



# Évaluation des pénuries de main-d'œuvre dans la ville de Thunder Bay

Note d'information No. 9 | Mars 2020

Par: Alex Ross



Commission de planification  
de la main-d'œuvre du  
**Nord Supérieur**



**Local Employment**  
Planning Council  
Conseil local de planification  
en matière de l'emploi

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

# Qui nous sommes

**Conseil d'administration :** Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités qui s'occupent de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs de nos objectifs du plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

**Président et Chef de la direction :** recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

**Conseil consultatif :** groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour de l'institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

**Conseil consultatif pour la recherche :** groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

**Évaluateurs-homologues :** personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

**Rédacteurs et associés :** personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

**Outils d'engagement permanent (grand public, intervenants du gouvernement, intervenants de la collectivité) :** Veiller à ce que l'Institut des politiques du Nord reste à l'écoute de la communauté.

## Président & DG

Charles Cirtwill

## Conseil d'administration

Pierre Bélanger (Président)  
Brian Tucker, Ph. D (Trésorier)  
Suzanne Bélanger-Fontaine  
Dave Canfield  
Kevin Eshkawkogan  
Florence MacLean (Vice-présidente du Nord-Ouest)  
Corina Moore

Dwayne Nashkawa (Secrétaire)  
Alan Spacek  
Asima Vezina (Vice-présidente du Nord-Est)  
Charles Cirtwill (Président & DG)

## Conseil consultatif

Michael Atkins  
Kim Jo Bliss  
Jean Pierre Chabot  
Dr. Michael DeGagné  
Don Drummond  
Audrey Gilbeau  
Peter Goring

Cheryl Kennelly  
Winter Dawn Lipscombe  
Dr. George C. Macey  
Ogimaa Duke Peltier  
Danielle Perras  
Bill Spinney  
David Thompson

## Conseil consultatif pour la recherche

Dr. Hugo Asselin  
Dr. Gayle Broad  
George Burton  
Dr. Heather Hall  
Dr. Livio Di Matteo  
Dr. Barry Prentice

Leata Ann Rigg  
Dr. David Robinson  
S. Brenda Small  
J.D. Snyder  
Dr. Lindsay Tedds

L'Institut des politiques du Nord et le Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur souhaitent souligner les points suivants: Les opinions exprimées dans cette note d'information sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les opinions de l'Institut et CPMONS et CLPE, de nos conseils d'administration respectifs ou de nos divers sympathisants. Une citation avec un crédit approprié est autorisée.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au moment de la publication et sont donc susceptibles de changer.

Traduit par Renée Allard O'Neil

© 2020 Northern Policy Institute  
Published by Northern Policy Institute

874 Tungsten St.

Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-989343-58-6

## Partagez les services d'un analyste grâce au Projet coopératif d'analystes du Nord:

The Northern Analyst Cooperative, a project of Northern Policy Institute, will allow members to "time share" a professional policy analyst. By merging our collective resources we can ensure that the smallest municipality or local charity can access high-end skills at an affordable price.

## À propos de l'Institut des politiques du Nord (IPN) :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant du Nord de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des données probantes, trouvons des occasions de création de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay et à Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en matière de politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

## À propos de La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, votre Conseil de planification en matière de l'emploi

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est l'une des vingt-six zones de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario. Notre mandat est d'identifier, d'évaluer et de prioriser les besoins en compétences et en connaissances de la communauté, des employeurs et des participants/apprenants individuels sur le marché du travail local par le biais d'un processus de planification du marché du travail local basé sur la collaboration. Notre vision est de s'assurer que notre réserve de ressources humaines sera stratégiquement alignée, positionnée de manière compétitive et progressivement développée pour répondre aux futures demandes sociales et économiques dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Notre mission est de mettre en relation les partenaires communautaires afin d'améliorer la qualité de vie dans nos communautés par le biais du développement de la main-d'œuvre.

La CPMONS est financé par le ministère du travail, de la formation et du développement des compétences pour agir en tant que conseil local de planification de l'emploi pour la région de Thunder Bay. Le Conseil local de planification de l'emploi (LEPC) est l'un des huit sites de projet de la province. Le LEPC travaille avec 35 communautés locales pour développer des informations sur le marché du travail qui sont pertinentes pour les parties prenantes du Nord telles que les entreprises, les employeurs, les employés et les fournisseurs de services d'emploi et de formation. Le LEPC se consacre au développement et au renforcement des partenariats, à la promotion de la planification intégrée et à la coordination des services.



Commission de planification  
de la main-d'œuvre du  
**Nord Supérieur**



**Local Employment  
Planning Council**  
Conseil local de planification  
**en matière de l'emploi**



Auteur

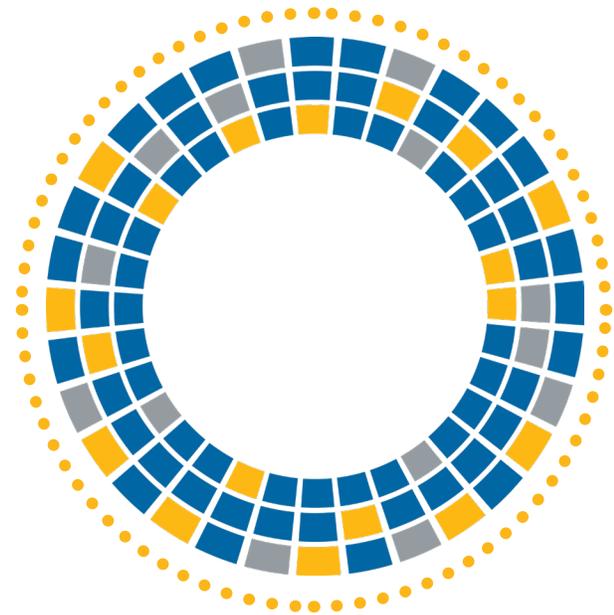
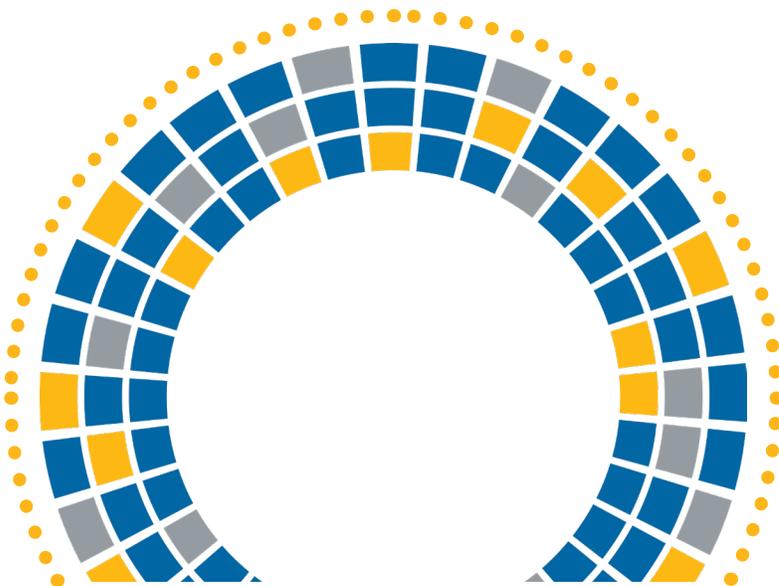
**Alex Ross**



Alex Ross est un ancien analyste de données senior pour l'Institut des politiques du Nord. Alex Ross est né et a grandi à Sudbury. Après avoir obtenu un baccalauréat spécialisé en économie à l'Université Laurentienne, en 2010, il a terminé ses études de maîtrise en politique économique, à l'Université McMaster. Les domaines d'intérêt d'Alex comprennent l'analyse du marché du travail, le développement communautaire et économique, l'analyse coûts-avantages et la durabilité de l'environnement.

# Tables des matières

Sommaire .....	5
Introduction .....	5
Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre .....	7
Estimation des pénuries futures de main-d'œuvre .....	10
Combiner les estimations actuelles et futures .....	12
Limites .....	14
Conclusion .....	14
Références.....	15
Annexe A: Croissance économique .....	16
Annexe B: Demande de remplacement.....	17



# Sommaire

La population du nord de l'Ontario est vieillissante. Ce fait est bien connu des preneurs de décision dans nos communautés et de nombreuses initiatives ont été lancées pour contrer le vieillissement démographique et chercher à répondre aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre en raison de départs à la retraite et de migration de sortie. Les plus récentes initiatives comprennent le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, un programme géré par la communauté qui regroupe les cinq plus grandes villes du nord de l'Ontario et vise à augmenter l'immigration vers ces communautés en créant un cheminement vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers qualifiés (gouvernement du Canada, 2020).

Lorsque la retraite et la migration de sortie se combinent à une population déjà vieillissante, il est plus que jamais crucial de connaître les professions où des pénuries de main-d'œuvre se feront sentir. La présente note d'information permet de mieux comprendre les pénuries de main-d'œuvre actuelles et potentielles à l'avenir dans la ville de Thunder Bay, pour mieux informer les preneurs de décision, les migrants potentiels et la jeunesse sur la situation de la main-d'œuvre dans les communautés du Nord. Cette compréhension est importante pour faire en sorte que l'on comble les pénuries de main-d'œuvre, que des migrants choisissent le nord pour les bons postes et que les jeunes du nord de l'Ontario se préparent à des carrières qui leur permettront, s'ils le désirent, de rester dans leur ville natale après l'obtention de leur diplôme.

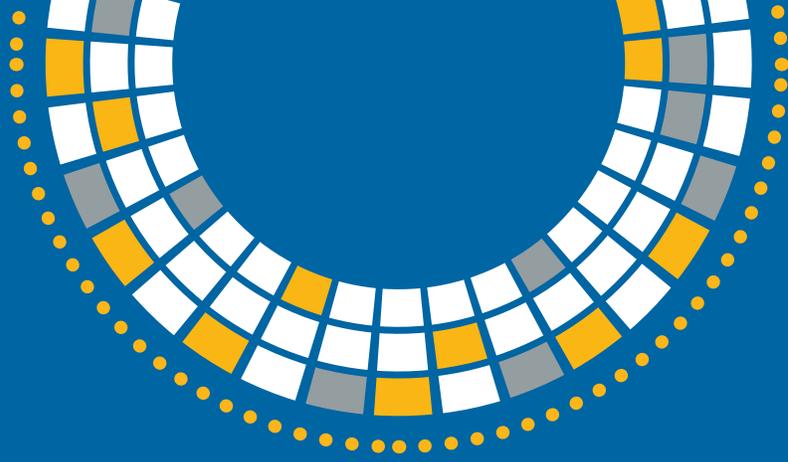
Pour la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay, la recherche montre que de nombreux postes hautement spécialisés sont associés à un niveau élevé de besoins, autant selon les indicateurs actuels du marché du travail que selon les départs à la retraite prévus. Ces postes incluent les optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé, une catégorie de profession où on manque déjà de personnel qualifié et pour laquelle on prévoit une forte croissance de la demande de main-d'œuvre, selon les trois indicateurs analysés. D'autres postes du domaine de la santé ont été relevés dans plus d'un indicateur, notamment ceux de médecin, de dentiste, de pharmacien et de nutritionniste. En gestion, on a noté de nombreux postes où la demande de main-d'œuvre serait unique à Thunder Bay, notamment dans les domaines des services financiers et des services aux entreprises, du commerce de détail et de gros, de la construction, des ventes, du transport et du service à la clientèle. Finalement, on remarque aussi une demande marquée pour les professionnels/professionnelles en informatique, ce qui représente un cas unique à Thunder Bay et correspond à une proportion relativement importante de la demande de main-d'œuvre.

## Introduction

En raison du manque de données et de variances dans de petits ensembles de données, il est difficile pour les gouvernements et les communautés d'estimer les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures (Parkinson, 2019). Cependant, il est de plus en plus important de déterminer les écarts au sein du marché du travail à des fins de planification des politiques, compte tenu des diminutions futures projetées de la main-d'œuvre dans le nord de l'Ontario (Moazzami, 2019). Il est utile de mieux comprendre les pénuries de main-d'œuvre pour orienter les stratégies en matière d'immigration, guider les futurs diplômés vers les emplois disponibles et maximiser les capacités de la main-d'œuvre actuelle.

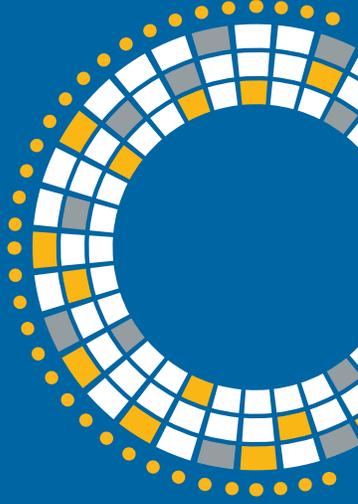
Le présent article vise à mieux faire comprendre les besoins du marché du travail local, compte tenu des renseignements disponibles à l'échelle locale. L'article examine trois différents estimateurs des besoins en matière de main-d'œuvre : deux d'entre eux estiment les besoins futurs projetés et l'autre mesure les pénuries possibles de la main-d'œuvre actuelle.





“...il est de plus en plus important de déterminer les écarts au sein du marché du travail à des fins de planification des politiques...”

– Dr. Bakhtiar Moazzami, 2019

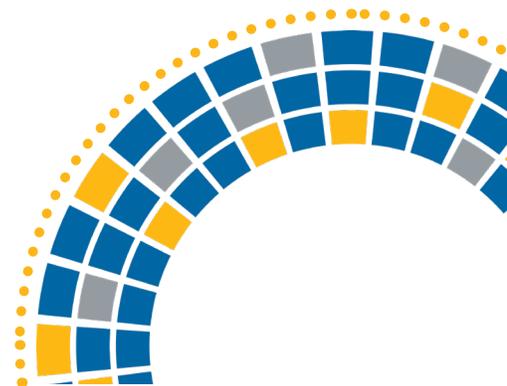


# Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre

Pour estimer les pénuries actuelles de main-d'œuvre, nous utilisons une variante du taux de postes vacants. Ce taux, un indicateur régulièrement utilisé par Statistique Canada, est défini comme le «nombre de postes vacants le dernier jour ouvrable du mois exprimé en pourcentage de la demande de main-d'œuvre (postes occupés et postes vacants)» (Statistique Canada, 2015). Un taux élevé de postes vacants indique généralement un marché de l'emploi vigoureux pour les chercheurs d'emploi, puisqu'il montre qu'une proportion importante du marché de l'emploi consiste de postes vacants devant être pourvus (Lindzon, 2019). Aussi, il y a généralement une corrélation négative entre le taux de chômage et les postes vacants, suggérant que le taux de chômage élevé correspond à un taux de postes vacants faible, et donc qu'un taux de postes vacants élevé signifie d'habitude que le taux de chômage est faible (Drolet, 2017). Puisque les taux de chômage par profession ne sont pas disponibles à l'échelon géographique local entre les années de recensement, le taux de postes vacants est utilisé pour estimer la robustesse du marché de l'emploi pour l'ensemble des professions.

L'Institut des politiques du Nord (IPN) a effectué une analyse du taux de postes vacants par profession pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay, en vue de déterminer les taux de postes vacants pour différentes catégories de la Classification nationale des professions (CNP).<sup>1</sup> Pour calculer le taux de postes vacants moyen, l'auteur a fait appel à des données d'Emsi Economic Modelling, obtenu par l'intermédiaire d'un partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario. Emsi offre une plate-forme analytique proposant des renseignements sur le marché de l'emploi à l'échelon communautaire. On a obtenu d'Emsi des données sur les affichages de poste moyens pour des professions précises dans la communauté en 2018, qui sont fondées sur les affichages mensuels tout au long de l'année et sur les emplois totaux moyens dans chaque catégorie de profession en 2018, selon les totaux trimestriels affichés tout au long de l'année. Le nombre moyen d'emplois et d'affichages de poste ont été ajoutés l'un à l'autre pour arriver à la demande de main-d'œuvre totale pour chaque catégorie de profession. Le taux de postes vacants moyen a ensuite été déterminé en divisant les affichages de poste pour une profession par la demande totale du marché de l'emploi pour la même profession. Les calculs utilisés ici varient des calculs généralement utilisés pour calculer les taux de postes vacants utilisés par Statistique Canada, dans le sens que l'auteur a analysé le nombre moyen d'affichages de poste et d'emplois pourvus, plutôt que le nombre d'affichages de poste et d'emplois pourvus à un moment précis dans le temps. Les limites possibles de cette approche font l'objet de discussions plus poussées à la dernière section du présent document.<sup>2</sup>

Selon l'approche ci-dessus, le Tableau 1 montre les 20 professions ayant les taux de postes vacants les plus élevés dans la RMR de Thunder Bay en 2018. Si l'on considère le tableau ci-dessous, divers postes de gestion semblent avoir les taux de postes vacants les plus élevés (groupe majeur «0» de la CNP). Cependant, trois des professions énumérées sont d'un niveau de compétence C. Elles comprennent les représentants/représentantes du service à la clientèle et de l'information, le personnel d'installation et de réparation et le personnel de montage. Les éléments en rouge comprennent les professions déterminées comme étant uniques à la région lorsqu'on compare la liste à la même liste de 20 professions à l'échelon provincial.



<sup>1</sup> Selon la hiérarchie géographique de Statistique Canada, la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay comprend les communautés suivantes : Conmee, Fort William 52, Gillies, Neebing, O'Connor, Oliver Paipoung, Shuniah et la ville de Thunder Bay.

<sup>2</sup> Pour mettre à l'essai cette méthode, l'auteur a calculé les taux de postes vacants moyens à l'échelon provincial et a comparé ces chiffres à ceux obtenus par une autre méthode pour potentiellement estimer les pénuries d'emploi dans la province — la durée des affichages de poste. Les emplois affichés longtemps indiquent généralement que ces postes sont difficiles à pourvoir (Langevin, 2018). Une liste des codes à trois chiffres de la CNP a été créée selon les occupations qui ont le ratio le plus élevé d'emplois affichés pour au moins 30 jours. Les professions ayant les ratios les plus élevés ont été comparées aux 20 professions ayant les taux de postes vacants les plus élevés, comme indiqué ci-dessus. Il y avait un chevauchement de 40 % entre les deux listes, ce qui signifie que huit des 140 codes à trois chiffres de la Classification nationale des professions se retrouvaient sur les deux listes de 20 codes.

Tableau 1 : Catégories de profession ayant les taux les plus élevés de postes vacants, RMR de Thunder Bay

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
011	Directeurs/directrices des services administratifs	85	232	317	26,81 %
060	Directeurs/directrices des ventes corporatives	31	102	133	23,31 %
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, non classés ailleurs	17	59	76	22,07 %
312	Optométristes, chiropraticiens/ chiropraticiennes et autres professionnels/ professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	20	96	116	17,31 %
823	Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz	3	16	19	14,39 %
051	Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	7	42	49	14,04 %
071	Directeurs/directrices de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	18	121	139	12,91 %
062	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	52	385	437	11,93 %
063	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	17	128	145	11,67 %

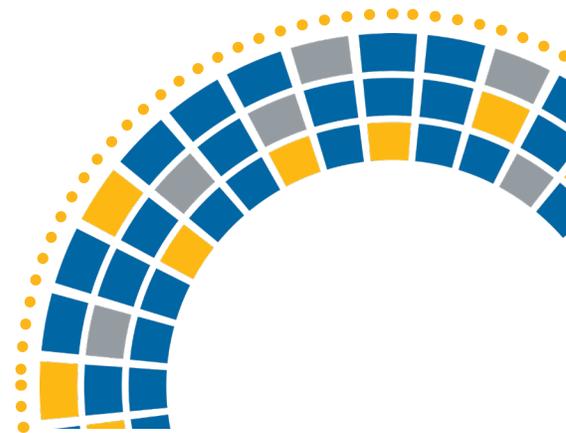
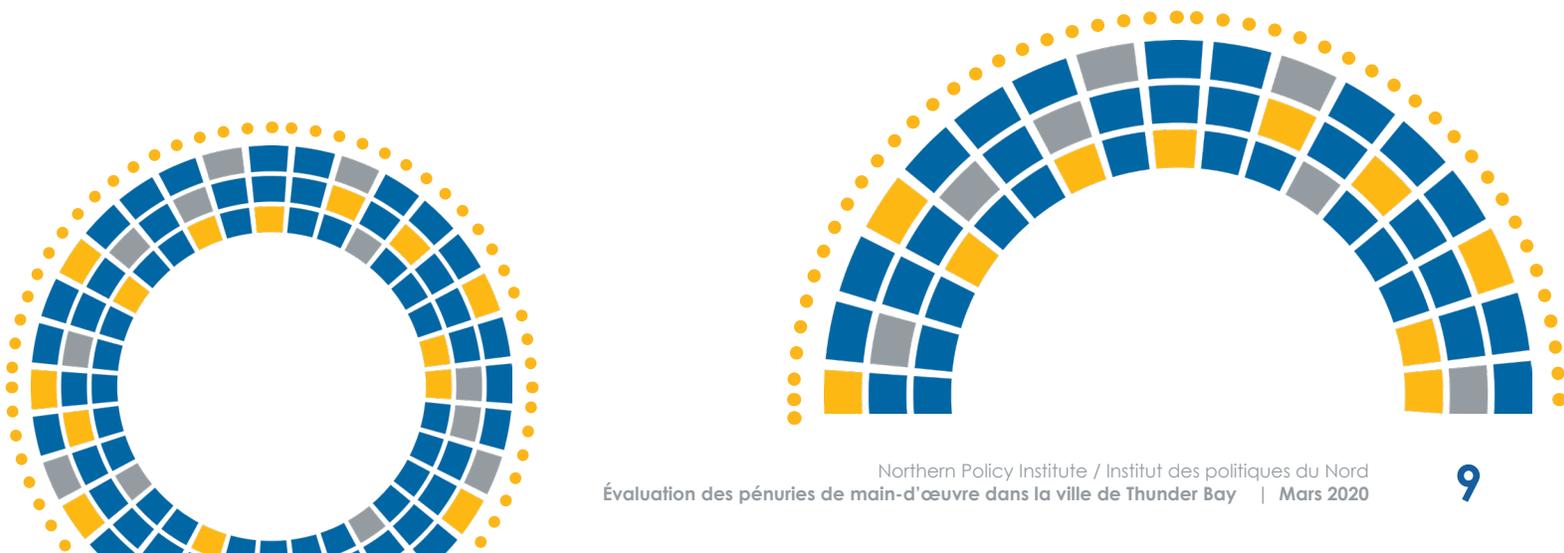


Table 1: Continuation

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
655	Représentants/ représentantes du service à la clientèle et de l'information	80	628	708	11,28 %
744	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	39	328	367	10,65 %
313	Pharmaciens/ pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	15	159	174	8,67 %
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	10	117	128	8,15 %
012	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	22	250	272	8,06 %
953	Autre personnel de montage et personnel assimilé	16	186	202	7,88 %
031	Directeurs/directrices des soins de santé	13	158	171	7,59 %
111	Professionnels/ professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	46	573	618	7,36 %
112	Professionnels/ professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	37	479	516	7,09 %
073	Directeurs/directrices des transports	7	95	102	6,86 %
217	Professionnels/ professionnelles en informatique	27	369	396	6,76 %

Source : Calculs de l'auteur basés sur Emsi – economicmodeling.com



# Estimation des pénuries futures de main-d'œuvre

La section ci-dessus donnait une estimation des postes actuellement vacants, ventilés par catégorie de CNP. La prochaine section examine les besoins futurs du marché de l'emploi selon les professions qui devraient connaître un taux de croissance élevée au cours des prochaines années et celles qui connaîtront des taux comparativement élevés de départs à la retraite à l'avenir. Pour commencer, les prévisions de croissance sont encore fondées sur des données obtenues d'Emsi. Ces estimations sont fondées sur des tendances historiques et sont dérivées de données de l'industrie, de données régionales sur l'emploi de l'Enquête sur la population active (EPA) et de tendances régionales en matière d'embauche tirées du recensement (Emsi, 2019). Le Tableau 2 résume les cinq professions les plus importantes comme déterminées par Emsi, selon le taux de croissance des emplois de 2018 à 2026. Comme nous pouvons le voir, deux des cinq premières professions sur la liste sont dans le domaine de la santé et deux autres sont dans le domaine des sciences. Le groupe de profession ayant le taux de croissance le plus élevé est celui des professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage, à 37 %. Les 20 professions ayant les taux de croissance de l'emploi les plus élevés sont énumérées à l'annexe A.

Tableau 2 : Les cinq catégories de profession ayant les taux de croissance prévus les plus élevés, 2018 à 2026, RMR de Thunder Bay

CNP	Description	Emplois en 2018	Emplois en 2026	Variation de 2018 à 2026	Variation en % de 2018 à 2026
215	Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	124	170	46	37 %
222	Personnel technique des sciences de la vie	180	238	58	32 %
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	96	119	23	24 %
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	117	142	25	21 %
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	88	106	18	20 %

Source : Emsi- [economicmodeling.com](http://economicmodeling.com)

La deuxième méthode utilisée pour estimer les pénuries futures de main-d'œuvre comprend l'évaluation des départs à la retraite possibles à venir pour déterminer la future demande de remplacement. Cette méthodologie se conforme à celle utilisée dans un rapport semblable publié par le Commission de formation du nord-est, lequel se penchait sur la proportion de travailleurs ayant au moins 45 ans dans diverses professions dans les limites de différentes Community Futures Development Corporations de la région. Pour faire ses calculs, l'IPN s'est procuré des ensembles de données personnalisées de Statistique Canada, tirées du recensement de 2016, ventilées par âge et par profession. Une analyse des données a été effectuée pour déterminer le nombre approximatif de personnes qui devraient atteindre l'âge de la retraite dans les prochaines années selon leur âge au Recensement de la population de 2016. Les résultats ont permis de cerner plusieurs groupes de professions où les taux de retraite pourraient être élevés au cours des 10 prochaines années. Le taux de retraite est déterminé en divisant le groupe d'âge de 55 à 64 par la main-d'œuvre totale dans chaque catégorie de profession. Un taux de retraite plus élevé met en relief les professions qui devraient faire l'objet d'une attention particulière en raison de pénuries de main-d'œuvre plus élevées à l'avenir. Par exemple, un taux de retraite de 40 % indiquerait que 40 % de tous les travailleurs de cette profession pourraient possiblement prendre leur retraite au cours de la période choisie.

Le Tableau 3 montre les cinq professions où le taux de départ à la retraite estimé est le plus élevé de 2016 à 2026. Les 20 professions ayant les taux de retraite les plus élevés sont énumérées à l'Annexe A.

Tableau 3 : Demande de remplacement, selon les taux de départ à la retraite, 2016 à 2026, RMR de Thunder Bay<sup>3</sup>

CNP	Description	Population active totale de 15 ans et plus	Population active de 55 à 64 ans	% de départs à la retraite
073	Directeurs/directrices des transports	95	35	36,84 %
060	Directeurs/directrices des ventes corporatives	95	35	36,84 %
720	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	340	120	35,29 %
751	Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun	2000	690	34,50 %
674	Autres services de soutien et personnel assimilé, non classés ailleurs	150	50	33,33 %

Source : Calculs de l'auteur, Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, totalisations personnalisées



<sup>3</sup> Les catégories de profession comptant moins de 15 personnes ont été exclues de l'analyse des taux de retraite, en raison du manque d'uniformité de l'arrondissement des chiffres menant à des taux de retraite moins exacts.

# Combiner les estimations actuelles et futures

Les tableaux ci-dessus tentaient d'estimer séparément les besoins de main-d'œuvre actuels et futurs. Le Tableau 1 montre les pénuries actuelles potentielles de main-d'œuvre, selon les taux de postes vacants, alors que les tableaux 2 et 3 montrent les besoins potentiels en main-d'œuvre futurs pour les professions qui ont soit un taux de croissance projetée élevée (c.-à-d. augmentation de la demande de main-d'œuvre), soit un besoin élevé de travailleurs et travailleuses qui viendront remplacer des retraités (c.-à-d. une diminution de l'offre de main-d'œuvre).

La prochaine partie de l'analyse s'attachera à combiner le palmarès des 20 professions cernées par les trois méthodes ci-dessus pour déterminer là où il y a le plus de chevauchement parmi les trois indicateurs de main-d'œuvre. Le Tableau 4 met en relief les catégories de profession qui se sont démarquées soit dans les trois indicateurs (taux de postes vacants élevé, taux de croissance projetée élevé et forte demande de remplacement), soit dans deux des trois indicateurs, selon le palmarès des 20 professions définies par chaque indicateur.

À Thunder Bay, les optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé (CNP 312) se démarquent dans les trois indicateurs comme un groupe professionnel qui devrait connaître une croissance future élevée et d'importants taux de départ à la retraite, et qui fait l'objet de fortes pénuries de main d'œuvre actuelles. Pour ces professions, nous estimons donc qu'il y aura autant une diminution de l'offre de main-d'œuvre qu'une augmentation de la demande de main-d'œuvre. Les taux de postes vacants élevés pour ces professions indiquent qu'il y a déjà un besoin important de main d'œuvre dans le domaine.

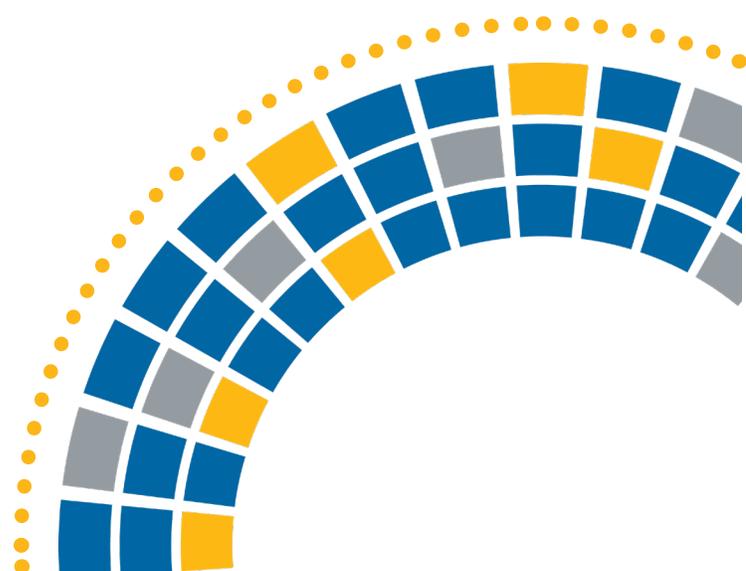
De plus, de nombreuses professions de gestion se sont glissées dans deux des trois indicateurs (taux de départ à la retraite et aux taux de postes vacants). On estime que ces professions connaissent des pénuries actuelles assez élevées, ce qui indique que l'offre de main-d'œuvre est potentiellement insuffisante, ainsi qu'une forte demande de remplacement futur, ce qui indique une offre de main-d'œuvre en baisse à l'avenir, ce qui pourrait exacerber les effets des pénuries actuelles. Finalement, on a noté un taux de postes vacants élevé actuel pour quatre professions, ce qui indique une offre de main-d'œuvre actuelle potentiellement faible, de même qu'une forte croissance projetée de l'emploi de 2018 et 2026, ce qui indique une augmentation projetée de la demande de main-d'œuvre. Deux de ces quatre catégories de profession se trouvent dans le domaine de la santé.



Tableau 4 : Résumé du chevauchement des palmarès de professions selon chaque méthode, RMR de Thunder Bay

CNP	Description	Taux de retraite	Taux de postes vacants	Croissance future des emplois	Nombre d'emplois, 2018
312	Optométristes, chiropraticiens/ chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	X	x	x	96
311	Médecins, dentistes et vétérinaires		x	x	117
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.		x	x	59
217	Professionnels/professionnelles en informatique		x	x	369
313	Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes		x	x	159
073	Directeurs/directrices des transports	x	x		95
060	Directeurs/directrices des ventes corporatives	x	x		102
071	Directeurs/directrices de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	x	x		121
062	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	x	x		385
012	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	x	x		250
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/ tuyauteuses et monteurs/ monteuses d'installations au gaz	x		x	456

Source : Calculs de l'auteur fondés sur Emsi – economicmodeling.com; calculs de l'auteur selon des données du Recensement de la population de 2016 de Statistique Canada, totalisations personnalisées



## Limites

Il faut noter de nombreuses limites, comme celles qui sont liées à la méthode faisant appel au taux de postes vacants moyen. Puisque la méthode est fondée autant sur le nombre moyen de postes pourvus en 2018 que sur le nombre moyen d'affichages de poste en 2018, il y aura inévitablement du chevauchement puisque certains des postes qui font partie du «nombre moyen d'affichages de poste» auront été affichés plus tôt dans l'année avant d'être pourvus plus tard la même année. C'est donc dire que dans certains cas, ils seront inclus dans le « nombre moyen d'affichages de poste» et dans le «nombre moyen de postes pourvus» en 2018. Cependant, dans le cas de postes hautement saisonniers, l'utilisation du «nombre moyen d'affichages» et du «nombre moyen de postes pourvus» peut réduire les effets gonflés de la saisonnalité dans le cas de certaines professions, lorsqu'on songe à l'indicateur typique de taux de postes vacants, qui est fondé sur les postes vacants et les postes pourvus le dernier jour ouvrable du mois. Les taux de postes vacants moyens pour les postes saisonniers seraient probablement beaucoup moins élevés selon les moyennes annuelles si on les compare aux mêmes taux de postes vacants à des points précis tout au long de l'année lorsque la demande de main-d'œuvre pour ces postes est plus élevée.

De plus, les estimations de la demande de remplacement sont fondées sur un âge de retraite de 65 ans. On pourrait dire que les âges de départ à la retraite varient, avec certaines personnes cessant de travailler à la fin de leur soixantaine ou comme jeunes septuagénaires, et avec d'autres prenant leur retraite plus tôt. Puisqu'il est impossible d'obtenir l'âge moyen de retraite par profession précise, l'IPN utilise l'âge de 65 ans comme indicateur approximatif de la retraite aux fins de la présente analyse. Deuxièmement, les projections sont fondées sur la main-d'œuvre totale en 2016, de même que sur le nombre de personnes formant la main-d'œuvre âgée de 55 à 64 ans en 2016, plutôt que sur le nombre total de personnes ayant un emploi en 2016. Il pourrait donc possiblement y avoir une faible proportion de personnes dans chaque catégorie de profession qui font partie de la main-d'œuvre, mais qui ne travaillent pas. Cela pourrait faire en sorte que les chiffres de retraite future projetés soient légèrement surestimés. Finalement, les utilisateurs de ces données sont encouragés à considérer l'évolution technologique à venir, la demande future et le potentiel d'automatisation et son impact sur des professions précises. Certaines professions peuvent avoir à composer avec un nombre relativement élevé de retraités potentiels, mais selon la progression de la technologie, l'automatisation et les changements apportés à l'industrie, une partie de ces retraités pourrait ne pas être remplacée. L'analyse ci-dessus comporte donc son lot de limites, mais vise quand même à donner une indication des tendances actuelles et futures du marché du travail. Elle devrait être utilisée en conjonction avec des données qualitatives et les commentaires de la communauté pour guider la planification future de la main d'œuvre.

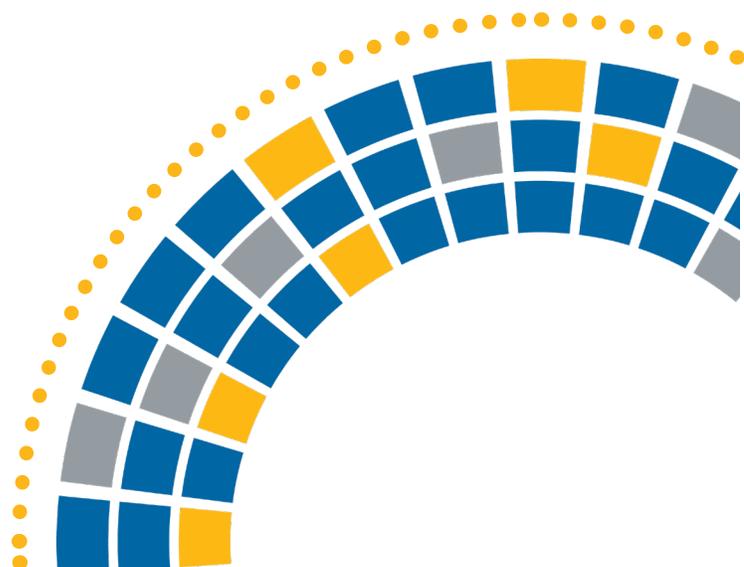
## Conclusion

L'analyse ci-dessus constitue une méthode d'estimation des besoins de main-d'œuvre parmi tant d'autres. Pour la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay, l'analyse indique qu'il y a des besoins actuels et futurs pour les professions dans la catégorie Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé. De plus, bon nombre de professions cernées plus haut sont dans le domaine de la santé, ce qui est un facteur important lorsqu'on considère que les communautés du nord de l'Ontario auront une proportion plus élevée de personnes âgées que l'ensemble de la province, ce qui fera augmenter la demande pour des soins de santé à l'avenir (Moazzami, 2019).



# Références

- Drolet, Marie (2017). «Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le chômage et les postes vacants». Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, no 75-006-X au catalogue.
- Emsi Economic Modelling LLC (2019). Rapport personnalisé. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://kb.economicmodelling.ca/whats-the-complete-list-of-sources-emi-uses-2/?hilite=%27sources%27>.
- Gouvernement du Canada (2020). «Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : au sujet du Programme pilote». Page consultée le 22 janvier 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord.html>.
- Langevin, Manon (2018). «Les postes vacants à long terme au Canada». Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, no 75-006-X au catalogue.
- Lindzon, Jared (2019). «Canada remains job candidate's market in majority of provinces as vacancy rates increase», The Globe and Mail, le 9 août. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/article-canada-remains-job-candidates-market-in-majority-of-provinces-as/>.
- Moazzami, Bakhtiar (2019). «Projections au nord : Série sur le capital humain, district de Thunder Bay». Institut des politiques du Nord. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/thunder-bay-fr-19.12.17.pdf>
- Parkinson, David (2019). «Canada has a skills shortage – but which skills, and where? Lack of data leaves the experts unsure». The Globe and Mail, le 10 mars. Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-canada-has-a-skills-shortage-but-which-skills-and-where-lack-of/>.
- Statistique Canada (2015). «Guide des statistiques sur les postes vacants, section 3 : Termes et définitions, Enquête sur les postes vacants et les salaires». Page consultée le 18 octobre 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/72-210-g/2013001/part-partie3-fra.htm>.



# Annexe A: Croissance économique

CNP	Description	Emplois en 2018	Emplois en 2026	Variation de 2018 - 2026	Variation en % de 2018 - 2026
215	Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	124	170	46	37%
222	Personnel technique des sciences de la vie	180	238	58	32%
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	96	119	23	24%
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	117	142	25	21%
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	88	106	18	20%
411	Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	236	284	48	20%
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation et la confection de produits textiles, d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	51	61	10	20%
633	Bouchers/bouchères et boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	492	587	95	19%
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	59	70	11	19%
217	Professionnels/professionnelles en informatique	369	437	68	18%
525	Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	241	285	44	18%
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	207	244	37	18%
946	Opérateurs/opératrices de machines et personnel assimilé dans la transformation des aliments et boissons et produits connexes	124	146	22	18%
313	Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	159	186	27	17%
301	Personnel professionnel en soins infirmiers	1,787	2,081	294	16%
671	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	1,675	1,948	273	16%
322	Personnel technique en soins dentaires	302	351	49	16%
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	456	528	72	16%
621	Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	718	829	111	15%
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	78	90	12	15%

Source : Calculs de l'auteur

## Annexe B: Demande de remplacement

CNP	Description	Population active totale	Population active de 55-64	Demande de remplacement
73	Directeurs/directrices des transports	95	35	36.84%
60	Directeurs/directrices des ventes corporatives	95	35	36.84%
720	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	340	120	35.29%
751	Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun	2000	690	34.50%
674	Autres services de soutien et personnel assimilé, n.c.a.	150	50	33.33%
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	150	50	33.33%
1	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	465	155	33.33%
402	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	230	75	32.61%
71	Directeurs/directrices de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	555	180	32.43%
131	Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	670	215	32.09%
124	Adjoint administratifs/adjointes administratives de bureau - général, juridique et médical	1280	385	30.08%
923	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de transformation et de fabrication	70	20	28.57%
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et autres commis	195	55	28.21%
62	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	1245	340	27.31%
513	Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	265	70	26.42%
12	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	285	75	26.32%
42	Directeurs/directrices de l'enseignement et des services sociaux et communautaires	350	90	25.71%
731	Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	740	190	25.68%
673	Nettoyeurs/nettoyeuses	2090	535	25.60%
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	335	85	25.37%

Source : Calculs de l'auteur

## À propos de l'Institut des politiques du Nord :

*L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay et Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.*

## Recherche connexe

### **Projections au nord : série sur le capital humain 2019**

Dr. Bakhtiar Moazzami

### **Études de cas sur le perfectionnement efficace des compétences autochtones**

Dharmjot Grewal

### **La série : Attirer vers le Nord**

Christina Zefi

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

**1 (807) 343-8956**    **info@northernpolicy.ca**    **[www.northernpolicy.ca/fr](http://www.northernpolicy.ca/fr)**





Commission de planification  
de la main-d'œuvre du  
**Nord Supérieur**

[www.nswpb.ca](http://www.nswpb.ca)



**Local Employment**  
Planning Council

Conseil local de planification  
**en matière de l'emploi**

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

[www.northernpolicy.ca](http://www.northernpolicy.ca)