

Mobiliser Les Talents Pour L'Industrie Du POISSON ET FRUITS DE MER Du Canada

RÉGIONALE CAPSULE

Aperçu détaillé de l'offre et
de la demande de main-d'œuvre

**Kent-Westmorland
Nouveau-Brunswick**



COMPÉTENCES TRANSFORMATION
ALIMENTAIRE CANADA FOOD PROCESSING
SKILLS CANADA



Ce projet a été financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada.

Les avis et interprétations de cette publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

ISBN 978-1-989541-10-4

Copyright © 2019 Compétences Transformation Alimentaire Canada

Tous droits réservés. La reproduction, l'enregistrement dans un système de recherche documentaire ou la transmission sous quelque forme que ce soit ou par n'importe quel moyen (y compris électronique, mécanique, photographique, enregistrement ou photocopie) d'une partie quelconque de la présente publication sans l'autorisation écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada est une violation du droit d'auteur.

Pour en savoir plus, communiquez avec :

Compétences Transformation Alimentaire Canada

201 – 3030, chemin Conroy
Ottawa (Ontario) K1G 6C2
Tél. : (613) 237-7988
Sans frais : 1-877-963-7472
Téléc. : 613-237-9939

lmi@fpsc-ctac.com
www.fpsc-ctac.com



Canada

Financé en partie par le Gouvernement du Canada
par programme d'appui aux initiatives sectorielles

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	04
1.0 INTRODUCTION	06
2.0 LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND	07
2.1 EMPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE	07
2.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION	08
3.0 PERSPECTIVES DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER AU NOUVEAU-BRUNSWICK	10
3.1 PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES DE LA PROVINCE	10
3.2 PERSPECTIVES DES PRODUITS DE LA MER DU NOUVEAU-BRUNSWICK	10
3.3 PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER DU NOUVEAU-BRUNSWICK	11
4.0 LES TRANSFORMATEURS DE POISSON ET DE FRUITS DE MER DE LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND	12
4.1 EMPLOYEURS	12
4.2 TRAVAILLEURS	12
4.2.1 TAILLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET PROFESSIONS	12
4.2.2 SYNDICATS	13
4.2.3 SALAIRES	14
5.0 POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION	15
5.1 APERÇU DE LA POPULATION ACTIVE LOCALE	15
5.1.1 TAILLE DE LA POPULATION ACTIVE, PRINCIPAUX SECTEURS ET RÉGIMES DE TRAVAIL	15
5.1.2 CHÔMAGE	16
5.2 APERÇU DES SOURCES DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	17
5.3 APERÇU DES SOURCES AUTOCHTONES DE MAIN-D'ŒUVRE	17
6.0 DEMANDE ET OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE	18
6.1.1 RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	18
6.1.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS REQUIS	23
7.0 APERÇU DES ENJEUX EN MATIÈRE DE RH	27
8.0 PRATIQUES PROMETTEUSES ET INNOVATIONS	29



SOMMAIRE

LA RÉGION

La région de Kent-Westmorland se trouve au sud-est du Nouveau-Brunswick sur le détroit de Northumberland. Cette région comprend le centre urbain de Moncton (144 810 habitants) et de plus petites collectivités comme Richibucto (1 266 habitants), Shédiac (7 184 habitants), Bouctouche (1 722 habitants), Cap-Pelé (2 425 habitants) et Wellington (3 079 habitants). À l'heure actuelle, les salaires horaires médians des manœuvres et des ouvriers d'usine de poisson et de crustacés sont légèrement inférieurs à la moyenne provinciale, et plus bas que la plupart des postes de niveaux C et D disponibles dans la région. La proportion d'immigrants de la région est plus élevée que celle de l'ensemble du Nouveau-Brunswick (5,2 % comparativement à 4,6 %).

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une analyse du marché du travail régional révèle que la demande de main-d'œuvre pour la transformation des fruits de mer est potentiellement satisfaite par l'offre de main-d'œuvre locale disponible, mais la demande en travailleurs moins qualifiés durant les saisons de pointe pourrait fort bien excéder l'offre d'ici 2022. Les périodes de pointe saisonnières pour les emplois dans la transformation du poisson et des fruits de mer du Nouveau-Brunswick peuvent faire grimper la demande de (69 %) au-dessus de l'emploi moyen annuel. Un autre défi potentiel des transformateurs est la capacité d'attirer des travailleurs potentiellement disponibles de la région de Moncton. L'exclusion de ce bassin de travailleurs réduit considérablement la main-d'œuvre disponible. Le pourcentage beaucoup plus élevé de postes vacants (7,2 %) à l'échelle provinciale pour le secteur de la transformation alimentaire laisse entendre que les demandes concurrentielles d'autres industries représentent la principale cause des défis du marché de main-d'œuvre des transformateurs de la région.

La population de la région devrait augmenter légèrement au cours de la décennie, compte tenu d'une migration d'entrée modeste vers la fin de la décennie. Le vieillissement de la population devrait contribuer à réduire considérablement le taux de chômage durant la décennie, ce qui réduira la disponibilité de main-d'œuvre pour tous les employeurs de la région.

Les effectifs de la transformation des fruits de mer de la région devraient augmenter légèrement de 1 865 travailleurs en 2017 à 1 934, d'ici 2030. Si on prend en compte la demande de remplacement (départs à la retraite ou décès), il est probable que les transformateurs locaux aient besoin d'embaucher 1 100 travailleurs pendant cette même période, soit près de 60 % des effectifs actuels. Ce chiffre exclut les roulements, qui pourraient faire grimper considérablement l'ensemble de la demande de recrutement annuelle.



POPULATION
196,524



POPULATION ACTIVE
113,493

RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

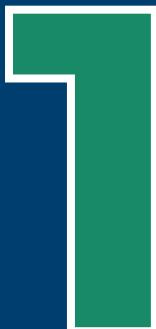
Le resserrement du marché du travail, un indicateur calculé en estimant les besoins en main-d'œuvre d'autres secteurs de la région de Kent-Westmorland et en les retranchant des estimations de population active totale, révèle que la population active est suffisante pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre de la région (toutes industries confondues). Étant donné la diminution de la population active et la hausse de l'emploi, l'excédent estimé diminue jusqu'en 2030.

Resserrement du marché du travail - Indicateur	2017	2018	2019	2020	Moyenne 2021 TO 2025	Moyenne 2026 TO 2030
Total	1	1	1	1	1	1
Moins qualifiés	1	1	1	1	2	2

1 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer aux niveaux d'emploi annuel moyen et de pointe

2 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer au niveau d'emploi annuel moyen seulement

3 = La population active régionale ne satisfait pas la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer ni au niveau d'emploi annuel moyen ni au niveau de pointe



ÉTABLISSEMENTS DE TRANSFORMATION DE POISSON/FRUITS DE MER



231

EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DE POISSON/FRUITS DE MER, 2017



1,865²

1 Le nombre d'établissements est basé sur les données de 2016 du Registre des entreprises de Statistique Canada.

2 Les estimations d'emplois dans la transformation des fruits de mer sont basées sur les données du Recensement de 2016 pour la région économique de Moncton-Richibucto.

DÉFIS EN MATIÈRE DE RH

Alors que les transformateurs de fruits de mer s'acharnent à demeurer concurrentiels et à accroître la productivité, les usines de cette région éprouveront des défis communs, notamment des pressions soutenues en matière de recrutement, surtout en présence de saisons de pêche plus longues et d'une hausse des quotas de pêche des dernières années. D'autres facteurs, tels que le vieillissement de la main-d'œuvre, les problèmes de maintien en poste de nouveaux employés, l'absentéisme durant les mois occupés et la concurrence que se livrent les transformateurs locaux pour les travailleurs moins qualifiés, causent aussi des problèmes. Les projections révèlent que les employeurs devront attirer plus de 1 100 nouveaux travailleurs d'ici 2030 et qu'ils éprouveront de sérieuses difficultés à remplacer les retraités et à combler les postes vacants et le roulement.

PRATIQUES ET INNOVATIONS PROMETTEUSES

L'ensemble des employeurs de la région mettent à l'essai diverses stratégies pour composer avec les défis que posent l'offre de main-d'œuvre et le maintien en poste, en intégrant des travailleurs étrangers temporaires dans les communautés et en les commanditant en vue de l'obtention de la résidence permanente, en offrant du travail à temps partiel aux employés plus âgés (65 ans et plus), en offrant une rémunération au rendement et en recrutant des étudiants internationaux durant les saisons de pointe.

1.0 INTRODUCTION

Ce rapport fait partie d'une série de 12 rapports régionaux contenant de l'information sur le marché du travail (IMT) détaillée de l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique. Cette IMT régionale représente un volet d'une étude plus large intitulée *Mobiliser les talents pour l'industrie du poisson et des fruits de mer du Canada – Défis réels, solutions pratiques et perspectives innovantes*, menée par Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) en collaboration avec Emploi et Développement social Canada ainsi que divers partenaires provinciaux et de l'industrie.

L'étude générale cherche à cerner l'étendue des défis de ressources humaines (RH) du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, et à compiler des pratiques exemplaires de RH qui aideraient les employeurs à satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre, maintenant et à l'avenir. Afin de pouvoir cerner ces défis, dont certains sont spécifiques à certaines régions, il fallait recueillir de l'information détaillée et dresser des profils des régions dont l'économie locale dépend fortement de la transformation du poisson et des fruits de mer. Douze régions des quatre provinces de l'Atlantique ont été retenues en raison de l'activité de transformation et de la proportion de la population active travaillant dans l'industrie. C'est ainsi que la région de Kent-Westmorland, au sud-est du Nouveau-Brunswick, a été choisie.

Les premières sections du rapport présentent un aperçu de la région de Kent-Westmorland ainsi que de l'ensemble des activités de transformation du poisson et des fruits de mer au Nouveau-Brunswick, plus particulièrement dans la région de Kent-Wesmorland. Les sections qui suivent décrivent la population active de la région ainsi que les constats liés à l'offre et à la demande actuelles et futures de main-d'œuvre. Les deux dernières sections du rapport présentent les défis en matière de RH relevés dans la région, ainsi que certaines pratiques prometteuses et solutions innovatrices qu'utilisent les employeurs et les communautés pour essayer de résoudre les questions d'offre de main-d'œuvre.

POUR DRESSER CES PROFILS RÉGIONAUX DÉTAILLÉS, NOUS AVONS ADOPTÉ LA MÉTHODOLOGIE SUIVANTE.

- Deux modèles économétriques robustes qui fournissent des projections quantifiables détaillées de la demande et de l'offre de main-d'œuvre régionale. C'est la toute première fois que ces données sont produites à l'échelle régionale, provinciale et atlantique pour l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer.
- Un sondage étendu des établissements de transformation de poisson et de fruits de mer (n=100) des provinces de l'Atlantique couvrant environ 69 % des effectifs de l'industrie.
- Des données qualitatives axées sur les thèmes et enjeux soulevés lors de visites sur le terrain et d'entrevues menées auprès de directeurs d'usine, d'employés, de syndicats et d'intervenants communautaires. Pour la région de Kent-Westmorland, l'équipe de l'étude a recueilli de l'information sur trois usines, moyennes (100 à 200 employés) et grandes (plus de 200 employés), traitant différents produits et ayant diverses activités de transformation.

DÉFIS RÉELS, SOLUTIONS PRATIQUES ET PERSPECTIVES INNOVANTES

2.0 LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND

2.1 EMPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

La région de Kent-Westmorland se trouve au sud-est du Nouveau-Brunswick sur le détroit de Northumberland. Cette région comprend le centre urbain de Moncton (144 810 habitants). Hors du principal centre urbain, on trouve des plus petites collectivités comme Richibucto (1 266 habitants), Shédiac (7 184 habitants), Bouctouche (1 722 habitants), Cap-Pelé (2 425 habitants) et Wellington (3 079 habitants). La région est reconnue pour son industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer, et est une destination touristique prisée.

2.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

La population de la région de Kent-Westmorland vieillit et devrait augmenter d'environ 3 000 personnes au cours des dix prochaines années. Comparativement à l'ensemble de la province, on y trouve un plus grand nombre d'immigrants et de citoyens non canadiens, mais des proportions inférieures de minorités visibles et de personnes s'identifiant aux peuples autochtones (selon les définitions du Recensement).

En 2017, la région comptait 196 524 habitants. Selon les profils du Recensement de 2016, le nombre d'immigrants (5,2 %) et de citoyens non canadiens (3,4 %) excédaient ceux de l'ensemble du Nouveau-Brunswick, mais la proportion de la population s'identifiant comme minorités visibles (2,0 %) ou aux peuples autochtones (selon les définitions du Recensement) (2,8 %) était inférieure comparativement à l'ensemble de la province (tableau 1). La proportion plus élevée d'immigrants et de citoyens non canadiens s'explique probablement par le fait que la ville de Moncton fasse partie de la région, car ces groupes de personnes sont plus aptes à s'établir et à travailler plus près de centres urbains.

TABLEAU 1 : CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DE LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND

CARACTÉRISTIQUE	RÉGION DE KENT-WESTMORLAND	NOUVEAU-BRUNSWICK
FEMME	9 890	381 745
PART DE POPULATION	50,9 %	51,1 %
IMMIGRANTS	9 760	33 810
PART DE POPULATION	5,2 %	4,6 %
CITOYENS NON CANADIENS	6 490	19 930
PART DE POPULATION	3,4 %	2,7 %
MINORITÉS VISIBLES	385	24 535
PART DE POPULATION	2,0 %	3,4 %
IDENTITÉ AUTOCHTONE	5 275	29 380
PART DE POPULATION	2,8 %	4,0 %

Selon les projections, les niveaux de population devraient augmenter au cours des 13 prochaines années, et atteindre 197 000 d'ici 2020 et dépasser le cap des 199 000 d'ici 2030. Bien qu'on s'attende à ce que l'ensemble de la population augmente légèrement, la population sera vieillissante puisque le groupe des personnes âgées de 65 ans et plus devrait passer de 19,8 % en 2017 à 27,2 % d'ici 2030 (figure 1). Le principal déterminant de la croissance démographique sera les naissances, qui sont estimées à 26 000 durant la période à l'étude, la migration d'entrée nette n'ayant que très peu d'impact (figure 2).



FIGURE 1 : POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE (%) (2017 À 2030)

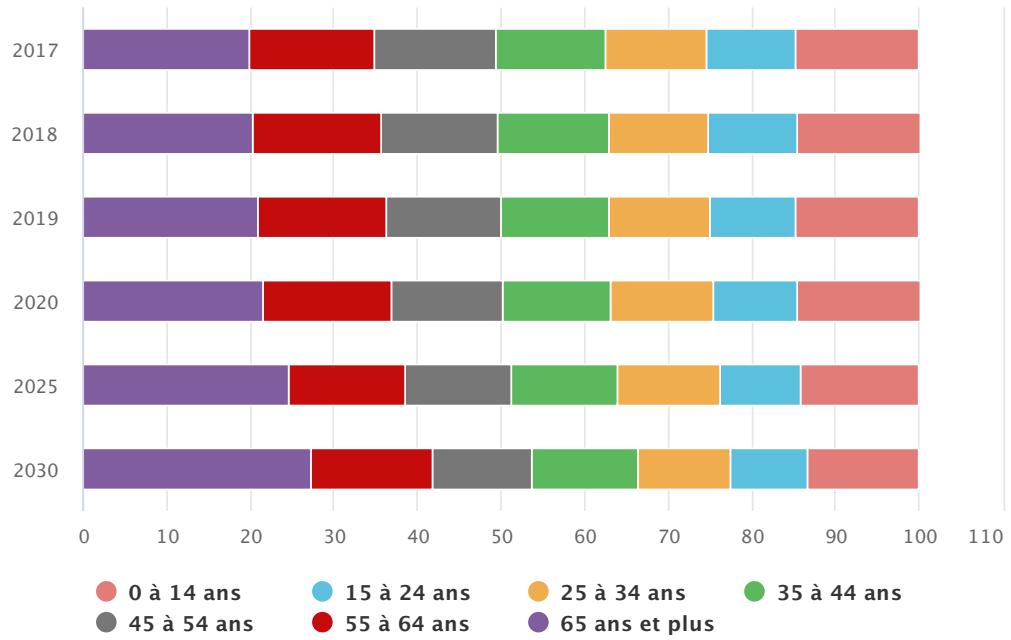


FIGURE 2 : COMPOSANTES DU CHANGEMENT DE POPULATION (2017 À 2030)

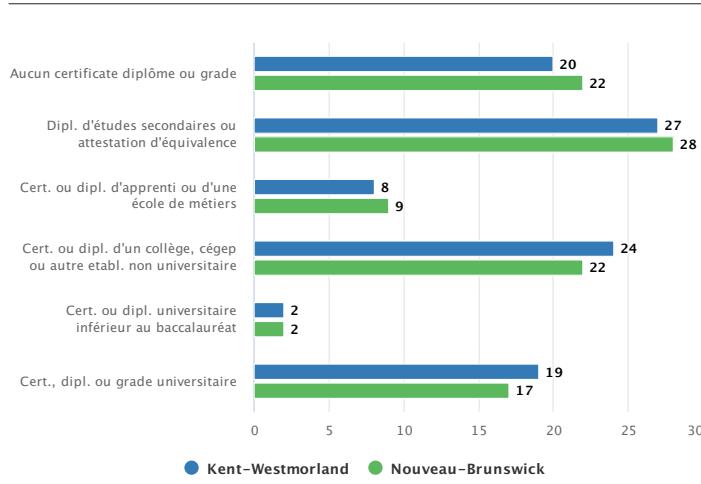
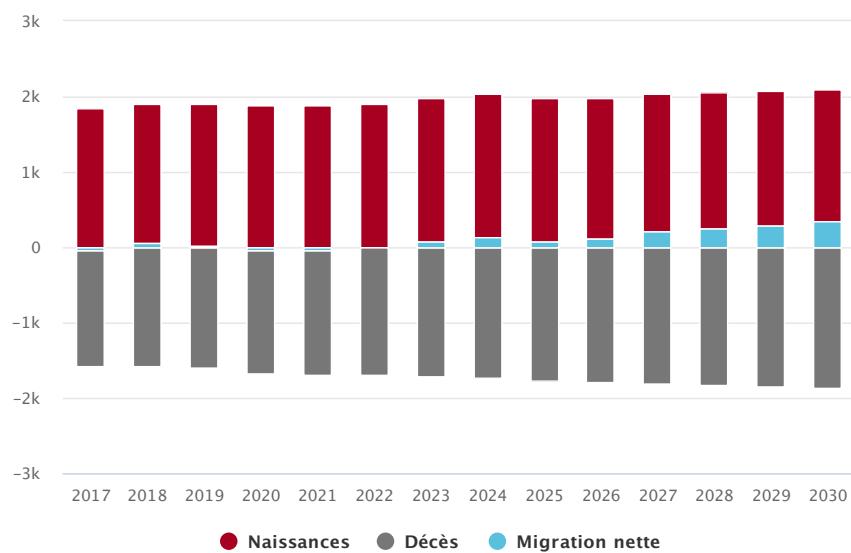
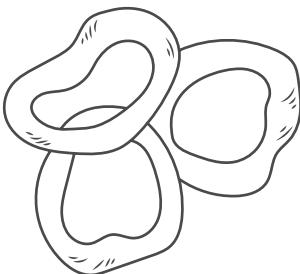


FIGURE 3 : Niveau de scolarité – Région de Kent-Westmorland et Nouveau-Brunswick

Le niveau de scolarité des habitants de la région est très similaire à celui observé dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick (figure 3). Vingt pour cent (20 %) des résidents n'ont pas de diplôme d'études secondaires (comparativement à 22 % pour la province), et 19 % (par opposition à 17 % pour la province) ont un grade universitaire (baccalauréat ou mieux). Les niveaux de scolarité élevés ci-dessous sont influencés par l'inclusion de la ville de Moncton dans l'analyse. Au moment des entrevues, il a été déterminé que les personnes plus scolarisées ont tendance à chercher du travail dans le centre urbain.

3.0

PERSPECTIVES DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER AU NOUVEAU-BRUNSWICK



3.2. PERSPECTIVES DES PRODUITS DE LA MER DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

La croissance du PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait augmenter de 0,2 % en moyenne entre 2018-2021, et grimper à 1,1 % en moyenne de 2022-2026 et 2027-2030 (tableau 2). On prévoit un renversement de la consommation générale, qui devrait passer du déclin apparent pour la période 2013-2017, à une croissance positive mais modérée, alors que la demande de consommation pour le poisson préparé s'intensifiera. Les exportations internationales devraient grimper légèrement durant la période à l'étude, car la croissance des marchés d'exportation est modeste, mais les accords commerciaux encourageront une pénétration de marché dans l'Union européenne et les pays membres du PTP. Les exportations interprovinciales devraient s'améliorer légèrement, alors que la demande de consommation d'autres provinces adopte la tendance d'une plus grande consommation de poisson préparé. La demande interindustrielle s'améliore également, lorsque la demande en intrants de poisson préparé grimpe, principalement en raison d'une hausse de la production alimentaire provinciale.

3.1. PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES DE LA PROVINCE

Le PIB du Nouveau-Brunswick a progressé à un rythme de 1,7 % en 2017, alimenté par des dépenses en immobilisations vigoureuses de la part du gouvernement et les dépenses courantes. Les investissements gouvernementaux diminueront au cours des quelques prochaines années, et la croissance des investissements des entreprises devrait compenser l'impact sur le PIB. Pour la période 2017-2021, le PIB réel devrait afficher une croissance moyenne de 0,8 %. À long terme, le resserrement du marché du travail fait grimper les salaires et la croissance des revenus personnels, ce qui stimule les dépenses de consommation. Les investissements des entreprises favorisent également la croissance à long terme, alors que les travaux de remplacement du barrage hydroélectrique de Mactaquac s'intensifieront. La croissance du PIB devrait atteindre en moyenne 1,1 % entre 2022-2026 et ralentir à 1,0 % entre 2027-2030.

TABLEAU 2 : CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES PRÉPARATIONS DE FRUITS DE MER DU N.-B.
(CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

MARCHÉ FINAL	2013-2017	2018-2021	2022-2026	2027-2030
Consommation	-0.7	0.1	0.4	0.6
Exportations Internationales	0.3	0.1	1.1	1.1
Exportations Interprovinciales	-0.2	0.5	0.6	0.8
Demande Interindustrielle	2.8	1.0	0.7	0.5
Importations	-0.7	0.1	0.4	0.6
Total De La Demande	0.6	0.2	1.1	1.1

3.3. PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer au Nouveau-Brunswick devrait augmenter de 5 200 à 5 400 travailleurs d'ici 2030, si l'industrie peut soutenir des gains de productivité. Les travailleurs de la production (transformation et usines) occupent près de 6 emplois sur 10 (62 % des emplois). La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait se situer en moyenne à 0,2 % pendant la période de projection. Jumelée à la croissance du PIB réel de la transformation des fruits de mer, cela signifie que le nombre total d'heures travaillées devrait augmenter de 0,0 % de 2018-201, et de 0,8 % en 2022-2026 et 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter de 0,3 % en moyenne pendant cette même période, ce qui occasionnera une baisse de 0,3 % du nombre total d'emplois entre 2018-2021, et ensuite une hausse de 0,5 % entre 2022-2026 et 2027-2030.

Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 2 245 entre 2017 et 2030. Compte tenu des demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra embaucher un peu plus de 2 550 nouveaux travailleurs, soit 46 % de la main-d'œuvre actuelle, au cours des 13 prochaines années. Ces données représentent des nombres nets de nouveaux travailleurs, et excluent les besoins annuels de recrutement occasionnés par le roulement d'employés.



4.0 LES TRANSFORMATEURS DE POISSON ET DE FRUITS DE MER DE LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND

4.1 EMPLOYEURS

La région compte 23 transformateurs de tailles diverses, traitant différentes espèces et utilisant différents types de transformation.

La Région de Kent-Westmorland compte 23 établissements de transformation de poisson et de fruits de mer³. On y traite notamment du homard, du crabe, des pétoncles et des moules. Tel qu'indiqué sur la carte de la section 1, la plupart de ces établissements sont de petite taille (moins de 50 employés), mis à part quelques grandes entreprises. La plupart des usines ont des activités saisonnières.



À L'HEURE ACTUELLE, LA POPULATION ACTIVE DE L'INDUSTRIE COMpte PLUS DE 3 100 TRAVAILLEURS DURANT LA SAISON DE POINTE, LES TROIS QUARTS ENVIRON Étant DES MANŒUVRES ET DES OUVRIERS D'USINES.

4.2 TRAVAILLEURS

4.2.1 TAILLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET PROFESSIONS

Le nombre total estimatif de personnes travaillant dans le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer de la région de Kent-Westmorland en 2017, s'établissait en moyenne à 1 865 et grimpait à 3 159 pendant la saison de pointe⁴ (tableau 3). Près des trois quarts des travailleurs embauchés durant la saison de pointe (74 %) étaient des manœuvres (CNP 9618) ou des ouvriers d'usine (CNP 9463). Cette répartition a été validée lors des entrevues, les usines intensifiant leurs efforts de recrutement durant la saison de pointe pour s'assurer qu'elles disposeront de suffisamment de manœuvres et d'ouvriers d'usine pour répondre à leurs besoins. Les postes de manœuvres n'exigent généralement pas d'expérience antérieure ou de formation, et sont souvent des postes de débutants dans la plupart des usines. Les postes d'ouvriers d'usine exigent généralement un certain niveau d'expérience dans l'industrie (6 à 12 mois) et une formation en cours d'emploi (p. ex., maniement de certains équipements). Bien qu'un diplôme d'études secondaires soit souvent souhaitable, les directeurs d'usine et de RH interrogés ont indiqué qu'ils n'insistaient pas pour un poste de débutant.

³ Le nombre d'établissements repose sur les données de 2016 du Registre des entreprises de Statistique Canada.

⁴ Emploi moyen s'entend de l'emploi mensuel moyen pendant une année civile, alors que l'emploi de pointe représente le nombre moyen de travailleurs employés pendant le mois comptant le plus grand nombre de travailleurs durant l'année.



TABLEAU 3 : PROFIL DES TRAVAILLEURS PAR PROFESSION – RÉGION DE KENT-WESTMORLAND - 2017 (MOYEN ET POINTE)

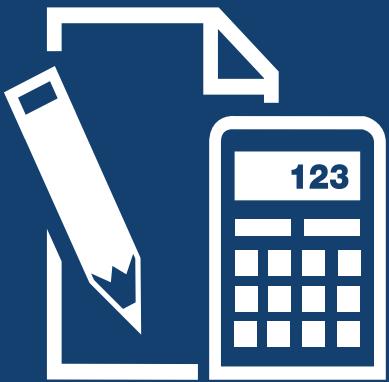
	Moyen 2017 (#)	Moyen 2017 (%)	Pointe 2017 (#)	Pointe 2017 (%)	ADDITIONNELS REQUIS EN PÉRIODE DE POINTE
MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1 865	100 %	3 159	100 %	1 294
DÉBUTANT (CNP 9618)					
MANOEUVRE D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER	569	31 %	1 138	36 %	569
MANOEUVRE D'USINE DE TRAITEMENT DU POISSON	228	12 %	456	14 %	228
INTERMÉDIAIRE (CNP 9463)					
TRAVAILLEUR D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER	262	14 %	524	17 %	262
TRAVAILLEUR D'USINE DE TRAITEMENT DU POISSON	106	6 %	212	7 %	106
SUPERVISION (CNP 9213)					
SUPERVISEURS	87	5 %	87	3 %	0
GESTION (CNP 0911; 0016)					
DIRECTEURS	46	2 %	46	1 %	0
AUTRES CATÉGORIES					
ENTRETIEN	66	4 %	80	3 %	14
MÉTIERS SPÉCIALISÉS	88	5 %	106	3 %	18
TECHNICIEN AU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ	13	1 %	16	1 %	3
PERSONNEL DE BUREAU	79	4 %	79	3 %	0
AUTRES PROFESSIONS*	319	17 %	415	13 %	96

* comprennent les professions de domaines tels que le transport, la logistique, la manutention des matériaux qui ne se trouvent pas dans les codes de la CNP ci-hauts.



4.2.2 SYNDICATS

Les travailleurs de la transformation des fruits de mer de la région ne sont pas syndiqués.



4.2.3 SALAIRES

Les salaires horaires médians des manœuvres et des ouvriers d'usine de transformation de poisson/fruits de mer sont légèrement inférieurs à la moyenne provinciale, et plus bas que les postes de niveaux C et D disponibles dans la région.



TABLEAU 4 : NIVEAUX SALARIAUX DE CERTAINES PROFESSIONS - 2017 – (\$/HEURE)

	Salaire minimum (10th percentile)	Salaire médian (50th Percentile)	Salaire maximum (90th percentile)
Manoeuvre dans la transformation du poisson / des fruits de mer (CNP 9618)			
Moncton-Richibucto (N.-B.)	11,55	13,00	16,84
Tout le Nouveau-Brunswick	11,55	13,35	15,40
Campbellton-Miramichi (N.-B.)	11,55	12,50	14,29
Saint John – St. Stephen (N.-B.)	11,75	14,49	18,00
Ouvrier dans la transformation du poisson / des fruits de mer (CNP 9463)			
Moncton-Richibucto (N.-B.)	11,25	12,00	16,85
Tout le Nouveau-Brunswick	11,25	12,75	19,26
Campbellton-Miramichi (N.-B.)	11,77	12,55	14,00
Saint John – St. Stephen (N.-B.)	11,93	14,42	15,85
Autres professions de niveau C&D			
Campbellton-Miramichi (N.-B.)			
Ouvrier agricole (CNP 8431)	11,25	14,00	17,50
Matelot de pont, bateau de pêche (CNP 8441)	S/O	S/O	S/O
Commerce de détail (CNP 6421)	11,25	12,00	19,23
Services alimentaires (CNP 6711)	11,25	11,25	14,00
Caissier (CNP 6611)	11,25	11,25	14,00

Source : Emploi et Développement social Canada – Guichet-Emplois – Information sur le marché du travail

5.0

POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION

LA POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION COMPTE ENVIRON 113 500 PERSONNES. ENVIRON LE TIERS DE LA POPULATION ADULTE A OCCUPÉ UN POSTE À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE EN 2015.



Le salaire horaire médian des manœuvres de la transformation du poisson/des fruits de mer (CNP 9618) de la région de Moncton-Richibucto⁵ au Nouveau-Brunswick en 2017 était de 13 \$ (tableau 4). Le salaire horaire médian des ouvriers de la transformation du poisson / des fruits de mer (CNP 9463) était inférieur, soit 12 \$. Ces taux salariaux étaient un peu moins élevés que les taux médians provinciaux (13,35 \$ l'heure et 12,75 \$ l'heure respectivement) pour ces professions, et que ceux d'autres régions de la province. L'exception est Moncton-Richibucto et Campbellton-Miramichi, où le salaire horaire médian des travailleurs d'usines de fruits de mer/poisson est similaire. Il convient de noter que le salaire minimum au Nouveau-Brunswick, en 2017, s'établissait à 11 \$ l'heure. Lorsqu'on les compare à d'autres professions de niveau C et D de la même région, les salaires médians de ces deux groupes professionnels étaient généralement plus élevés ou comparables. La seule exception était les travailleurs agricoles (CNP 8431), dont le salaire horaire médian était plus élevé à 14 \$.

En ce qui a trait à la rémunération, les directeurs interviewés ont mentionné que les salaires de l'industrie avaient augmenté ces dernières années. Une usine, par exemple, a mentionné une hausse de 14 % au cours des trois dernières années. Le salaire d'entrée des usines visitées est généralement de 12 \$ l'heure. Il convient de noter que les données de salaire horaire excluent les primes de rendement offertes pour la rapidité et la qualité, qui peuvent faire augmenter les salaires horaires de 6 à 7 \$. Les travailleurs peuvent également avoir accès à des régimes de retraite et à d'autres avantages sociaux, selon l'usine.

5 La région économique de Moncton-Richibucto du Nouveau-Brunswick comprend la Région de Kent-Westmorland et d'autres municipalités. Des données salariales fiables n'étaient disponibles que pour cette région un peu plus grande.

6 Il s'agit d'un groupe de communautés de la région de Kent-Westmorland, moins le centre urbain de Moncton.

7 David Campbell, Jupia Consultants Inc. pour le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (2018). Shédiac et Cap-Pelé en 2030

5.1 APERÇU DE LA POPULATION ACTIVE LOCALE

5.1.1 TAILLE DE LA POPULATION ACTIVE, PRINCIPAUX SECTEURS ET RÉGIMES DE TRAVAIL

La population active de la région, en 2017, était estimée à 113 493 (comparativement à une population totale de 196 524 habitants). Les plus grandes proportions de la population active de la région de Shédiac, Cap-Pelé et Beaubassin⁶ travaillent dans le secteur manufacturier (20 % de la main-d'œuvre, qui comprend la transformation du poisson et des fruits de mer), le commerce de détail (10 %), la santé et les services sociaux (12 %), et l'administration publique (10 %).⁷

Selon les résultats du Recensement de 2016, plus d'un tiers (36 %) de la population âgée de 15 ans et plus avait occupé un poste à temps plein toute l'année (figure 4). Près du tiers a travaillé une partie de l'année et/ou à temps partiel (32 %), et le même nombre de personnes (32 %) a déclaré ne pas avoir travaillé en 2015. Ces données coïncident avec l'information obtenue lors des entrevues, à savoir que la plupart des emplois du secteur privé de la région, moins le centre urbain de Moncton, sont de nature saisonnière (p. ex., tourisme, détail, pêche, agriculture), si bien que les gens éprouvent des difficultés à trouver un emploi à temps plein toute l'année, ce genre d'emploi étant plus fréquent dans le secteur public local (p. ex., secteur de la santé, de l'éducation) et plus accessible dans la région de Moncton.

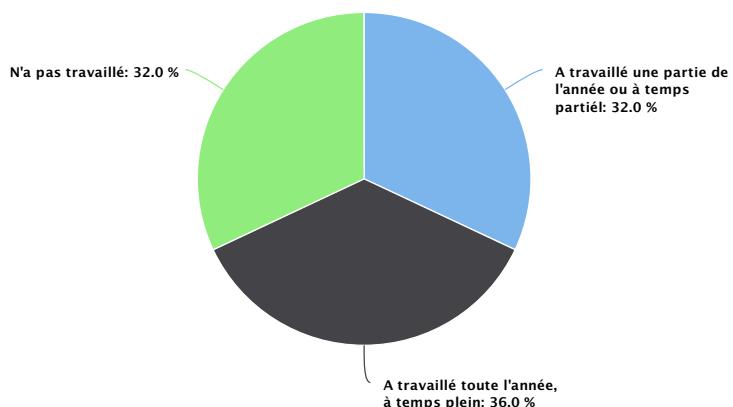


FIGURE 4 : RÉGIMES DE TRAVAIL (15 ANS ET PLUS) – PÉNINSULE ACADIENNE
Source : Recensement de 2016

Le taux de chômage moyen de la région était de 8,6 % en 2017, les fluctuations mensuelles étant considérables en raison du caractère saisonnier de nombreuses industries.

TABLEAU 5 : NOMBRE MENSUEL MOYEN DE PRESTATAIRES D'AE POUR LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2014 À 2016⁸

	Janv	Févr	Mars	Avr	May	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Total (Tout les professions)	6 813	6 630	6 857	6 627	5 587	4 867	5 380	5 037	4 377	4 683	5 317	6 530
Niveau de Compétence C & D*	4 283	4 193	4 340	4 183	3 477	2 983	3 307	3 057	2 587	2 857	3 260	4 060
Transformation Alimentaire**	703	733	727	733	557	437	583	523	423	527	563	647

*comprend les postes de niveau intermédiaire exigeant des études secondaires et/ou une formation professionnelle spécifique (niveau de compétence C) et les emplois d'ouvriers assortis d'une formation en cours d'emploi (niveau de compétence D)

**comprend les professions suivantes : directeurs de la fabrication (CNP 0911); boulanger-pâtissiers (6332); vendeurs – commerce de détail (6421); manutentionnaires (7452); surveillants dans la transformation des aliments et des boissons (9213); bouchers industriels et dépeceurs-découpeurs de viandes (9462); ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (9463); manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons (9617)

Source : Emploi et Développement social Canada 2017

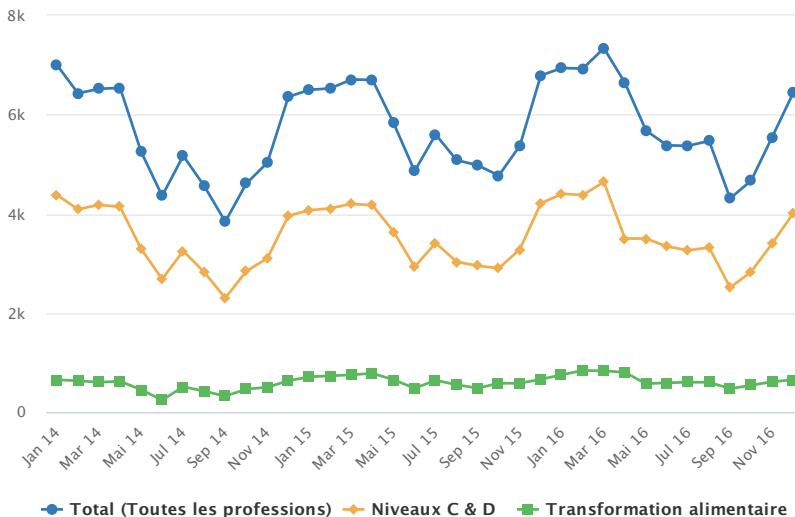
8 Les bénéficiaires d'AE mensuels mentionnés dans le tableau représentent le nombre moyen de bénéficiaires durant le mois, entre 2014 et 2016.

5.1.2 CHÔMAGE

Le taux de chômage moyen de la région était de 8,6 % en 2017, mais il a beaucoup fluctué sur une base mensuelle allant de 2,1 % à 18 %. Selon les données du Recensement, plus du dixième (11,6 %) de la population âgée de 15 ans et plus qui avait un revenu, avait bénéficié de prestations régulières d'assurance-emploi (AE) à un moment donné en 2015.

Selon les données d'AE fournies par EDSC pour la région, le nombre mensuel moyen de prestataires de l'AE des secteurs de la transformation alimentaire, sur une période de trois ans, démontre le caractère saisonnier du nombre de prestataires d'AE, ce nombre allant de 423 en septembre à environ 730 prestataires en février, mars et avril (tableau 5). La figure 5 illustre également le caractère saisonnier du nombre de bénéficiaires d'AE, la cyclicité étant similaire sur la même période de trois ans (2014-2016) et un nombre un peu plus élevé de prestataires en 2016 (+3,8 % pour l'ensemble des demandes soumises sur une base moyenne annuelle pour la période; +15,1 % pour la transformation alimentaire).

FIGURE 5 : BÉNÉFICIAIRES D'AE MENSUELS DE LA RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2014 À 2016



“

Les directeurs d'usine ont déployé des efforts pour attirer des travailleurs de communautés autochtones, mais sans peu de succès.



5.2 APERÇU DES SOURCES DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

À l'heure actuelle, le programme des travailleurs étrangers temporaires joue un rôle important dans la résolution des questions d'offre de main-d'œuvre pour l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer de la Région de Kent-Westmorland. Durant la saison de pointe, les travailleurs étrangers temporaires représentent environ 20 % des effectifs.

La proportion d'immigrants établis dans la région de Kent-Westmorland est supérieure à celle de l'ensemble du Nouveau-Brunswick (5,2 % comparativement à 4,6 %), une situation qui est influencée en partie par le centre urbain de Moncton. De plus, les directeurs d'usine ont mentionné qu'ils se fiaient beaucoup au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) comme source significative de main-d'œuvre pour les usines de la région. Plus de 600 TET travaillent dans les usines de la région, soit environ 20 % des effectifs durant la saison de pointe. Le recours au programme varie d'une usine à l'autre, et dans certaines d'entre elles les TET représentent 30 % des effectifs.

La région étant touchée par le marché du travail de la région de Moncton, les employeurs se livrent une concurrence vive pour les travailleurs locaux et ont recours au PTET comme moyen d'atténuer le problème. La participation au programme coûte cher, notamment pour les frais de déplacement, le soutien au logement, etc. Dans certaines usines, un poste de ressources humaines a été créé pour gérer ces types de travailleurs, surtout s'ils représentent un fort pourcentage de la main-d'œuvre. Les travailleurs étrangers sont embauchés pour une période de six à neuf mois et proviennent de divers pays, comme le Mexique, les Philippines, la Chine, le Vietnam et la Jamaïque. Le niveau d'engagement que démontrent les travailleurs étrangers représente un incitatif d'embauche pour les directeurs d'usine. Un directeur d'usine a mentionné par exemple, que le niveau d'absentéisme des travailleurs étrangers est nettement inférieur à celui des travailleurs locaux (3 % par opposition à entre 30 et 35 % respectivement). Pour la plupart, les TET s'intègrent bien dans les communautés. Forts déployés pour attirer de nouveaux immigrants n'ont cependant

pas été très réussis. Un directeur d'usine a mentionné une initiative de 2017, dans le cadre de laquelle ils avaient pris contact avec 13 candidats syriens potentiels. Huit d'entre eux ont visité l'usine, quatre ont posé leur candidature et trois ont commencé à travailler. De ces trois travailleurs, un a travaillé une journée, un deuxième a travaillé une semaine et le troisième a travaillé toute la saison. On s'attend à ce que le bouche à oreille contribue à améliorer le recrutement de cette communauté donnée.

5.3 APERÇU DES SOURCES AUTOCHTONES DE MAIN-D'ŒUVRE

La Région de Kent-Westmorland comprend trois collectivités autochtones, à savoir Fort Folly qui se trouve à environ 60 km au sud de Cap-Pelé et Shédiac, Buctouche MicMac et la Première Nation Elsipogtog, qui se trouvent toutes deux près de Richibucto. Et plus de 5 000 personnes de la région de Kent-Westmorland s'identifient aux peuples autochtones (selon les définitions du Recensement de 2016).

Certaines usines ont tenté de recruter et maintenir en poste des membres de communautés autochtones. Une usine, par exemple, a collaboré avec Service Canada à un projet pilote où 10 membres d'une communauté autochtone ont obtenu une formation professionnelle et préparatoire à l'emploi, et ont pu apprendre ce qu'étaient les conditions de travail en usine avant d'être embauchés. Des 10 personnes embauchées, quatre ont terminé la saison. Le directeur d'usine ayant participé à ce projet pilote s'est déclaré satisfait de l'initiative et serait disposé à continuer si du financement était disponible. Un autre directeur d'usine affiche régulièrement des offres d'emploi et rencontre le chef de bande, mais n'a pas réellement réussi à attirer des travailleurs autochtones. La distance séparant ces communautés autochtones et les usines à proximité de Cap-Pelé et de Shédiac semble représenter un obstacle à l'attraction de ces travailleurs.

6.0 DEMANDE ET OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE

6.1.1 RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

BIEN QUE LES ESTIMATIONS DE RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUGGÈRENT QU'IL EXISTE UN EXCÉDENT DE TRAVAILLEURS DANS LA RÉGION, CES ESTIMATIONS SONT FORTEMENT INFLUENCÉES PAR L'INCLUSION DE LA VILLE DE MONCTON. LES EMPLOYEURS D'USINE DE TRANSFORMATION DE FRUITS DE MER MENTIONNENT QU'ils DOIVENT AFFRONTER UNE VIVE CONCURRENCE DE LA PART D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN QUI OFFRE DES OCCASIONS DANS L'INDUSTRIE LÉGÈRE OU LES SERVICES, CE QUI LIMITÉ LEUR CAPACITÉ D'ATTRACTION DE TRAVAILLEURS.

TABLEAU 6 : SOMMAIRE DES PERSPECTIVES DE POPULATION ET D'EMPLOI : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOY 2021-2025	MOY 2026-2030
Population Totale	196 524	196 867	197 171	197 394	198 091	199 248
<i>Changement annuel moyenne (%)</i>		0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Population Active Totale	113 493	113 845	113 850	113 496	113 296	112 372
<i>Changement annuel moyenne (%)</i>		0,3 %	0,0 %	-0,3 %	-0,1 %	-0,1 %
Total Des Emplois	103 745	104 067	104 301	104 550	105 694	106 238
<i>Changement annuel moyenne (%)</i>		0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %
Taux de Chomage	8,6 %	8,6 %	8,4 %	7,9 %	6,7 %	5,5 %

Le modèle de projections révèle que, compte tenu de la migration sortante et du vieillissement de la population, la population de la région de Kent-Westmorland Bandon augmentera pendant la période à l'étude (2017 à 2030) (tableau 6). Compte tenu du vieillissement de la population, la main-d'œuvre devrait se comprimer : d'environ 113 800 en 2018 à 112 372 d'ici 2030. Les taux de chômage devraient donc diminuer pour passer d'une moyenne de 8,6 % en 2017 à 5,5 % d'ici 2030, étant donné la diminution correspondante de la population active et la hausse de l'emploi total.





LE RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'équipe de l'analyse a conçu expressément pour ce projet, une approche visant à démontrer le « resserrement » du marché du travail en ce qui a trait à la demande de main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer dans les régions identifiées. Le resserrement est calculé en estimant les besoins en main-d'œuvre d'autres secteurs de la région (c.-à-d. les besoins en main-d'œuvre d'activités autres que de transformation des fruits de mer) et en retranchant ces besoins des estimations de la population active totale. Le produit est une estimation de la population active « résiduelle » de la région qui est disponible pour combler les besoins locaux de la transformation des fruits de mer. Tous les travailleurs de la transformation des fruits de mer ne proviennent pas du bassin résiduel, puisque le secteur livre une concurrence active aux autres secteurs pour les travailleurs. L'indicateur de « resserrement » indique cependant où il y aura vraisemblablement des pénuries, non seulement pour la transformation des fruits de mer mais aussi pour les autres secteurs utilisant la même offre de main-d'œuvre. Cette approche a été retenue pour calculer le resserrement actuel et futur du marché du travail dans le but de déterminer la mesure dans laquelle la population active de la région peut satisfaire les besoins en main-d'œuvre de tous les secteurs (transformation des fruits de mer et autres).

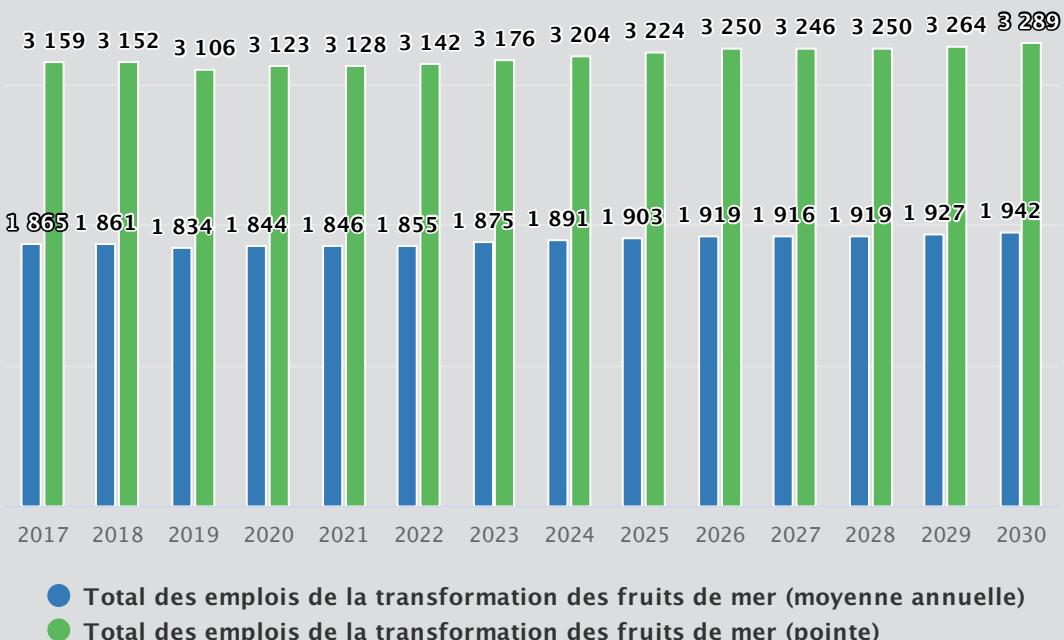
Comme le démontrent le tableau 7 et la figure 6, la main-d'œuvre totale de la transformation des fruits de mer (moyenne annuelle et période de pointe) est inférieure à la population active totale résiduelle. Cela suggère que la main-d'œuvre est actuellement (2017) suffisante pour répondre à tous les besoins de main-d'œuvre de la région (toutes industries confondues). Étant donné la diminution de la main-d'œuvre et la hausse de l'emploi, cet excédent estimé diminue jusqu'en 2030.



TABLEAU 7 : RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL TOTAL : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Population active totale⁹	113 493	113 845	113 850	113 496	113 296	112 372
Total des besoins en main-d'œuvre autres que la transformation des fruits de mer ¹⁰	107 131	107 457	107 613	107 658	108 343	108 394
Population active résiduelle totale¹¹	6 362	6 388	6 238	5 838	4 952	4 038
Total des emplois de la transformation des fruits de mer (moyenne annuelle)	1 865	1 861	1 834	1 844	1 874	1 924
Total des emplois de la transformation des fruits de mer (pointe)	3 159	3 152	3 106	3 123	3 128	3 142

FIGURE 6 : TOTAL DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION ACTIVE RÉSIDUELLE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030



9 La population active comprend tous les travailleurs occupés ou qui sont sans emploi et recherchent activement du travail. Les chômeurs comprennent les bénéficiaires d'AE réguliers et ceux qui reçoivent d'autres sources de revenus (l'aide sociale par exemple) et qui recherchent activement du travail.

10 Les besoins en main-d'œuvre autres que la transformation des fruits de mer représentent la demande de main-d'œuvre d'autres secteurs, en prenant en compte des niveaux types de chômage sectoriel spécifique.

11 La population active résiduelle est la différence entre la population active et les besoins en main-d'œuvre autres que la transformation des fruits de mer.

TABLEAU 8 : RESSERREMENT DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE MOINS QUALIFIÉE : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Population active moins qualifiée¹²	46 380	46 524	46 526	46 382	46 300	45 922
Besoin en main-d'œuvre non qualifiée autre que la transformation des fruits de mer	43 793	43 927	43 982	44 002	44 284	44 311
Population active moins qualifiée résiduelle	2 588	2 597	2 544	2 380	2 016	1 680
Emplois moins qualifiés dans la transformation des fruits de mer (moyenne annuelle)	1 291	1 289	1 270	1 277	1 298	1 333
Emplois moins qualifiés dans la transformation des fruits de mer (pointe)	2 188	2 183	2 151	2 163	2 199	2 258

12 La population active moins qualifiée représente la partie de la population active totale qui n'ont pas fait d'études postsecondaires.



Tel que mentionné dans la description des professions, près des trois quarts des professions de l'industrie de la région sont de niveaux « C » et « D », communément appelées professions « moins qualifiées », ne nécessitant pas d'études postsecondaires. Selon les directeurs d'usines, ce sont les postes qui présentent les plus grands défis sur les plans du recrutement et du maintien en poste. Étant donné que l'accent principal est sur la population active moins qualifiée, nous avons également analysé le « resserrement » du marché de la main-d'œuvre moins qualifiée (tableau 8 et figure 7).

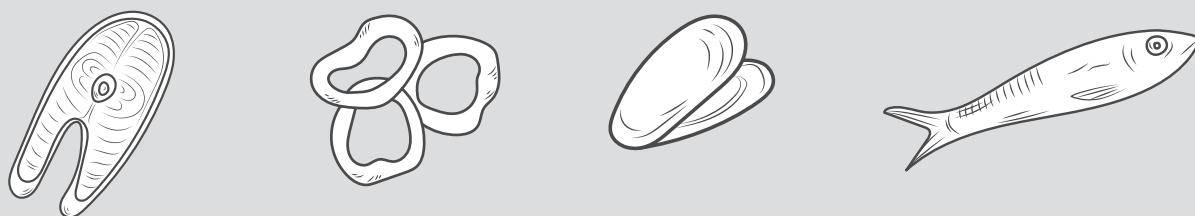
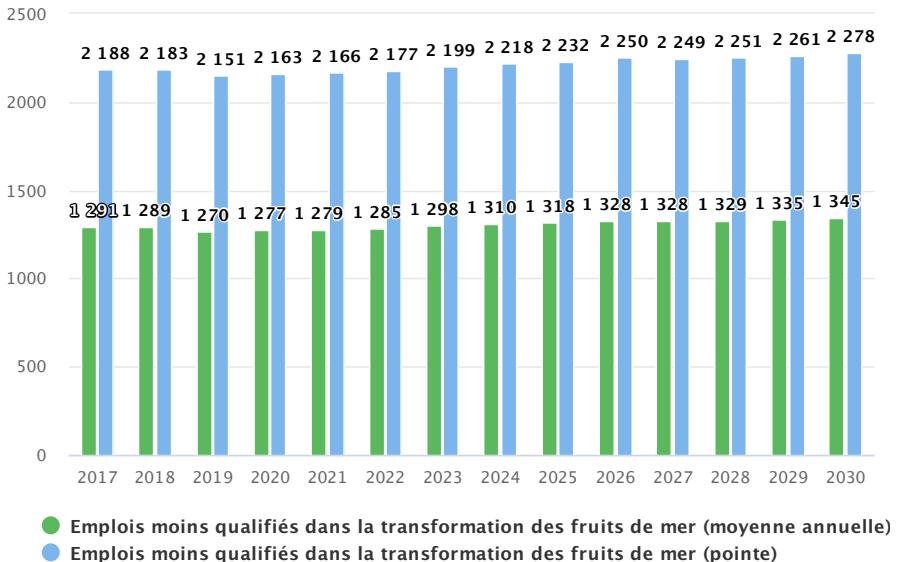


FIGURE 7 : EMPLOIS MOINS QUALIFIÉS ET POPULATION ACTIVE RÉSIDUELLE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030



Le resserrement global du marché du travail, tel que modélisé pour la région de Kent-Westmorland (tableau 9), suggère qu'il y a de la main-d'œuvre, mais qu'elle diminuera durant la période à l'étude (2017 à 2030). Ces résultats présument une demande de main-d'œuvre de l'industrie similaire (p. ex., qu'aucun grand employeur ne s'établit dans la région ou ne la quitte), et qu'il n'y pas de changement important dans les tendances de migration nette.

Contrairement à ce que suggère le modèle de resserrement du marché du travail, les directeurs d'usine interviewés décrivent un marché du travail très tendu, la concurrence étant très vive entre les employeurs pour attirer de nouveaux travailleurs. Beaucoup de travailleurs préfèrent travailler à Moncton, où ils peuvent décrocher des emplois à temps plein dans l'industrie légère, le commerce de détail ou les services. L'emploi dans l'industrie de la transformation des fruits de mer représente tout au plus 3 % de la population active totale de la région. Étant donné un taux de chômage régional de 8,6 %, cette industrie doit affronter une forte concurrence, le taux de postes vacants étant de 7,2 % dans l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire, ce taux étant trois fois plus élevé que celui de la région (2,4 %). La situation s'est aggravée ces dernières années, les directeurs d'usines ayant mentionné que l'industrie a connu une forte croissance, ce qui a occasionné entre deux et quatre fois plus d'extrants, et engendre donc une plus grande demande de travailleurs.

TABLEAU 9 : RÉSUMÉ DU RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

Resserrement du marché du travail - Indicateur	2017	2018	2019	2020	Moyenne 2021 TO 2025	Moyenne 2026 TO 2030
Total	1	1	1	1	1	1
Moins qualifiés	1	1	1	1	2	2

1 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer aux niveaux d'emploi annuel moyen et de pointe

2 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer au niveau d'emploi annuel moyen seulement

3 = La population active régionale ne satisfait pas la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer ni au niveau d'emploi annuel moyen ni au niveau de pointe

6.1.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS REQUIS

Les projections indiquent que les employeurs de la région de Kent-Westmorland devront attirer plus de 1 100 nouveaux travailleurs dans l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer d'ici 2030. Cela correspond à quelque 57 % de leurs effectifs moyens annuels actuels. Ce besoin est issu du remplacement d'employés ayant pris leur retraite pendant la période, et prend en compte la croissance de l'industrie et les gains de productivité de la main-d'œuvre projetés. Cette situation viendra aggraver davantage le nombre élevé de postes vacants dans les usines de transformation de fruits de mer (estimé actuellement à 12 % au Canada atlantique) et dans une certaine mesure, les taux de roulement plus élevés de l'industrie (taux de roulement imputé estimé de 40 % pour l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique). Tous ces facteurs contribuent aux défis importants que doivent relever les transformateurs de fruits de mer de la région de Kent-Westmorland pour recruter suffisamment de travailleurs

afin de remplacer les retraités, pourvoir les postes vacants habituels, résoudre les taux de roulement, tout en tentant de prendre de l'expansion, de demeurer concurrentiels et d'accroître la productivité. Bien que la proximité à un centre urbain (Moncton) donne accès à un bassin plus important de main-d'œuvre, les efforts déployés à ce jour pour recruter des travailleurs disposés à s'établir dans des usines rurales ont été moins que stellaires étant donné le nombre d'opportunités disponibles dans d'autres secteurs en milieu urbain, surtout pour les travailleurs moins qualifiés.

On s'attend à ce que la main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer de la région de Kent-Westmorland augmente légèrement, d'un nombre estimatif de 1 865 travailleurs à 1 924 entre 2017 et 2030, soit une hausse d'environ 60 travailleurs (+3 %). En prenant en compte la demande de remplacement (occasionnée par les départs à la retraite ou les décès), les transformateurs locaux devront embaucher plus de 1 000 nouveaux travailleurs durant cette même période. Ce nombre exclut les roulements, qui peuvent faire augmenter considérablement la demande totale annuelle en recrutement.



TABLEAU 10 : PERSPECTIVES DES BESOINS DE RECRUTEMENT : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	TOTAL 2021-2025	TOTAL 2026-2030
Besoin en recrutement net ¹³	187	58	34	72	367	353
Croissance de l'industrie	125	-4	-27	10	60	38
Départs à la retraite et décès	62	62	61	62	308	315

Les perspectives d'emploi par profession sont présentées aux tableaux 11 (moyenne annuelle) et 12 (pointe).

TABLEAU 11 : PERSPECTIVES D'EMPLOI (MOYENNE ANNUELLE) : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Emploi total	1 865	1 861	1 834	1 834	1 874	1 924
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	569	568	559	562	572	587
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	228	227	224	225	229	235
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	262	262	258	259	264	271
Travailleur d'usine de traitement du poisson	106	106	104	105	107	110
Superviseurs	87	87	86	86	88	90
Entretien	66	66	65	66	67	69
Métiers spécialisés	88	88	87	87	88	91
Technicien au contrôle de la qualité	13	13	13	13	13	13
Directeurs	46	46	46	46	47	48
Personnel de bureau	79	79	78	78	80	82
Autres professions	319	318	314	315	321	329

13 Le besoin en recrutement net exclut les activités de recrutement liées au roulement d'employés (c.-à-d. embaucher des travailleurs pour remplacer ceux qui ont démissionné ou ont été congédiés). Le taux de roulement imputé (nombre total de nouveaux employés par rapport au nombre total de travailleurs) des transformateurs de fruits de mer de l'Atlantique est de 40 %.



TABLEAU 12 : PERSPECTIVES D'EMPLOI (POINTE) : RÉGION DE KENT-WESTMORLAND – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Emploi total	3 159	3 152	3 106	3 123	3 175	3 260
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	1 138	1 135	1 119	1 125	1 143	1 174
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	456	455	448	451	458	470
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	524	523	516	518	527	541
Travailleur d'usine de traitement du poisson	212	212	209	210	213	219
Superviseurs	87	87	86	86	88	90
Entretien	80	79	78	79	80	82
Métiers spécialisés	106	105	104	104	106	109
Technicien au contrôle de la qualité	16	16	15	15	16	16
Directeurs	46	46	46	46	47	8
Personnel de bureau	79	79	78	78	80	82
Autres professions	415	414	408	410	417	428





7.0 APERÇU DES ENJEUX EN MATIÈRE DE RH

Divers enjeux en matière de RH sont ressortis des entrevues menées avec les directeurs d'usine de la région, en ce qui a trait au maintien en poste et au recrutement d'un nombre adéquat de travailleurs. Bien que les enjeux et les défis varient d'un établissement à l'autre, on trouvera ci-après certains thèmes communs soulevés et qui peuvent s'appliquer aux diverses usines de la région.

» Recrutement

Dans les plus grandes usines saisonnières, on tente constamment de recruter un nombre suffisant de travailleurs pendant les périodes de transformation. Elles passent des annonces à la radio, et les publient dans les journaux et les babillards électroniques. Les usines participent à des salons d'emploi. Beaucoup de travailleurs sont recommandés de bouche à oreille dans la communauté. Malgré ces efforts, les directeurs d'usines ont mentionné qu'il peut quand même y avoir entre 40 et 60 postes vacants tous les jours. Ces dix dernières années, les directeurs d'usine ont remarqué qu'il était de plus en plus difficile d'attirer des travailleurs locaux, tels que des pêcheurs et des étudiants qui auraient travaillé dans leurs périodes creuses ou l'été. Ils ont également soulevé le vieillissement de la population, qui entraîne des départs à la retraite et des pressions en matière de recrutement.

» Technologie et automatisation

Les investissements dans la technologie et l'automatisation ne sont pas uniformes dans les usines. De nombreuses industries ont adopté des technologies pour les systèmes de convoyeurs, la congélation ou le conditionnement des produits. Malgré d'importants investissements, l'impact de la technologie pour réduire les besoins en main-d'œuvre est faible. L'industrie n'est pas assez importante pour que les investissements en R & D se concrétisent. Souvent, la machinerie existe mais demeure inutilisée, ce qui a donné un cycle où les usines sont réticentes à investir compte tenu d'expériences antérieures.

» Difficultés de maintien en poste

Parmi les usines interrogées, il semble y avoir un groupe principal d'employés qui reviennent d'une saison à l'autre, ceux-ci représentant environ la moitié des effectifs. L'âge moyen des employés varie de 50 à 57 ans, selon l'usine. Le maintien en poste ne pose pas de difficulté pour ce groupe, mais le taux de maintien en poste des nouveaux employés est d'environ 30 %. Les horaires imprévisibles et les longues heures de travail sont perçus comme étant la cause des problèmes de maintien en poste. Un employeur a mentionné, qu'il y a quelques années, il avait reçu 600 demandes d'emploi. 400 personnes avaient été interviewées et 200 avaient été embauchées, mais n'étaient pas restées toute la saison.

» Contrôle limité sur la durée de la saison

Les besoins en recrutement se sont aggravés ces dernières années en raison des saisons de pêche plus longues et de l'augmentation des quotas de pêche (c.-à-d., qu'au cours des dix dernières années, le volume de homard transformé a doublé). Les personnes interviewées ont mentionné qu'une plus grande coordination avec l'industrie des pêches pour répartir l'arrivée des intrants permettrait aux entreprises de mieux planifier les heures de travail et d'offrir des horaires plus attrayants aux employés. Dans une usine, les employés sont informés seulement à 16 h s'ils travailleront le jour suivant. Une autre usine a fait des investissements considérables dans des congélateurs et des conteneurs afin de pouvoir répartir les activités de transformation sur toute l'année et minimiser la perte de matières premières.

➤ Concurrence pour les travailleurs moins qualifiés

Les directeurs d'usine ont mentionné que la concurrence pour les travailleurs moins qualifiés est forte. Les principaux concurrents sont d'autres usines de poisson de la région, les centres d'appel (p. ex., un nouveau centre s'est établi à Moncton) et les commerces de détail. Même si les usines de transformation de poisson peuvent offrir des salaires plus élevés, les concurrents sont en mesure d'offrir des postes à temps plein, toute l'année. Un très grand nombre de jeunes choisissent de mettre le cap sur Moncton, où ils peuvent décrocher des emplois dans l'industrie légère et le secteur des services.

➤ Impact des pénuries de main-d'œuvre

Les pénuries de main-d'œuvre et les postes vacants ont une incidence négative sur la production, l'expansion et la qualité du travail des employés existants. Étant donné les pénuries observées, les employés actuels doivent travailler de très longues heures (parfois jusqu'à 16 heures) et n'ont pas de jours de congé durant la saison de pointe. Les directeurs d'usine ne peuvent congédier les travailleurs qui s'absentent fréquemment, ce qui se répercute négativement sur la productivité et décourage les travailleurs plus engagés. Les pénuries limitent également les plans d'expansion, la diversification de produits et la poursuite de nouveaux débouchés. Un directeur d'usine a mentionné, par exemple, qu'il pourrait ajouter deux quarts de travail s'il avait 100 employés de plus – en sus des postes vacants actuels. Une telle expansion se traduirait par une hausse de production de 20 à 30 % et occasionnerait un effet multiplicateur sur d'autres industries, telles que le camionnage, le conditionnement et la pêche. La perte de matières premières qui n'ont pas été traitées à temps, n'est pas inhabituelle. Certains directeurs d'usine craignent même que certaines entreprises ferment éventuellement leurs portes ou déménagent dans des régions où les problèmes de main-d'œuvre n'existent pas ou sont mineurs.

➤ Absentéisme

Les pénuries de main-d'œuvre sont aussi attribuables à l'absentéisme, en partie du moins, qu'une usine estime à entre 35 et 40 % des travailleurs tous les jours. Cette situation est attribuable aux longues heures de travail avec peu de jours de congé (étant donné les pénuries), la nature physique du travail, la faible sélectivité à l'embauche (en raison des pénuries de main-d'œuvre) et le système d'AE actuel, qui contribue à plafonner le nombre d'heures qu'une personne ayant un dossier actif est disposée à travailler. Il semblerait qu'après un certain nombre de travail par semaine, les avantages de travailler s'estompent puisque les indemnités diminuent. C'est pourquoi les employés s'absentent fréquemment, ce qui crée d'autres pénuries et devient un cercle vicieux. Un directeur d'usine a mentionné que le lendemain d'un jour de paie, il est fréquent qu'entre 30 et 40 employés manquent à l'appel.

➤ Image de l'industrie

Certaines personnes ont mentionné les défis associés à l'image de l'industrie. La capacité d'attirer de jeunes travailleurs dans l'industrie est quelque peu limitée étant donné la réputation du secteur et la perception que le travail dans une usine ne représente pas une carrière. Les directeurs d'usine ont également indiqué que les jeunes ne prennent pas beaucoup l'industrie, parce qu'ils préfèrent des emplois offrant des jours de congé et de moins longues heures de travail (durant la saison de pointe, il est courant d'exiger que les employés travaillent de longues heures, sept jours par semaine, pendant plusieurs semaines). Étant donné que de nombreuses usines se trouvent à proximité de Moncton, ils doivent soutenir une concurrence vive de la part des secteurs des services et du commerce de détail qui peuvent offrir des conditions de travail plus attrayantes aux jeunes. L'approche de certaines usines « d'employer n'importe qui » afin de pourvoir des postes n'aide pas à promouvoir l'industrie comme secteur attrayant regorgeant d'opportunités.

8.0 PRATIQUES PROMETTEUSES ET INNOVATIONS

Voici des pratiques que des employeurs de la région essaient pour résoudre les défis liés à l'offre de main-d'œuvre et au maintien en poste des travailleurs.

MÉCANISME D'OBTENTION DE LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Les usines qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires les commanditent souvent en vue de l'obtention de la résidence permanente. On s'efforce également de créer des communautés ou des groupes pour les immigrants afin de faciliter leur intégration.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LES TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

On offre aux travailleurs de 65 ans et plus la possibilité de travailler à temps partiel, de deux à trois jours par semaine. Une usine a déclaré avoir 20 employés qui se prévalent de cette option.

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Les usines offrent une rémunération basée sur le rendement. Elles garantissent un salaire minimum, mais les travailleurs expérimentés et chevronnés sont souvent en mesure de doubler voire tripler leur salaire horaire dans le cadre de ce genre de programme de rémunération. Un défi soulevé est que les nouveaux employés peuvent être déçus lorsqu'ils comparent leurs salaires, ce qui peut contribuer au roulement.

RECRUTER DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX POUR COMBLER LES POSTES EN PÉRIODE DE POINTE

Bien qu'il se soit révélé plus difficile d'embaucher des étudiants locaux, certaines usines ont mis sur pied des programmes pour embaucher des étudiants internationaux pendant l'été.





COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

201 – 3030, chemin Conroy
Ottawa (Ontario) K1G 6C2
Tél. : (613) 237-7988
www.fpsc-ctac.com

© 2019. TOUS DROITS RÉSERVÉS.