

ÉNERGISER L'AVENIR

Étude d'information sur le marché du travail 2008



Information sur le marché du travail du secteur de l'électricité à l'intention des syndicats ouvriers

L'industrie de l'électricité est essentielle à la vie sociale et économique du Canada. Toutefois, l'alimentation fiable en électricité, dont dépendent les Canadiens est sous pression. ***Selon les tendances actuelles, l'offre de travailleurs sera insuffisante pour satisfaire la demande croissante d'électricité. Cet écart sera présent à tous les niveaux de l'industrie, des ingénieurs, aux techniciens et technologues, aux gens de métiers.*** Le Conseil sectoriel de l'électricité (CSÉ), en partenariat avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), a commandé l'étude d'Information sur le marché du travail (IMT) de manière à mieux comprendre le problème. Les versions condensée et intégrale de l'étude sont disponibles électroniquement à l'adresse www.avenirbrillant.ca. Voici quelques faits saillants de l'étude :

- 1 Une main-d'œuvre vieillissante.** La main-d'œuvre du secteur de l'électricité est vieillissante comme celle du Canada en général. Entre 1997 et 2008, les groupes des jeunes travailleurs (15-24 ans) et des travailleurs de 55 ans+ ont connu une hausse importante. La hausse fut plus rapide pour le groupe des 55+. Plusieurs travailleurs de ce groupe sont des cadres chevronnés et des techniciens qualifiés.
- 2 Départs à la retraite.** Les départs à la retraite sont un enjeu sérieux et imminent pour l'industrie de l'électricité. Le CSÉ prévoit un taux de départs à la retraite de **6,2 %** d'ici 2012, et le rapport signale que **28,8 %** de la main-d'œuvre actuelle du secteur de l'électricité sera à la retraite au cours des quatre prochaines années. Toutes les branches d'activité du secteur de l'électricité connaîtront de nombreux départs à la retraite et auront besoin d'un grand nombre de nouveaux employés. La branche du transport devra relever le plus grand défi, avec une augmentation des départs à la retraite de **750 %** d'ici 2009 et plus de **900 %** d'ici 2012.
- 3 Admissibilité à la pension.** Beaucoup d'employés sont admissibles à leur pension. En 2006 :
 - **8 %** étaient admissibles à une pleine pension
 - **33 %** étaient admissibles à une pension partielle



4 Taux de vacance. En 2008, les employeurs ont signalé des taux de vacance plus élevés que la moyenne nationale de **2,6 %**.

Groupe	Vacances	%
Cadres et superviseurs	132	2,2
Ingénieurs, techniciens et technologies	405	3,1
Métiers	821	3,5

5 Diversité. La main-d'œuvre du secteur de l'électricité est née en grande partie au Canada, est non autochtone et généralement mâle. Si les entreprises d'électricité veulent demeurer compétitives à la fois dans les marchés locaux et mondiaux, elles devront puiser dans les sources sous-utilisées de la main-d'œuvre.

Group (2006)	Secteur de l'électricité	Tous les secteurs
Total de la main-d'œuvre actuelle	100 %	100 %
Immigrants	13 %	21 %
Minorités visibles	8 %	8 %
Autochtones	3 %	3 %
Femmes	25 %	51 %

6 Baisse des inscriptions. À l'exception de la Colombie-Britannique, les inscriptions aux programmes de génie électrique sont à la baisse. Dans l'ensemble du Canada, les inscriptions ont baissé de **10 %** entre 2003 et 2005.

7 Programmes d'apprentissage. Il est encourageant de constater que les inscriptions aux programmes d'apprentissage liés à l'électricité ont augmenté de **(21 %)** pour les techniciens de lignes électriques et de **(15 %)** pour les électriciens. Toutefois, les inscriptions ont connu une baisse marquée de **(-32 %)** pour les mécaniciens de machines fixes et de **(-32 %)** pour les opérateurs de centrales électriques.

8 Stratégies pour aider à éliminer l'écart :

- Programmes de mentorat et de formation pour le personnel existant pour pourvoir des postes laissés vacants par les retraités
- Programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour augmenter l'intégration dans le secteur des travailleurs formés à l'étranger
- Liens plus étroits entre l'industrie et les éducateurs
- Activités de marketing et de promotion ciblant les jeunes, les femmes, les minorités visibles, et les nouveaux immigrants
- Stratégies de recrutement pour encourager les étudiants à choisir des carrières dans le secteur de l'électricité
- Encourager les étudiants à transférer leurs crédits de cours dans une discipline liée à l'électricité.