



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 – Saskatchewan/Manitoba





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

Liste des entreprises participantes.....	1
Sommaire des résultats.....	1
Section 1 :Renseignements généraux.....	2
1.1 But et objectifs de l'étude	2
1.3 Cadre de l'étude	2
Section 2 :Contexte	3
2.1 Tendances générales de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région	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 par grands groupes de professions.....	10
5.3 Admissibilité à la retraite.....	11
Section 6 : Nouveaux employés	12
6.1 Sources courantes de nouveaux employés.....	12
6.2 Sources courantes de concurrence en matière de recrutement.....	14
Section 7 :Taux de vacance	15
7.1 Taux de vacance signalés	15
Section 8 :Écart entre l'offre et la demande	15
8.1 Faible croissance.....	16
8.2 Forte croissance	17
Conclusion	18
Remerciements	19

Liste des entreprises participantes

Les entreprises suivantes de la région des Prairies ont pris part à l'enquête auprès des employeurs 2008 du CSE :

SaskPower

Saskatoon Light & Power (City of Saskatoon Utility Services)

Manitoba Hydro

Partner Technologies Inc.

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 répondants du Manitoba et de la Saskatchewan ont désigné l'industrie pétrolière et gazière, le secteur de la construction et les autres services publics comme d'importantes sources de concurrence en matière de recrutement; en fait, 75 % des employeurs de la région des Prairies ont cité ces sources, ce qui dépasse la moyenne nationale.
- Les données fournies par les employeurs du Manitoba et de la Saskatchewan indiquent que ces derniers sont plus enclins à embaucher des étudiants de programmes coopératifs, des stagiaires, des stagiaires d'été ou des apprentis que la moyenne nationale.
- Les inscriptions aux programmes de formation en génie ont accusé un recul dans les Prairies, alors qu'elles ont augmenté à l'échelle du pays; de plus, le nombre de diplômés des programmes universitaires en génie augmente plus lentement dans les Prairies que dans l'ensemble du pays.
- On a enregistré dans la région moins de départs à la retraite que la moyenne nationale, et on estime que cette tendance se poursuivra en 2009 et 2012. De plus, un moins grand nombre de travailleurs de la région ont été déclarés admissibles à une retraite complète ou partielle.
- Les taux de vacance dans les différents groupes de professions sont beaucoup plus élevés dans les Prairies que dans l'ensemble du pays. Globalement, le taux de vacance régional s'établit à 8 % par rapport à 3 % à l'échelle nationale. Le taux le plus notable est de 16 % chez les ingénieurs et les techniciens/technologues.
- On prévoit que l'écart entre l'offre et la demande sera moins important que la moyenne nationale en 2009 mais plus marqué en 2012.

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 des Prairies (Saskatchewan et Manitoba).

1.3 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 Saskatchewan et du Manitoba 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 de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région

L'emploi a globalement progressé ces dernières années tant en Saskatchewan qu'au Manitoba. Selon une présentation élaborée en vue de la conférence de Statistique Canada sur la main-d'œuvre de la Saskatchewan en février 2008, la récente vague d'emploi aurait débuté à la fin 2005 et aurait duré jusqu'en janvier 2007, générant un gain de quelque 25 000 emplois.¹ Bien que la croissance provinciale moyenne de l'emploi entre 2001 et 2007 ait été inférieure à la moyenne nationale annuelle, la présentation citait une pénurie de main-d'œuvre comme l'une des raisons de la faiblesse relative de la croissance de l'emploi dans la province.² La croissance de l'emploi se serait en outre essentiellement manifestée dans les ressources, les services publics et la construction.

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 des Prairies.

Tableau 2.1 - Taux d'emploi et de chômage en août 2008			
	Échelle nationale	Saskatchewan	Manitoba
Emploi	63,4 %	66,5 %	66,5 %
Chômage	6,1 %	4,5 %	3,9 %

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

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, la région des Prairies a enregistré un taux d'emploi supérieur et un taux de chômage sensiblement inférieur à la moyenne nationale. Étant donné les récentes prévisions du Conference Board du Canada selon lesquelles les provinces des Prairies seront un moteur de croissance économique en 2008³, il est probable que les taux d'emploi augmenteront et que les taux de chômage baisseront – ce qui aura pour effet d'élargir l'écart entre les taux régionaux et nationaux. Selon le Conference Board du Canada, les deux principaux facteurs de la croissance économique prévue dans la région sont : 1) la vigueur du secteur manufacturier du Manitoba; 2) l'incidence du prix élevé des matières de la Saskatchewan sur l'activité minière et la construction, auquel s'ajoute l'effet dynamisant des flux migratoires sur l'économie de cette province.⁴

Les perspectives économiques des deux provinces sont exceptionnellement favorables. On prévoit que l'économie du Manitoba progressera de 3,7 % en 2008 et que celle de la Saskatchewan connaîtra une évolution de 3,6 %. L'intensification de la concurrence en matière de recrutement dans les secteurs de la fabrication, des ressources naturelles et de la construction posera un défi particulier aux employeurs du secteur de l'électricité.

¹ <http://www.sasktrends.ca/LF%20Overview%20Stats%20Can%20Feb27.pdf>

² *ibid.*

³ <http://www.conferenceboard.ca/press/2008/provincial-winter08.asp>

⁴ *ibid.*

Si on a considéré ces dernières années l'Alberta et la C.-B. comme les principales locomotives économiques du pays, les prévisions économiques du Conference Board du Canada pour 2008 indiquent que l'attention se tournera vers la Saskatchewan et le Manitoba, où le prix élevé de la quasi-totalité des ressources naturelles soutiendra la croissance économique la plus vigoureuse au pays.⁵

L'essor de l'économie a stimulé la demande de travailleurs qualifiés et les deux provinces ont connu une hausse de leur immigration au cours des dernières années, essentiellement en raison de leurs fructueux programmes de désignation provinciale.

Section 3 : Perspectives d'emploi

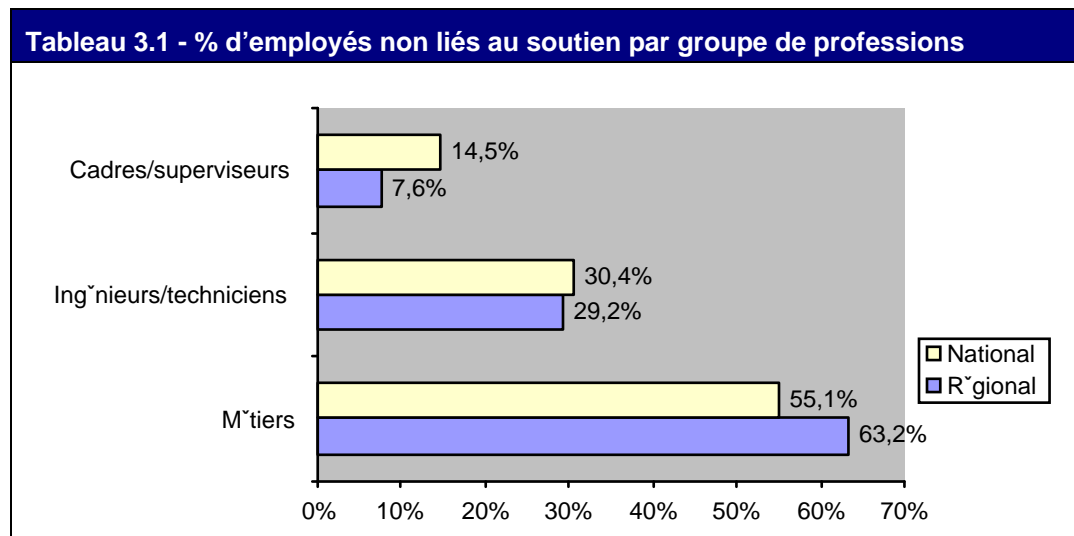
La présente section précise le profil général de la main-d'oeuvre des répondants à l'enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

3.1 Personnel de soutien et non lié au soutien

Les employeurs de la Saskatchewan et du Manitoba ont indiqué qu'ils emploient au total 4 162 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 nettement 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 région et à l'échelle nationale.



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.
Source : Enquête auprès des employeurs 2007 du CSE (n=87, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

⁵ Perspectives économiques pour 2008 du Conference Board du Canada, document accessible à l'adresse <http://www.canada.com/calgaryherald/news/story.html?id=4bed779d-1eb8-451c-b154-8f609603ce86>.

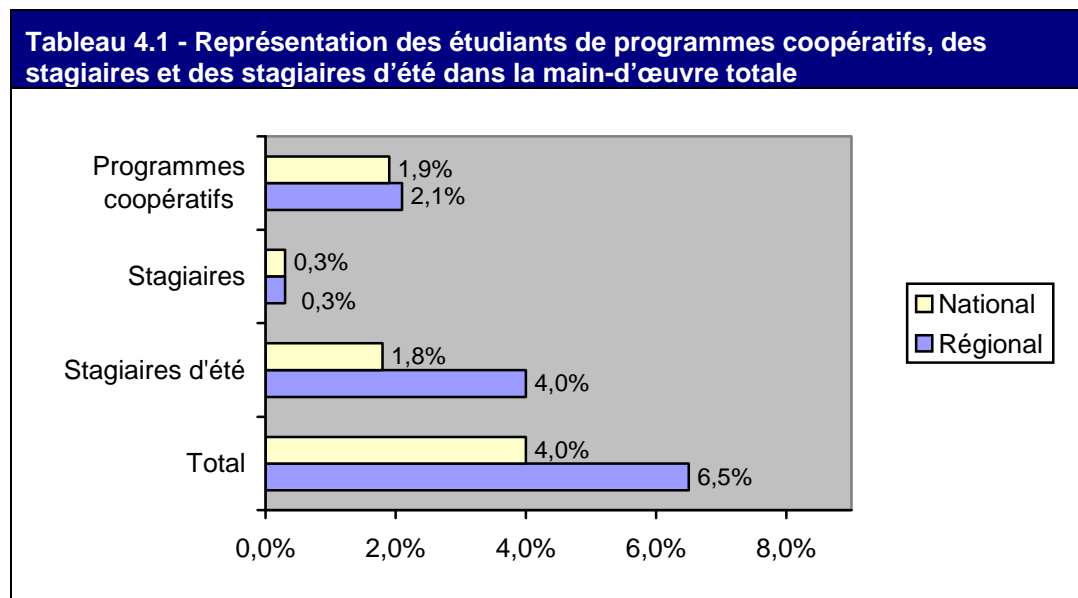
Le graphique fait voir pour la région une proportion plus élevée d'employés non liés au soutien dans les métiers, une proportion à peu près identique d'ingénieurs et techniciens et un pourcentage nettement inférieur de cadres par rapport aux chiffres nationaux.

Les données ne permettent pas d'établir avec précision la cause des écarts constatés. De plus, les taux de vacance signalés dans la région en ce qui a trait aux cadres et aux superviseurs, bien que supérieurs aux chiffres nationaux, ne sont pas aussi élevés que ceux qui concernent les ingénieurs et les techniciens ou encore les métiers (voir plus loin la section 7).

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 région ont fait état de 182 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.



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.

Dans chacune des catégories, les employeurs des Prairies ont indiqué qu'ils embauchent une plus grande proportion d'étudiants provenant de programmes d'éducation coopératifs et de stagiaires d'été que la moyenne nationale. Dans l'ensemble, les employeurs de la région ont embauché des étudiants et des stagiaires dans une proportion voisine de 7 % de la main-d'œuvre totale — un ratio sensiblement plus élevé que la moyenne nationale de 4 %. L'un des principaux facteurs expliquant cet état de fait est sans doute la forte demande de main-d'œuvre qui découle du vigoureux essor de l'économie régionale. Il importe par ailleurs de noter qu'il n'y a eu que trois répondants dans la région et que ces données ne peuvent donc pas être considérées comme représentatives de l'ensemble des employeurs des Prairies.

La section suivante montre que le nombre d'inscriptions et de diplômés dans les Prairies ne constitue qu'une très faible proportion du total national – notamment 4,5 % seulement du total des inscriptions en 2005. Comme la plus grande proportion des étudiants recrutés étaient des stagiaires d'été et que les inscriptions ont fléchi dans les universités, on peut supposer que bon nombre des stagiaires d'été étaient des étudiants de niveau secondaire ou collégial et qu'ils n'étaient pas nécessairement inscrits à un programme d'apprentissage (la section 4.3 précise d'ailleurs qu'un plus petit nombre d'apprentis ont été embauchés dans les Prairies par rapport aux niveaux nationaux recensés).

4.2 Ingénieurs

Comme l'indique le rapport principal, le nombre de diplômés en génie des universités canadiennes a globalement augmenté de 7 % entre 2003 et 2005. Par ailleurs, 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.

Le tableau ci-dessous présente les données spécifiques à la région des Prairies. Une simple comparaison des deux tableaux révèle des différences percutantes. Dans l'ensemble, les universités de la région ont signalé un repli des taux d'inscription, alors que ces derniers ont augmenté à l'échelle nationale. De même, on a enregistré à l'échelle nationale une progression du nombre de diplômés supérieure à celle de la région. Le taux d'inscription aux divers programmes d'études en génie a diminué de 13 % dans les Prairies, et le taux de diplomation n'a augmenté que d'un modeste 1 %, comparativement à 3 et 7 % respectivement dans l'ensemble du pays. Il découle de ces données que les Prairies ont probablement connu de plus faibles taux de diplomation entre 2005 et 2009, alors que les inscriptions diminuaient. Les employeurs auront donc vraisemblablement un bassin plus limité de diplômés locaux auquel ils pourront puiser pour combler leurs besoins et devront sans doute envisager des moyens d'attirer des diplômés en génie des autres régions.

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	1 017	645	-37 %
Génie mécanique	774	753	-3 %
Génie civil	513	573	12 %
Génie chimique	177	192	8 %
Génie des matériaux	0	0	0 %
Ingénierie des systèmes	0	0	0 %
Génie nucléaire	0	0	0 %
Total	2 481	2 163	-13 %
Nombre de diplômés/finissants			
Génie électrique	180	129	-28 %
Génie mécanique	135	183	36 %
Génie civil	99	102	3 %
Génie chimique	30	36	20 %
Génie des matériaux	0	0	0 %
Ingénierie des systèmes	0	0	0 %
Génie nucléaire	0	0	0 %
Total	444	450	1 %

Source : Statistique Canada, SIEP.

Un phénomène particulièrement digne d'intérêt est la forte baisse tant des inscriptions que de la diplomation en génie électrique. Cette discipline a connu la baisse la plus marquée de tous les programmes d'études en génie dans la région des Prairies. On a également observé un repli des inscriptions en génie mécanique, alors qu'elles ont augmenté de 12 % en génie civil. On ne peut relier avec certitude ces tendances à une variation du nombre des places disponibles dans les universités ou encore à des facteurs externes. Quoi qu'il en soit, les tendances observées relativement à ces trois programmes de formation en génie sont apparentées aux moyennes nationales.

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.

Tableau 4.4 - Apprentis embauchés en 2007 dans des postes clés						
	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	178	829	26	20,2 %	14,6 %
Monteurs de lignes électriques et de câbles	5 660	539	1 033	80	18,3 %	14,8 %
Opérateurs de réseaux électriques	746	90	234	0	31,4 %	0 %
Opérateurs de centrales électriques	1 319	0	237	0	18,0 %	0 %
Total	11 828	807	2 333	106	19,7 %	13,1 %

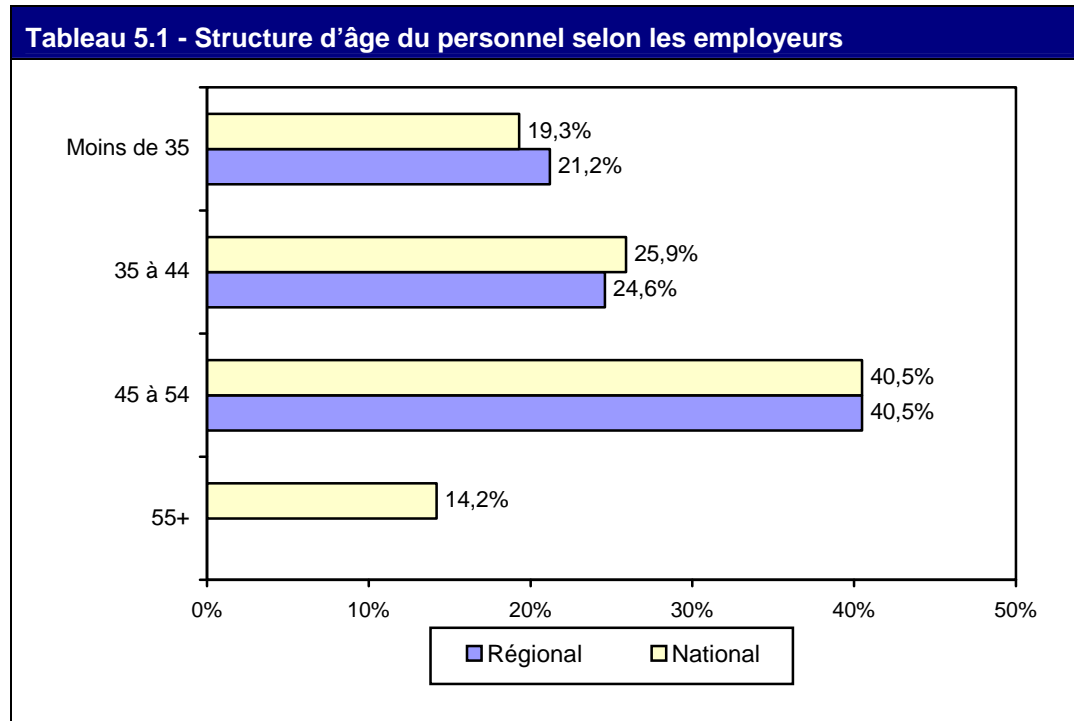
Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=60, échelle nationale; n=2, échelle régionale).

Comme pour les données présentées en 4.1, les employeurs ont indiqué avoir embauché moins de d'apprentis, au prorata de la main-d'œuvre totale, que la moyenne nationale. Cependant, tout comme le nombre de stagiaires d'été, d'étudiants de programmes coopératifs et de stagiaires embauchés, le plus faible pourcentage d'apprentis recrutés dans les Prairies pourrait simplement dépendre du plus petit nombre d'employeurs dans la région par comparaison à l'Ontario, où l'on trouve la grande majorité des répondants.

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=4, échelle régionale).

Dans les Prairies, la structure des employés du SCIAN correspond assez fidèlement au profil national. La région compte une proportion légèrement supérieure d'employés de moins de 35 ans et un pourcentage légèrement inférieur de 55 ans et plus. Dans l'ensemble, un peu moins de 46 % des travailleurs de la région ont moins de 45 ans, un taux supérieur de moins de 1 % à la moyenne nationale.

5.2 Départs annuels à la retraite par grands groupes de professions

La tableau 5.2 donne les chiffres réels des départs à la retraite en 2006 et le nombre de départs à la retraite prévus en 2009 et 2012 pour chaque grand groupe de professions, en pourcentage de la main-d'œuvre actuelle. Le lecteur doit considérer ces données avec prudence étant donné que moins de trois répondants ont fourni des données sur certains postes.

Tableau 5.2 - Retraites réelles et prévues par 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 %	5,3 %	5,7 %	7,2 %	8,5 %	7,2 %
Ingénieurs et techniciens/technologues	2,4 %	2,4 %	4,2 %	3,6 %	5,3 %	3,8 %
Métiers	1,6 %	1,1 %	4,1 %	1,4 %	6,0 %	7,0 %
Autres professions essentielles	4,8 %	1,4 %	8,2 %	4,1 %	7,6 %	4,1 %
Total	2,4 %	1,8 %	4,7 %	2,6 %	6,2 %	6,0 %

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

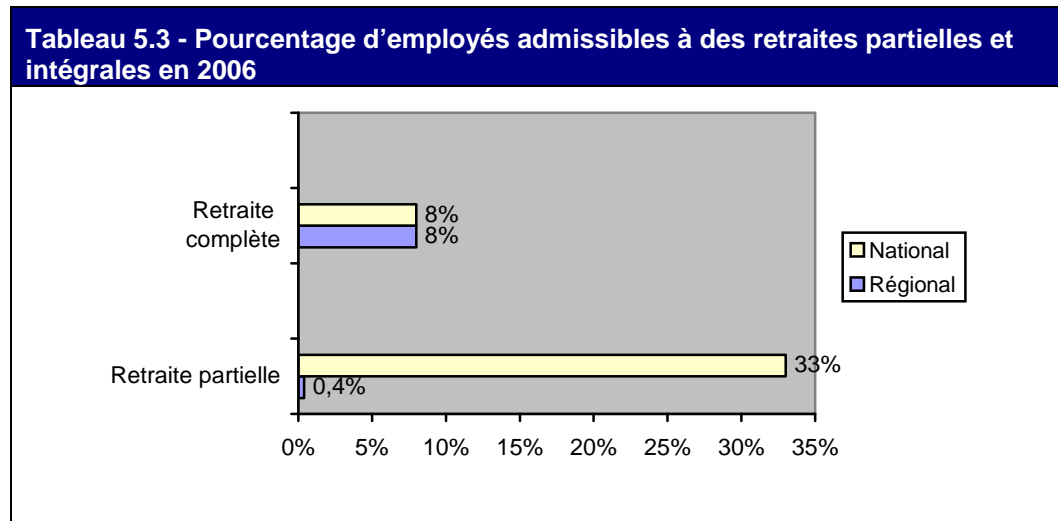
La tendance la plus notable qui ressort de ces données concerne les métiers. Les départs à la retraite dans les métiers sont en effet en forte augmentation à l'échelle régionale. Les données suivantes sont particulièrement dignes d'intérêt :

- Les prévisions de départs à la retraite chez les travailleurs de métier sont nettement plus élevées à l'échelle nationale qu'au niveau régional en 2009, mais légèrement supérieures à l'échelle régionale pour l'année 2012.
- Les prévisions de départs à la retraite sont inférieures à l'échelle régionale pour les ingénieurs et techniciens ainsi que les autres emplois essentiels, tant en 2009 qu'en 2012.
- Dans l'ensemble, les départs à la retraite dans les Prairies ont été inférieurs à la moyenne nationale en 2006 et cette tendance devrait se maintenir en 2009. Les estimations générales pour 2012 sont globalement semblables.

Malgré des structures d'âge apparentées, les employeurs des Prairies ne prévoient pas des départs à la retraite aussi nombreux qu'à l'échelle du pays.

5.3 Admissibilité à la retraite

Le tableau ci-dessous indique le pourcentage de travailleurs qui étaient admissibles à une retraite complète ou partielle en 2006. On peut voir que le pourcentage de travailleurs admissibles à une retraite complète était le même à l'échelle régionale et dans l'ensemble du pays mais qu'une proportion beaucoup moins élevée était admissible à une retraite partielle dans la région.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=49, échelle nationale; n=2, 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. En interprétant ces données, il importe cependant de se rappeler que les règles d'admissibilité à la retraite peuvent grandement différer d'une entreprise à l'autre. Étant donné la faible valeur 'n' associée aux données du tableau ci-dessous, les chiffres présentés doivent être considérés avec circonspection.

Tableau 5.4 – Admissibilité à la retraite par groupe de professions

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	10 %	16 %	37 %	1 %
Ingénieurs et techniciens / technologues	9 %	13 %	32 %	0,3 %
Métiers	6 %	4 %	33 %	0,4 %
Total	8 %	8 %	33 %	0,4 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=49, échelle nationale; n=2, échelle régionale).

Il ressort particulièrement des données ci-dessus que la proportion de travailleurs admissibles à une retraite complète en 2006 chez les employeurs régionaux était généralement supérieure à la moyenne nationale en ce qui a trait aux cadres et aux ingénieurs/techniciens. Ce qui correspond d'ailleurs aux pourcentages de cadres partis à la retraite en 2006 et dont la retraite est prévue en 2009. Le tableau 5.2 montre en effet que les pourcentages régionaux de cadres partis à la retraite en 2006 et qui prendront leur retraite en 2009 sont plus élevés que les pourcentages nationaux.

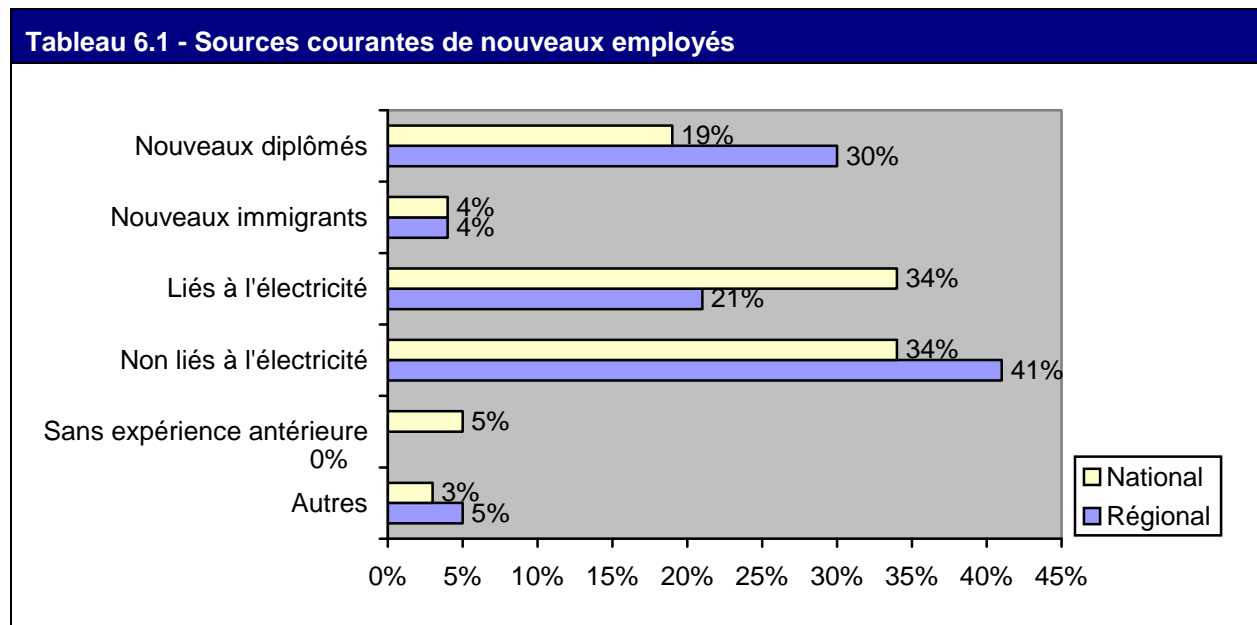
Par ailleurs, le pourcentage de travailleurs admissibles à une retraite complète en 2006 était inférieur dans les métiers et les autres emplois essentiels, ce qui correspond également aux données sur les départs à la retraite du tableau 5.3. Les pourcentages régionaux d'admissibilité à une retraite partielle étaient également inférieurs dans tous les groupes de professions.

Encore une fois, en raison de la faible valeur 'n' associée aux données, on ne doit pas considérer ces dernières comme représentatives de l'ensemble de la région.

Section 6 : Nouveaux employés

6.1 Sources courantes de nouveaux employés

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. On constate certains écarts entre les données régionales et nationales.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE, (n=53, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

Le graphique ci-dessus montre que les employeurs des Prairies ont recruté une bien plus grande proportion de leur nouveau personnel chez les travailleurs provenant de secteurs non liés à l'électricité et chez les nouveaux diplômés. Il en ressort que les employeurs de la région délaissent quelque peu le bassin existant de travailleurs qualifiés pour faire appel à des employés pouvant exiger un peu plus de formation en cours d'emploi. Cette façon de faire s'inscrit dans une stratégie pour faire face à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Les sources de main-d'œuvre potentielle

que sont les nouveaux diplômés en quête d'un premier emploi, les « transfuges » d'autres industries ou les travailleurs qui réorientent leur carrière peuvent combler efficacement d'éventuels manques de personnel pour les employeurs capables d'offrir des possibilités de formation et d'apprentissage.

Le tableau suivant précise le pourcentage et la source des nouveaux employés embauchés en 2006, 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 (%)											
	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	4,1 %	0 %	5,7 %	0 %	62,0 %	0 %	22,0 %	0 %	0,0 %	0 %	6,1 %	100 %
Ingénieurs et techniciens	28,6 %	52,4 %	7,9 %	7,9 %	32,5 %	33,2 %	24,5 %	6,5 %	6,6 %	0 %	0,0 %	0 %
Métiers	18,0 %	12,0 %	2,4 %	0,0 %	33,5 %	12,4 %	37,5 %	75,6 %	6,5 %	0 %	2,1 %	0 %
Autres professions essentielles	10,4 %	0 %	3,4 %	0 %	24,0 %	0 %	48,3 %	100 %	4,6 %	0 %	9,3 %	0 %
Total	19 %	30 %	4 %	4 %	34 %	21 %	34 %	41 %	5 %	0 %	3 %	5 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=53, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

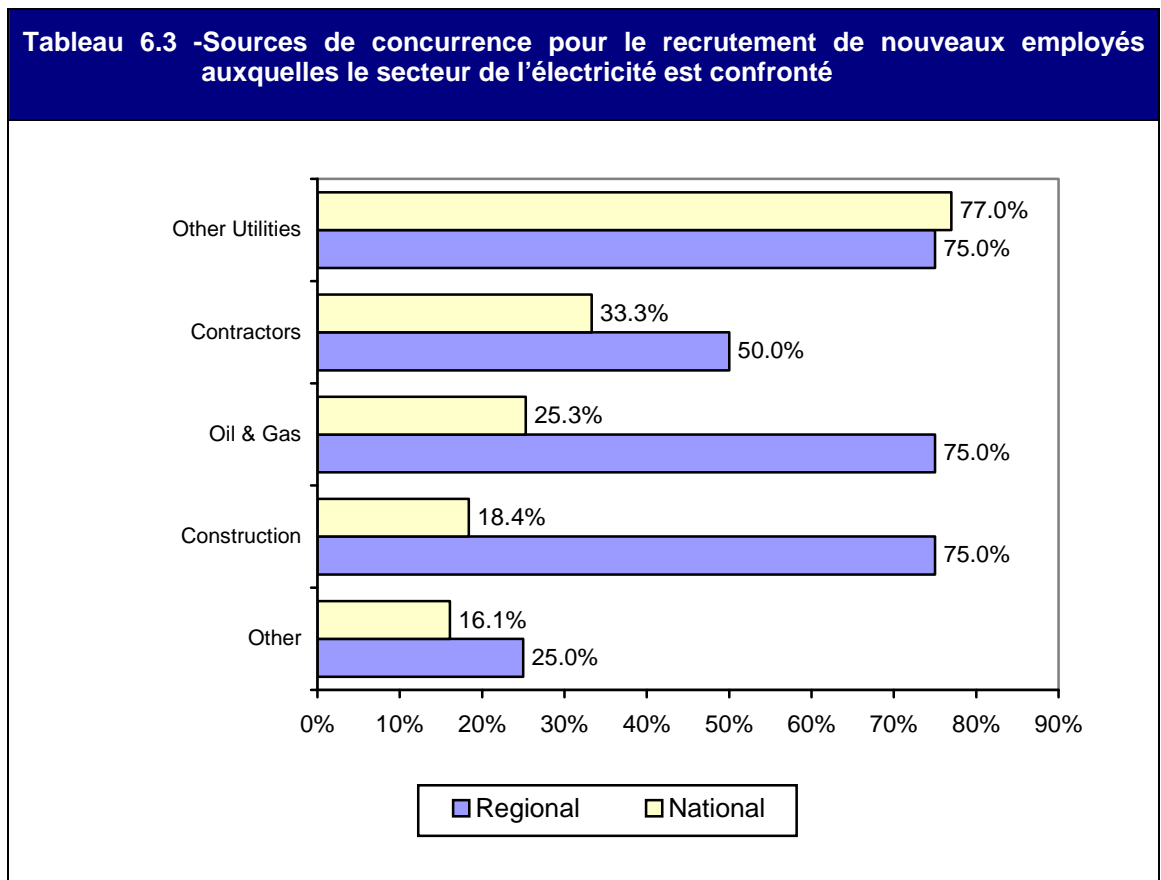
Les données suivantes sont particulièrement dignes d'intérêt :

- La plupart des ingénieurs et des techniciens embauchés dans la région des Prairies étaient des nouveaux diplômés (52 %) et des travailleurs issus d'autres secteurs liés à l'électricité (33 %).
- La grande majorité (76 %) des nouveaux travailleurs de métier embauchés dans la région des Prairies provenaient de secteurs non liés à l'électricité, à comparer à 38 % à l'échelle nationale.
- Dans les Prairies, 100 % des nouveaux travailleurs occupant d'autres emplois essentiels étaient issus de secteurs non liés à l'électricité, et 100 % des nouveaux cadres provenaient d'« autres » sources.

Encore une fois, ces chiffres doivent être considérés à la lumière du fait que quatre répondants ont fourni de l'information sur la provenance de 65 nouveaux employés. Les données indiquent néanmoins que les employeurs des Prairies se sont montrés plus enclins à embaucher des nouveaux diplômés et des travailleurs provenant d'autres secteurs non liés à l'électricité. Leur plus forte propension à recruter des nouveaux diplômés tient sans doute davantage à la nature du marché du travail local qu'au nombre de diplômés qualifiés issus des maisons d'enseignement de la région. Les nouveaux diplômés des autres régions du pays acceptent davantage de rechercher de l'emploi là où se trouvent les perspectives d'embauche. La croissance récente de l'économie de la région est un facteur pouvant expliquer le nombre de nouveaux diplômés en quête de travail dans la région.

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 indique le pourcentage des répondants ayant estimé qu'il s'agit effectivement de sources de concurrence.



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

Comme pour les autres tableaux et graphiques, il est conseillé de considérer ces données avec circonspection compte tenu du faible facteur 'n' qui leur est associé. Ces chiffres donnent néanmoins un éclairage intéressant sur les tendances régionales. Comme on l'a vu à la rubrique *Contexte* ci-dessus, et dans l'exposé qui précède, l'économie des Prairies a connu un essor important au cours des dernières années, notamment grâce à une industrie manufacturière florissante et à un redressement de l'activité dans les mines et le bâtiment. La croissance de ces industries a eu pour effet d'accroître la concurrence que se livrent les employeurs en vue de recruter du personnel réunissant les compétences recherchées. Le tableau ci-dessus rend compte des réponses des employeurs sur la question : les autres services publics, le secteur pétrolier et gazier de même que la construction sont les principales sources de concurrence auxquelles les employeurs des Prairies se trouvent confrontés en matière de recrutement.

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	12	5 941	313	2,2 %	3,7 %
Ingénieurs, techniciens et technologues	405	78	12 466	423	3,1 %	15,6 %
Métiers	821	120	22 599	1 727	3,5 %	6,5 %
Total	1 358	210	41 006*	2 463	3,2 %	7,9 %

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

Le tableau ci-dessus rend compte du faible taux de chômage et de l'essor économique de la région. Les taux de vacance supérieurs à la moyenne indiquent que la région éprouve des difficultés à recruter un nombre suffisant de travailleurs réunissant les compétences et les aptitudes qu'exigent les postes à pourvoir. Ce constat soutient l'hypothèse selon laquelle la principale raison de la plus faible croissance de l'emploi dans la région est simplement que les Prairies accusent une pénurie de main-d'œuvre. Il est particulièrement intéressant de noter le taux de vacance de près de 16 % chez les ingénieurs et les techniciens — un niveau de beaucoup supérieur à la moyenne nationale de 3 %.

Section 8 : Écart 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.

8.1 Faible croissance

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.

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	1 329	1 329
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	2 835	2 835
Total	4 164	4 164
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	48	93
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	102	198
Total	150	291
Offre estimative³		
Ingénieurs	27	29
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	22	23
Total	49	53
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(21)	(64)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(80)	(175)
Total	(101)	(239)

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	1 363	1 416
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	2 961	3 160
Total	4 324	4 576
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	71	122
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	181	301
Total	252	423
Offre estimative³		
Ingénieurs	27	29
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	22	23
Total	49	53
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(44)	(92)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(159)	(277)
Total	(203)	(370)

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 présente une comparaison de l'écart prévu entre l'offre et la demande dans les Prairies et à l'échelle nationale. Les valeurs sont exprimées en pourcentage de la main-d'œuvre. À l'échelle régionale, les écarts varient d'environ 2 à 5 % pour la main-d'œuvre n'exerçant pas des fonctions de soutien en 2009 et d'environ 6 à 8 % 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 %	1,6 %	4,5 %	3,2 %	3,7 %	4,8 %	6,0 %	6,5 %
Métiers/ autres employés non liés au soutien	4,5 %	2,8 %	6,5 %	5,4 %	5,9 %	6,2 %	8,0 %	8,8 %
Total	3,8 %	2,4 %	5,9 %	4,7 %	5,2 %	5,7 %	7,4 %	8,1 %

Les Prairies devraient connaître un écart offre-demande inférieur au reste de l'industrie dans les deux scénarios présentés au cours de l'année 2009 et ce pour les deux groupes de professions, mais des écarts plus marqués en 2012. Le lecteur doit cependant garder à l'esprit le fait qu'il s'agit de scénarios hypothétiques et qu'il pourrait également y avoir certaines différences entre les deux provinces. Ces données sont fondées sur les chiffres fournis par les employeurs à l'échelle de la région et n'ont pas fait l'objet de pondération. 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

Même si la structure d'âge des travailleurs des Prairies est apparentée à la moyenne nationale, la région a vu une plus faible proportion de sa main-d'œuvre partir à la retraite en 2006 par rapport aux statistiques nationales et on prévoit de même qu'un plus faible pourcentage partira à la retraite en 2009. Les employeurs de la région estiment par contre qu'en 2012, la courbe des retraites de la région rejoindra celle du pays. L'une des constatations les plus percutantes qui ressort des données recueillies est le fait que les nouveaux diplômés et les travailleurs issus d'industries non liées à l'électricité forment une grande proportion des nouveaux employés embauchés par le secteur de l'électricité de la région. Cet état de fait peut découler de facteurs comme l'essor économique de la région et les efforts que déploient les employeurs en vue d'élargir leur bassin de main-d'œuvre potentielle. Cette tendance est également soutenue par le constat que 100 % des nouveaux cadres embauchés dans les Prairies provenaient d'« autres » sources non précisées, qui peuvent notamment être de l'embauche à l'interne. Cette tendance révèle néanmoins que les employeurs ne comptent pas exclusivement embaucher des employés ayant déjà toute la formation voulue mais qu'ils sont disposés à offrir des possibilités de formation en cours d'emploi à leurs nouveaux travailleurs, voire à leur procurer une première expérience professionnelle. Il s'agit en l'occurrence d'une excellente stratégie de ressources humaines, qui favorise la conservation et la fidélisation des effectifs.

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

Coordnatrice 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