



Note d'information No. 13 | Avril 2020

Évaluation de pénuries de main-d'œuvre dans la région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury

Par Alex Ross

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 exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Traduit par: Renée Allard O'Neil

© 2020 Northern Policy Institute
Published by Northern Policy Institute
874 Tungsten St.
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6
ISBN: 978-1-989343-60-9

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.

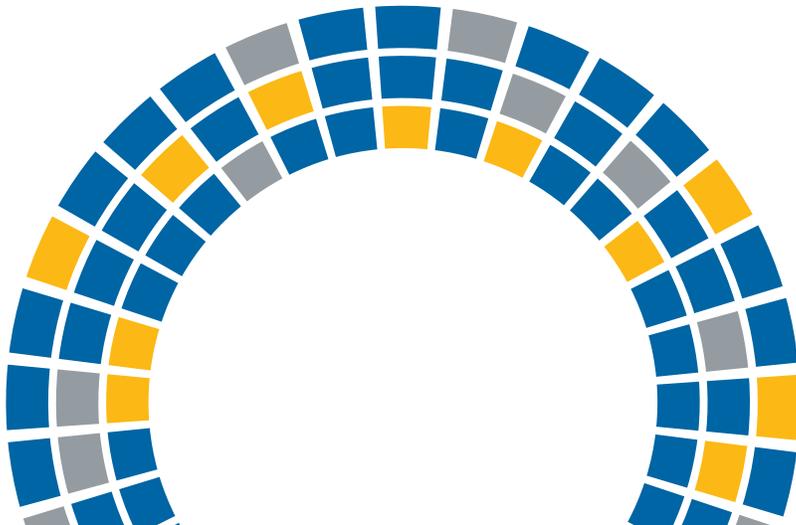
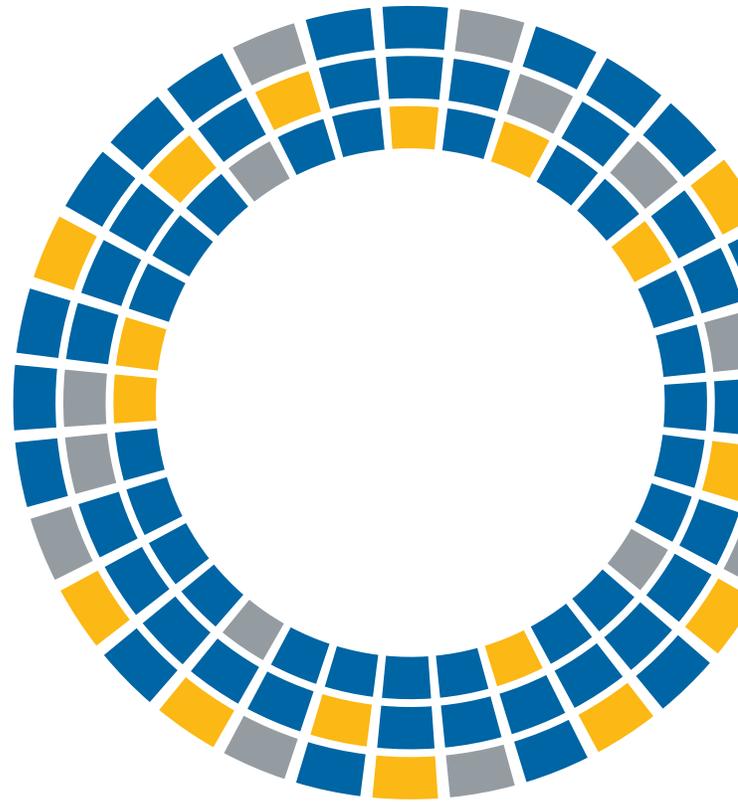
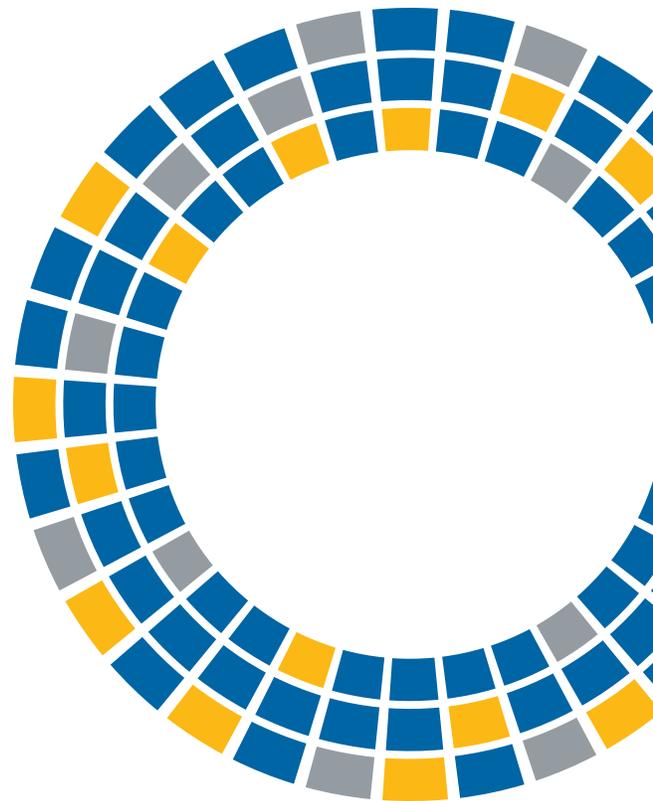
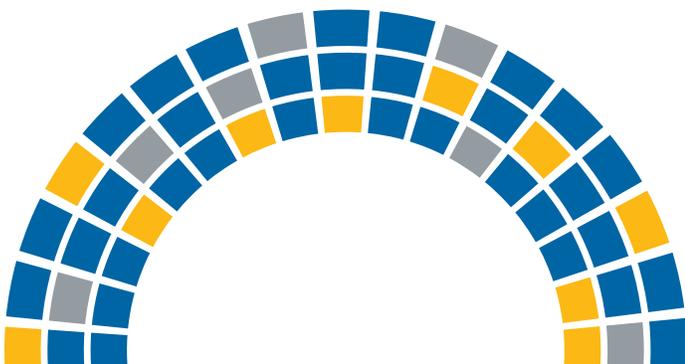


Table des matières

Sommaire	5
Introduction	5
Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre	6
Estimation des pénuries futures de main-d'œuvre	9
Combiner les estimations actuelles et futures	11
Limites	13
Conclusion	13
Références.....	14
Annexe A: Croissance économique	15
Annexe B: Demande de remplacement	16



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 le Grand Sudbury, 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 pour 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.

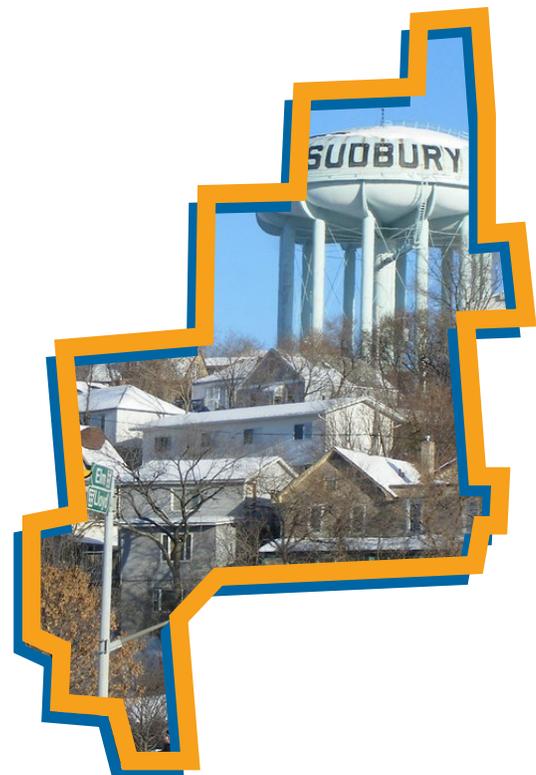
Pour la région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury, la recherche montre que de nombreux postes hautement spécialisés sont associés à un niveau élevé de besoins, autant selon les indicateurs actuels du marché du travail que selon les départs à la retraite prévus. En gestion, cela comprend les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs/cadres supérieures, de même que les directeurs/directrices des transports. Dans une situation unique au Grand Sudbury, on a noté que de nombreux commis de bibliothèque et bibliothécaires pourraient prendre leur retraite à l'avenir. Les taux de départ à la retraite pour ces deux professions se sont classés parmi les 5 plus élevés, pour une profession, dans la communauté.

De plus, plus d'un indicateur a relevé la forte demande pour des professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation, un domaine qui ne figure pas parmi les professions les plus recherchées en Ontario, selon les mêmes indicateurs. Sudbury se démarque aussi par ses besoins de professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité; de professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique; et de directeurs/directrices - commerce de détail et de gros.

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.



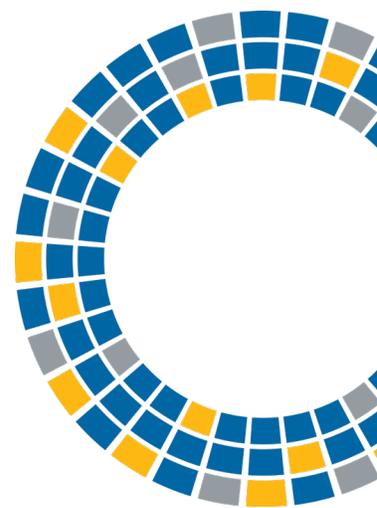
Estimation des pénuries actuelles de main-d'œuvre

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) du Grand Sudbury, en vue de déterminer les taux de postes vacants pour différentes catégories de la Classification nationale des professions (CNP).¹ 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 région 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.²

Selon l'approche ci-dessus, le Tableau 1 montre les 20 professions ayant les taux de postes vacants les plus élevés dans la RMR du Grand Sudbury 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). Quatre 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 des services personnels, 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.



¹ Selon la hiérarchie géographique de Statistique Canada, la région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury comprend les communautés de recensement suivantes : Grand Sudbury, Markstay-Warren, Wahnapijei 11, Whitefish Lake 6

² 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 postes 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 du Grand Sudbury

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
060	Directeurs/directrices des ventes corporatives	66	66	132	49,95 %
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n. c.a.	27	35	62	43,22 %
953	Autre personnel de montage et personnel assimilé	31	115	147	21,41 %
011	Directeurs/directrices des services administratifs	94	378	472	19,89 %
744	Personnel d'installation de réparation et d'entretien	55	314	369	14,89 %
213	Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	71	455	526	13,45 %
125	Sténographes judiciaires, transcripteurs/transcriptrices, techniciens/techniciennes à la gestion des documents et agents/agentes de statistiques	7	51	58	12,59 %
312	Optométristes chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	11	81	92	12,28 %
051	Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	9	71	80	11,64 %
656	Autre personnel des services personnels	12	103	115	10,61 %
012	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	31	282	314	10,02 %

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

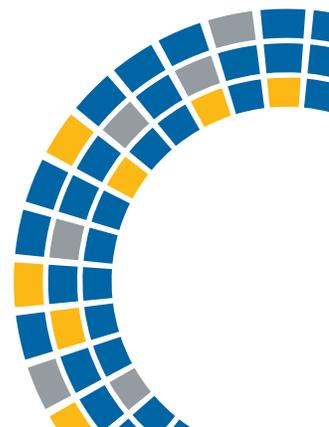
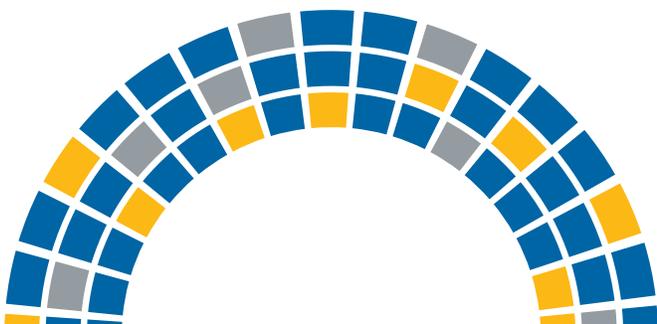
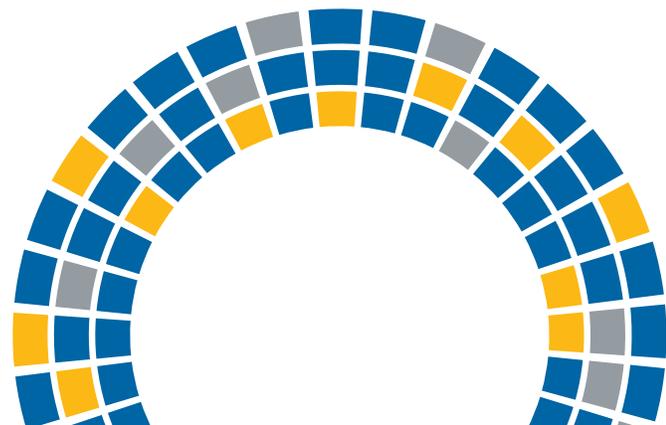
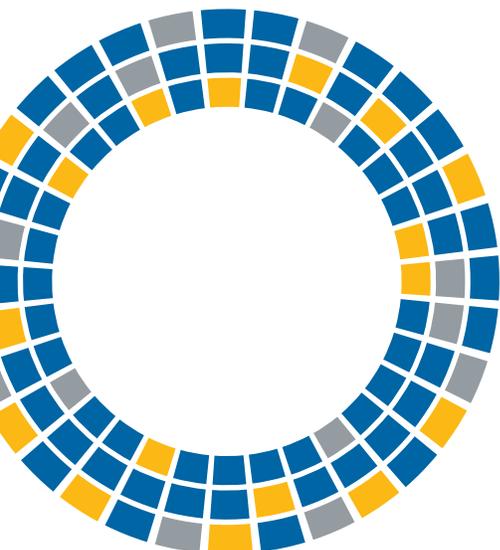


Tableau 1: Continuation

CNP	Profession	Nombre moyen de postes affichés uniques, 2018	Emplois en 2018	Main-d'œuvre totale	Taux de postes vacants
062	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	67	688	755	8,93 %
031	Directeurs/directrices des soins de santé	15	161	175	8,50 %
073	Directeurs/directrices des transports	8	83	90	8,41 %
655	Représentants/représentantes du service à la clientèle et de l'information	107	1166	1273	8,38 %
111	Professionnels/professionnelles en finance en vérification et en comptabilité	74	843	917	8,11 %
001	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	16	188	204	7,68 %
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	19	234	253	7,55 %
112	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	55	718	773	7,17 %
063	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	15	194	208	7,04 %

Source : Calculs de l'auteur fondés 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 codes à trois chiffres de professions. 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, bon nombre des cinq premières professions sur la liste sont dans le domaine des mines et des ressources naturelles. Le groupe de profession ayant le taux de croissance le plus élevé est celui des grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses, à 34 %. 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 du Grand Sudbury

CNP	Description	Emplois en 2018	Emplois en 2026	Variation de 2018 à 2026	Variation en % de 2018 à 2026
737	Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	138	185	47	34 %
841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	111	145	34	31 %
081	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	38	49	11	29 %
861	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	536	672	136	25 %
311	Médecins dentistes et vétérinaires	104	130	26	25 %

Source : Emsi - 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 B.

Tableau 3 : Demande de remplacement, selon les taux de départ à la retraite, 2016 à 2026, RMR du Grand Sudbury³

CNP	Description	Population active totale de 15 ans et plus	Population active de 55 à 64 ans	% de départs à la retraite
125	Sténographes judiciaires, transcrip-teurs/transcrip-trices, techni-ciens/techni-ciennes à la ges-tion des docu-ments et agents/agentes de statis-tiques	135	60	44.44%
511	Profession-nels/profession-nelles des biblio-thèques, des archives, des musées et des galeries d'art	35	15	42.86%
738	Personnel de l'imprimerie, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	85	30	35.29%
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et autres commis	290	95	32.76%
073	Directeurs/directrices des transports	65	20	30.77%

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



³ 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.

Dans la RMR du Grand Sudbury, les directeurs/directrices des transports (CNP 073) 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.

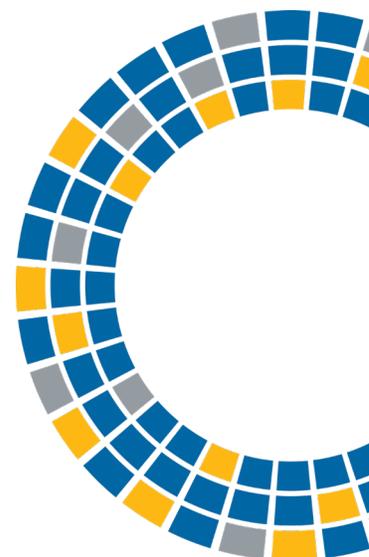
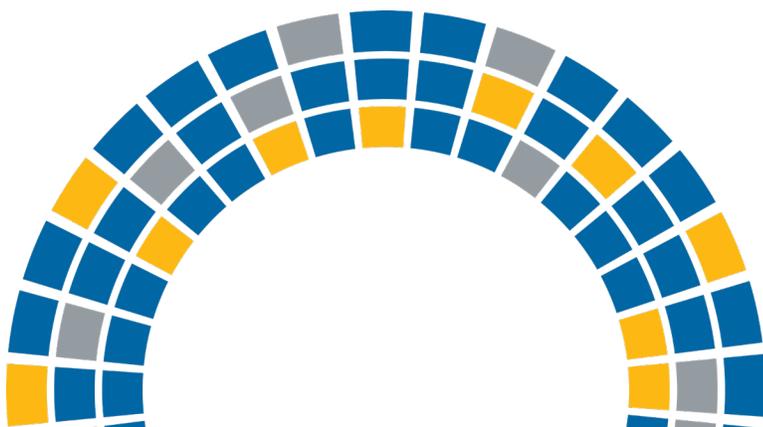
De plus, les membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures, les directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels et les professions liées à la gestion des documents se sont démarqués dans deux des trois indicateurs (taux de départ à la retraite et taux 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 élevé de demande de remplacement future pour trois professions, et 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 trois catégories de professions étaient d'un niveau de compétence C de la CNP (personnel d'entretien des mines et conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun). Finalement, une catégorie de profession, soit les professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation, avait un taux de postes vacants actuel élevé et un important taux de croissance future des emplois.



Tableau 4 : Résumé du chevauchement des palmarès de professions selon chaque méthode, RMR du Grand Sudbury

CNP	Description	Taux de retraite	Taux de postes vacants	Croissance future des emplois	Nombre d'emplois, 2018
073	Directeurs/directrices des transports	x	x	x	83
125	Sténographes judiciaires, transpositeurs/transpositrices, techniciens/techniciennes à la gestion des documents et agents/agentes de statistiques	x	x		51
511	Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	x		x	95
841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	x		x	111
001	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	x	x		188
065	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n. c. a.	x	x		35
751	Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun	x		x	2829
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation		x	x	234

Source : Emsi – economicmodeling.com; 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.

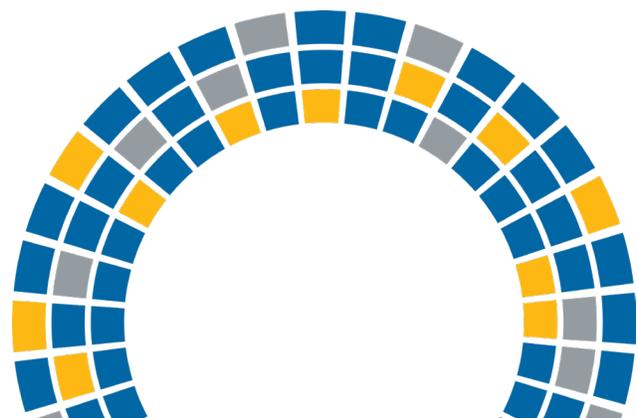
Conclusion

L'analyse ci-dessus constitue seulement une méthode d'estimation des besoins de main-d'œuvre parmi tant d'autres. Pour la région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury, l'analyse indique qu'il y a des besoins actuels et futurs pour les professions dans la catégorie de gestion des transports, selon les trois indicateurs. Bon nombre des catégories de profession où les taux de postes vacants actuels sont élevés sont liées à la gestion (niveau 0 de la CNP), ou se trouvent dans les niveaux de compétence A ou B de la CNP. Cela laisse présager une pénurie de compétences potentielle pour les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs ayant de l'expérience de gestion.



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/?highlight=sources%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. Consulté le 18 octobre 2019. <https://www.northernpolicy.ca/district-de-thunder-bay-2019>
- 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
737	Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/ Dynamiteuse	138	185	47	34%
841	Personel d'entretien et de soutien pour des mines et personel de forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz	111	145	34	31%
81	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	38	49	11	29%
861	Manoeuvres à la récolte, en aménagement paysager et en entretien des terrains de ressources naturelles	536	672	136	25%
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	104	130	26	25%
341	Personnel de soutien aux services de santé	1,860	2,297	437	23%
736	Chefs de train et serre-freins	62	76	14	23%
122	Professions administratives et réglementaires	2,242	2,689	447	20%
301	Professions dans le domaine des soins infirmiers	2,197	2,635	438	20%
944	Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs/ travailleuses de traitement et fabrication des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	81	97	16	20%
751	Conducteurs/conductrices de véhicules à moteur et de transports en commun	2,829	3,370	541	19%
654	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	476	567	91	19%
521	Professions techniques dans les bibliothèques, les archives publiques, les musées et les galeries d'art	101	120	19	19%
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	318	377	59	19%
42	Administrateurs/administratrices en éducation et en services sociaux et communautaires	448	531	83	19%
73	Directeurs/directrices des transports	83	98	15	18%
730	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses en mécanique, des équipes d'opérateurs d'équipement lourd et du transport	749	884	135	18%
421	Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	1,964	2,317	353	18%
511	Bibliothécaires, archivistes, restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	95	112	17	18%
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic	234	275	41	18%

Annexe B: Demande de remplacement

CNP	Description	Population active totale	Population active de 55-64	Demande de remplacement
125	Sténographes judiciaires, transcripteurs médicaux/transcriptrices, techniciens/techniciennes et statisticiens/statisticiennes de la gestion des dossiers	135	60	44%
511	Bibliothécaires, archivistes, restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	35	15	43%
738	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer et autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	85	30	35%
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et autres	290	95	33%
73	Directeurs/directrices des transports	65	20	31%
13	Directeurs de la communication (sauf radiodiffusion)	50	15	30%
91	Gestionnaires dans l'industrie manufacturière et les services publics	225	65	29%
402	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	520	140	27%
71	Directeurs/directrices, gestionnaires en construction, rénovation, l'entretien domiciliaire	840	225	27%
512	Rédacteurs/rédactrices, traducteurs/traductrices et professionnels de la communication	190	50	26%
841	Personel d'entretien et de soutien pour des mines et personnel de forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz	215	55	26%
1	Membres des corps législatifs	670	170	25%
131	Finance, assurance et autres professions administratives liées aux entreprises	815	205	25%
673	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	2805	680	24%
143	Travailleurs des services financiers, des assurances et des services administratifs connexes	1270	305	24%
226	Autres inspecteurs techniques et agents de réglementation	375	90	24%
65	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	125	30	24%
751	Conducteurs/conductrices de véhicules à moteur et de transports en commun	2725	650	24%
822	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	655	155	24%
952	Assembleurs/assembleuses mécaniques, électriques et électroniques	85	20	24%

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

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
Dr. Bakhtiar Moazzami

Études de cas sur le perfectionnement efficace des compétences autochtones
Dharmjot Grewal

Migrants parlant le français dans la région du Grand Sudbury : 2017-2026
Fenfang Li et Alex Ross

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

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca