

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

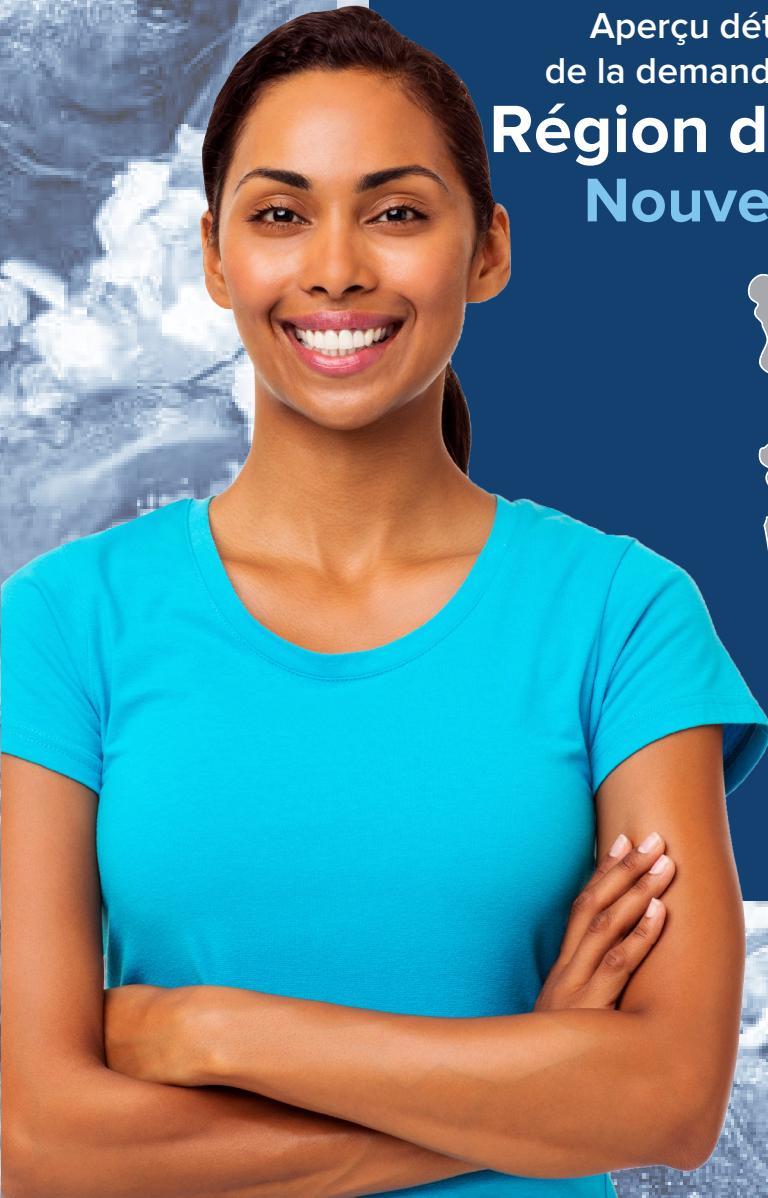
RÉGIONALE CAPSULE

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

Région de Sud-Ouest Nouvelle-Écosse



FOOD PROCESSING
SKILLS CANADA COMPÉTENCES TRANSFORMATION
ALIMENTAIRE 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.

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

This program is funded by the Government of
Canada's Sectoral Initiatives Program

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	04
1.0 INTRODUCTION	06
2.0 LA RÉGION DE LA SUD-OUEST	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 EN NOUVELLE-ÉCOSSE	10
3.1 PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES DE LA PROVINCE	10
3.2 PERSPECTIVES DES PRODUITS DE LA MER DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE	10
3.3 PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE	11
4.0 LES TRANSFORMATEURS DE POISSON ET DE FRUITS DE MER DE LA RÉGION DE LA SUD-OUEST	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 RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	18
6.2 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 Municipalité de La Sud-Ouest se trouve le long de la Baie de Fundy, au sud-ouest de la péninsule de la Nouvelle-Écosse. Les principales villes de transformation du poisson et des fruits de mer sont Yarmouth (6 518 habitants), Digby (2 060 habitants) et Shelburne (1 743 habitants), ainsi que quelques communautés plus petites qui sont très présentes dans ce genre d'activités. À l'heure actuelle, les salaires horaires médians des manœuvres et des ouvriers d'usine de poisson et de fruits de mer sont légèrement plus élevés que la moyenne provinciale et plus élevés que la plupart des autres professions moins qualifiées (niveaux C et D) de la région.

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une analyse du marché du travail régional révèle que la demande de main-d'œuvre pour la transformation locale des fruits de mer excède déjà l'offre disponible, si bien qu'il faut trouver des travailleurs hors de la région. Cette situation devrait se maintenir durant la période à l'étude. Les périodes de pointe saisonnières pour les emplois dans la transformation du poisson et des fruits de mer de la Nouvelle-Écosse font grimper la demande de près du tiers (32 %) au-dessus de l'emploi moyen annuel. Le nombre de postes vacants semble signaler que les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse éprouvent des difficultés de recrutement similaires, si bien que la concurrence est vive d'un point de vue du recrutement.

La population de la région devrait se maintenir aux niveaux actuels, mais on s'attend à ce que le vieillissement et la migration de sortie contribuent à réduire la taille de l'ensemble de la population active, ce qui ferait glisser le taux de chômage régional de 11 % à moins de 8 % d'ici 2030.

Les effectifs de la transformation des fruits de mer de la région de La Sud-Ouest devrait passer de quelque 1 860 travailleurs à 1 760 entre 2017 et 2030, soit une diminution de 100 travailleurs (- 5 %). 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 plus de 600 nouveaux travailleurs pendant cette même période. Ce chiffre exclut les roulements, qui pourraient gonfler considérablement l'ensemble de la demande de recrutement annuelle.



POPULATION
16,857



POPULATION ACTIVE
8,061

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 La Sud-Ouest et en les retranchant des estimations de population active totale, signale que cette industrie sera aux prises avec de sérieux défis aux niveaux moyen et de pointe.

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021 TO 2025	MOYENNE 2026 TO 2030
TOTAL	3	3	3	3	3	3
POINTE	3	3	3	3	3	3

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

3

ÉTABLISSEMENTS DE TRANSFORMATION DE POISSON/FRUITS DE MER



5¹

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



630²

DÉFIS EN MATIÈRE DE RH

Alors que les transformateurs de fruits de mer s'efforcent de demeurer concurrentiels et d'accroître la productivité, les usines de la région sont couramment confrontées à des problèmes continus de recrutement et de maintien en poste, un taux de roulement élevé, une main-d'œuvre vieillissante et un taux élevé d'absentéisme attribuable aux longues heures de travail durant les périodes de pointe. Les usines éprouvent aussi de la difficulté à embaucher des employés à temps plein pour les postes moins qualifiés.

PRATIQUES ET INNOVATIONS PROMETTEUSES

L'ensemble des employeurs de la transformation des fruits de mer de la région mettent à l'essai diverses stratégies pour tenter de résoudre les pénuries de main-d'œuvre. Ils fournissent le transport aller-retour, basent la rémunération sur le rendement et recrutent des étudiants pendant les périodes de pointe.

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 du Sud (N.-É.).

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 La Sud-Ouest, au sud de la Nouvelle-Écosse, a été choisie.

Les premières sections du rapport présentent un aperçu de la région de La Sud-Ouest ainsi que de l'ensemble des activités de transformation du poisson et des fruits de mer en Nouvelle-Écosse. 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 La Sud-Ouest, l'équipe de l'étude a recueilli de l'information sur quatre usines – petites (deux employés) à 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 SUD-OUEST

2.1 EMPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

La Municipalité de La Sud-Ouest se trouve le long de la Baie de Fundy, au sud-ouest de la péninsule de la Nouvelle-Écosse. Les principales villes de transformation du poisson et des fruits de mer sont Yarmouth (6 518 habitants), Digby (2 060 habitants) et Shelburne (1 743 habitants), ainsi que quelques communautés plus petites qui sont très présentes dans ce genre d'activités. Yarmouth, qui se trouve à environ 300 kilomètres au sud-ouest de la capitale provinciale, Halifax, est le centre régional, bien que des usines de transformation de poisson et de fruits de mer soient aménagées un peu partout dans la région, le long des côtes.

2.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

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

En 2017, la région comptait 46 246 habitants. Selon les profils du Recensement de 2016, le nombre d'immigrants (4,1 %), de minorités visibles (2,6 %) et de citoyens non canadiens (1,6 %) était inférieur à celui de la Nouvelle-Écosse, mais la proportion de la population s'identifiant aux peuples autochtones (selon les définitions du Recensement) (13,3 %) était plus élevée (tableau 1).

TABLEAU 1 : CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DE LA RÉGION DE SUD-OUEST

CARACTÉRISTIQUE	RÉGION DE SUD-OUEST	NOUVELLE-ÉCOSSE
FEMME	8,235	476,715
PART DE POPULATION	50.5%	51.6%
IMMIGRANTS	500	55,680
PART DE POPULATION	3.1%	6.1%
CITOYENS NON CANADIENS	285	29,925
PART DE POPULATION	1.8%	3.3%
MINORITÉS VISIBLES	330	58,650
PART DE POPULATION	2.1%	6.5%
IDENTITÉ AUTOCHTONE	1,740	51,490
PART DE POPULATION	10.8%	5.7%

Selon les projections, les niveaux de population devraient demeurer stables au cours des 13 prochaines années (46 246 en 2017 et 46 603 d'ici 2030). Bien qu'on s'attende à ce que l'ensemble de la population demeure stable, la population sera vieillissante puisque le groupe des personnes âgées de 65 ans et plus devrait passer de 26 % en 2017 à environ 35 % d'ici 2030 (figure 1). Bien que la croissance de la population soit touchée négativement par le vieillissement continu de la population et un plus grand nombre de décès, cette situation sera quelque peu atténuée par la poursuite d'une migration d'entrée nette d'environ 2 700 personnes d'ici 2030. Dans l'ensemble, la période à l'étude sera touchée par un nombre plus élevé anticipé de décès que de naissances dans la région, ce qui, une fois combiné à la migration nette positive, occasionnera une légère augmentation de la population (figure 2).



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

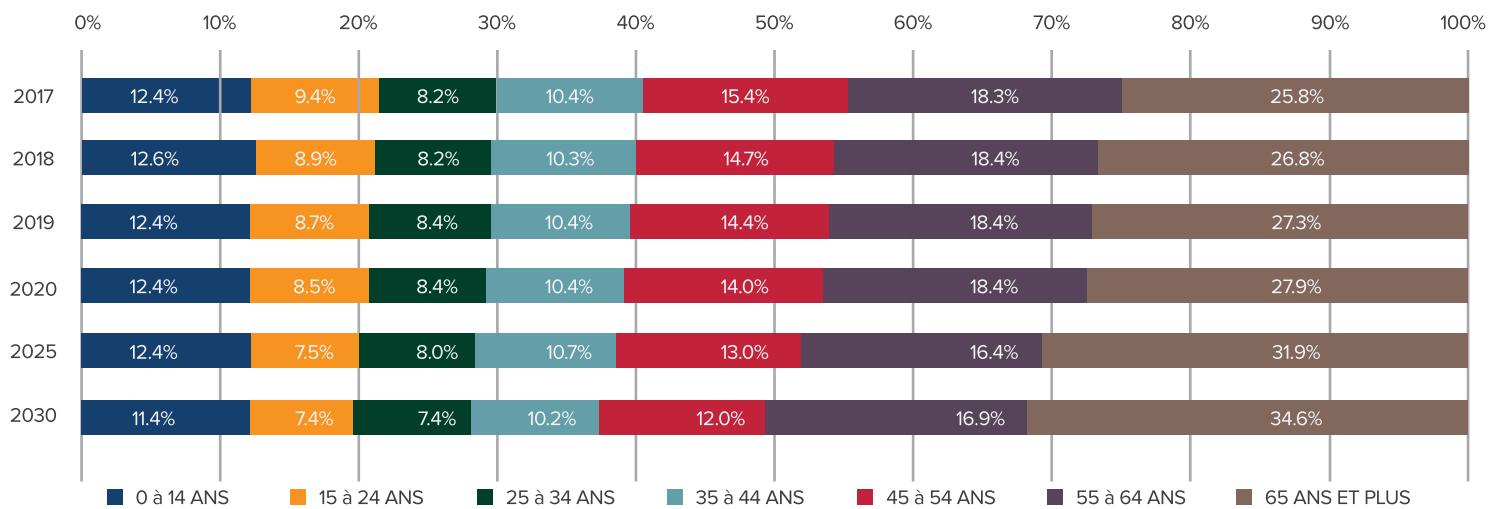
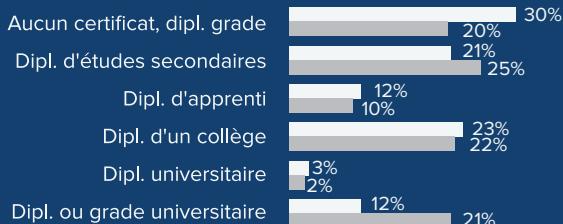
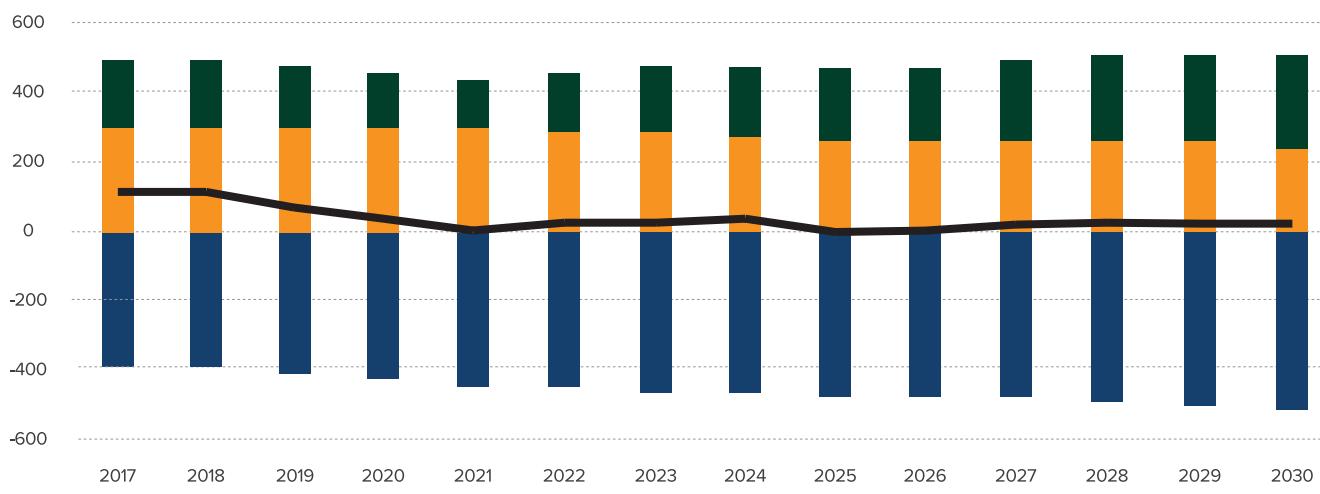


FIGURE 2 : COMPOSANTES DU CHANGEMENT DE POPULATION (2017 À 2030)



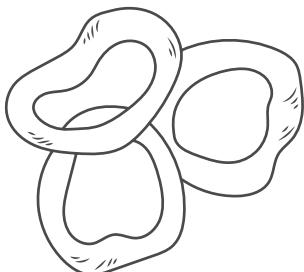
RÉGION DE SUD-OUEST

NOUVELLE-ÉCOSSE

FIGURE 3 : Niveau de scolarité Région de la Sud-Ouest et Nouvelle-Écosse

Le niveau de scolarité des habitants de la région est légèrement inférieur à celui de l'ensemble de la Nouvelle-Écosse (figure 3). Trente pour cent (30 %) des résidents n'ont pas de diplôme d'études secondaires (comparativement à 20 % pour la province), et 12 % (par opposition à 21 % pour la province) ont un grade. À l'issue des entrevues, il a été déterminé que cet état de choses pourrait être attribuable à la migration sortante des jeunes mieux scolarisés que la cohorte plus âgée vers des centres plus urbains. Cela corrobore également le vieillissement démographique de la région.

3.0 PERSPECTIVES DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER EN NOUVELLE-ÉCOSSE



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

La croissance réelle de la production brute réelle de poisson préparé devrait grimper durant la période de projection pour passer de 1,4 % en moyenne entre 2018-2021, à 2,1 % entre 2022-2026 et à 2,2 % entre 2027-2030 (tableau 2). De nombreux facteurs contribuent à l'amélioration de la production réelle. On prévoit une légère hausse de la consommation générale, à savoir 0,1 % pour 2018-2021, 0,3 % entre 2022-2026 et 0,5 % entre 2027-2030, 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 de nos partenaires commerciaux est modeste et les accords commerciaux encouragent 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

L'économie de la Nouvelle-Écosse a progressé à un rythme de 1,2 % en 2017, alimentée par la croissance accélérée des services privés et la robustesse du secteur manufacturier. Pour la période 2017-2021, le PIB réel devrait afficher une croissance moyenne de 1,1 %. Le secteur manufacturier devrait croître à un rythme supérieur à 4 % à moyen terme, cette croissance pouvant grimper à plus de 8 % en 2021, car la construction navale débutera pour le ministère de la Défense nationale. Les services privés devraient représenter un moteur de croissance économique. La croissance du PIB devrait atteindre en moyenne 1,1 % entre 2021-2026 et ralentir à 1,0 % en moyenne entre 2027-2030, puisque qu'une population et une population active stagnantes freinent la croissance potentielle.

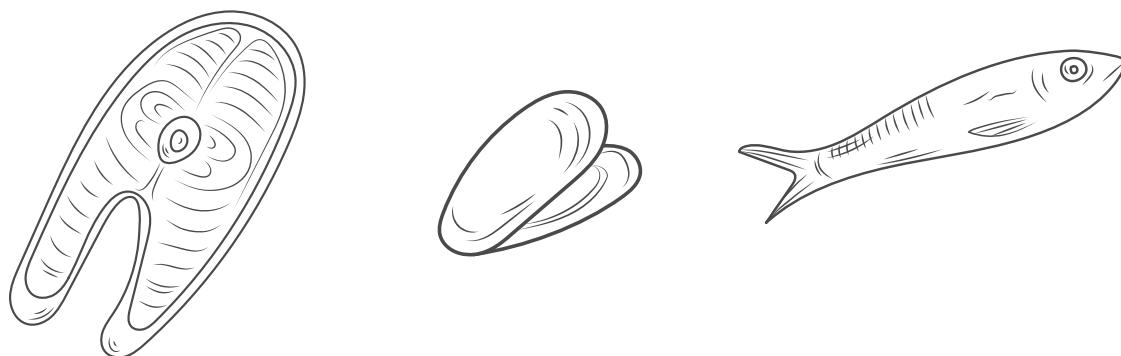
TABLEAU 2 : CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES PRÉPARATIONS DE FRUITS DE MER DE LA N.-É.
(CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

MARCHÉ FINAL	2013-2017	2018-2021	2022-2026	2027-2030
Consommation	-0.6	0.1	0.3	0.5
Exportations Internationales	36.5	1.1	2.0	2.1
Exportations Interprovinciales	-0.3	0.3	0.6	0.8
Demande Interindustrielle	0.5	2.6	1.6	1.6
Importations	-0.6	0.1	0.3	0.5
Total De La Demande	36.3	1.4	2.1	2.2

3.3. PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

La main-d'œuvre moyenne annuelle de la transformation des fruits de mer en Nouvelle-Écosse devrait augmenter de manière constante, soit de 6 400 en 2017 à 6 700 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (transformation et usines) occupent près de 5 emplois sur 10 (46 % des emplois). La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait se situer en moyenne à 1,1 % pendant la période de projection. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter de 0,4 % en moyenne pendant cette même période, ce qui occasionnera une baisse de 0,1 % du nombre total d'emplois entre 2018-2021, et ensuite une hausse de 0,7 % entre 2022-2026 et de 0,7 % entre 2027-2030.

Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 3 000 entre 2017 et 2030. Compte tenu des demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra embaucher un peu plus de 3 400 nouveaux travailleurs, soit 53 % 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 LA SUD-OUEST

4.1 EMPLOYEURS

La région compte 38 transformateurs de tailles diverses, traitant différentes espèces et utilisant différents types de transformation.

La région de La Sud-Ouest compte 38 établissements de transformation de poisson et de fruits de mer. On y traite notamment des poissons pélagiques et démersaux, du homard et des pétoncles. 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. À Yarmouth, par exemple, deux des six plus grands employeurs du secteur privé de la municipalité sont des transformateurs de poisson (les autres étant des détaillants et un autre, un fabricant de produits électroniques). La plupart des usines ont des activités saisonnières, à quelques exceptions près (p. ex., les conserveries utilisant des produits crus surgelés).



À L'HEURE ACTUELLE, LA POPULATION ACTIVE DE L'INDUSTRIE COMpte PLUS DE 3 000 TRAVAILLEURS DURANT LA SAISON DE POINTE, LA MOITIÉ DE CES TRAVAILLEURS 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 et dans la région de La Sud-Ouest en 2017, s'établissait en moyenne à 2 389 et grimpait à 3 147 pendant la saison de pointe (tableau 3). Plus de la moitié des travailleurs embauchés durant la saison de pointe (53 %) étaient des manœuvres (CNP 9618) ou des ouvriers d'usine (CNP 9463). Cette répartition a été validée lors des entrevues, car les usines déploient des efforts de recrutement considérables pendant la saison de pointe pour s'assurer d'avoir suffisamment de manœuvres et d'ouvriers d'usine pour répondre à leurs besoins. Les postes de manœuvres ne demandent généralement pas d'expérience antérieure ou de formation, et sont souvent des postes de débutants pour de nombreuses 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 souhaitable, les directeurs d'usine et de RH interrogés ont indiqué qu'ils n'insistaient pas pour un poste de débutant.

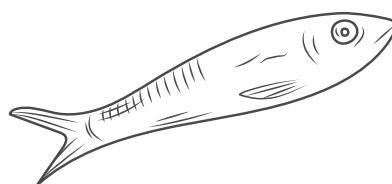
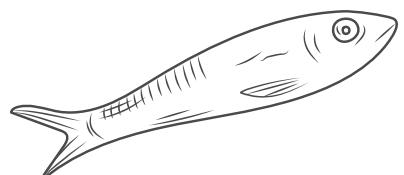


TABLEAU 3 : PROFIL DES TRAVAILLEURS PAR PROFESSION – RÉGION DE LA SUD-OUEST - 2017 (MOYEN ET POINTE)

* 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.

	Moyen 2017 (#travailleurs)	Moyen 2017 (%travailleurs)	Pointe 2017 (#travailleurs)	Pointe 2017 (%travailleurs)	Additionnels requis en période de pointe
MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,864	100%	2,455	100%	591
DÉBUTANT (CNP 9618)					
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	262	14%	392	10%	130
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	274	15%	411	10%	137
INTERMÉDIAIRE (CNP 9463)					
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	162	9%	243	10%	81
Travailleur d'usine de traitement du poisson	171	9%	256	10%	85
SUPERVISION (CNP 9213)					
Superviseurs	64	3%	64	3%	0
GESTION (CNP 0911;0016)					
Directeurs	75	4%	75	3%	0
AUTRES CATÉGORIES					
Entretien	59	3%	68	3%	9
Métiers spécialisés	137	7%	165	7%	28
Technicien au contrôle de la qualité	32	2%	35	1%	3
Personnel de bureau	137	7%	137	6%	0
Autres professions*	492	26%	610	25%	118

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

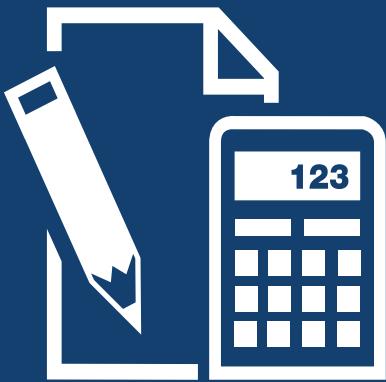
4 Ville de Yarmouth (2017) Yarmouth Community Economic Profile.

5 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.



ENVIRON 25 % DES TRAVAILLEURS DE LA RÉGION SONT SYNDIQUÉS.

Les travailleurs de quatre des plus grandes usines de la région (parmi 38 établissements) sont syndiqués (TUAC), soit environ 400 travailleurs des quatre usines en question. Si on présume que ces personnes appartiennent aux catégories des manœuvres et des ouvriers d'usine (CNP 9618; CNP 9463), cela représenterait un taux de syndicalisation de 25 % des travailleurs pendant la saison de pointe (c.-à-d., $400/1,600 = 25\%$).



4.2.3 SALAIRES

Les salaires horaires médians des manœuvres et des ouvriers d'usine de transformation de poisson/fruits de mer sont légèrement supérieurs à la moyenne provinciale, et plus élevés que la plupart des autres professions de niveaux C et D de 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)			
Sud (N.-É.)	12,50	14,00	22,40
Toute la Nouvelle-Écosse	11,00	13,65	19,00
Côte Nord (N.-É.)	11,00	12,90	18,80
Cap Breton (N.-É.)	11,25	12,25	15,00
Ouvrier dans la transformation du poisson / des fruits de mer (CNP 9463)			
Sud (N.-É.)	11,75	13,50	16,50
Toute la Nouvelle-Écosse	11,22	13,20	19,00
Côte Nord (N.-É.)	11,00	11,12	13,00
Cap Breton (N.-É.)	11,00	12,00	13,62
Autres professions de niveau C&D Sud (N.-É.)			
Ouvrier agricole (CNP 8431)	11,00	12,00	19,76
Matelot de pont, bateau de pêche (CNP 8441)	11,00	17,00	33,33
Vendeur – commerce de détail (CNP 6421)	11,00	11,40	20,00
Services alimentaires (CNP 6711)	11,00	11,80	16,61
Caissier (CNP 6611)	11,00	11,00	12,50

Le salaire horaire médian des manœuvres de la transformation du poisson/des fruits de mer (CNP 9618) de la région sud de la Nouvelle-Écosse en 2017 était de 14 \$ l'heure (tableau 4). Le salaire médian des ouvriers de la transformation du poisson/des fruits de mer (CNP 9463) était un peu moins élevé à 13,50 \$ l'heure. Ces taux salariaux étaient un peu plus élevés que les taux médians provinciaux (13,65 \$ l'heure et 13,20 \$ l'heure respectivement) pour ces professions, et plus élevés que ceux des deux autres grandes régions de transformation de la province. Il convient de noter que le salaire minimum en Nouvelle-Écosse, en 2017, s'établissait à 10,85 \$ 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 de 2 \$ l'heure. La seule exception était un matelot de pont sur bateau de pêche dont le salaire horaire médian était plus élevé (soit 17 \$ l'heure).

En ce qui a trait à la rémunération, les entrevues ont révélé qu'un aspect peut ne pas être compris dans les données des salaires horaires, soit le fait que de nombreuses usines offrent également des primes de rendement ou « à la pièce ». Elles peuvent être versées en fonction d'un rendement individuel ou d'équipe. Selon les témoignages des directeurs d'usines, des primes peuvent être considérables, car les employés très performants peuvent gagner l'équivalent de 30 \$ l'heure.

⁶ La région sud de la Nouvelle-Écosse comprend la région de La Sud-Ouest et d'autres municipalités. Des données salariales fiables n'étaient disponibles que pour cette région un peu plus grande.

5.0

POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION

LA POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION SE CHIFFRE À QUELQUE 23 000 PERSONNES. ENVIRON LE QUART DE LA POPULATION ADULTE A OCCUPÉ UN POSTE À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE EN 2015.



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 22 925 (comparativement à une population de 46 246 habitants). Les plus grandes proportions de la population active de l'Ouest de la Nouvelle-Écosse travaillent dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (17 % de la population active), le commerce de détail (13 %), les services de santé et les services sociaux (12%) et le secteur manufacturier (11 % - y compris la transformation du poisson et des fruits de mer).

Selon les résultats du Recensement de 2016, un quart seulement (26 %) de la population âgée de 15 ans et plus avait occupé un poste à temps plein toute l'année (figure 4). Une plus grande proportion a travaillé une partie de l'année et/ou à temps partiel (37 %), et le même nombre de personnes (37%) 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 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).

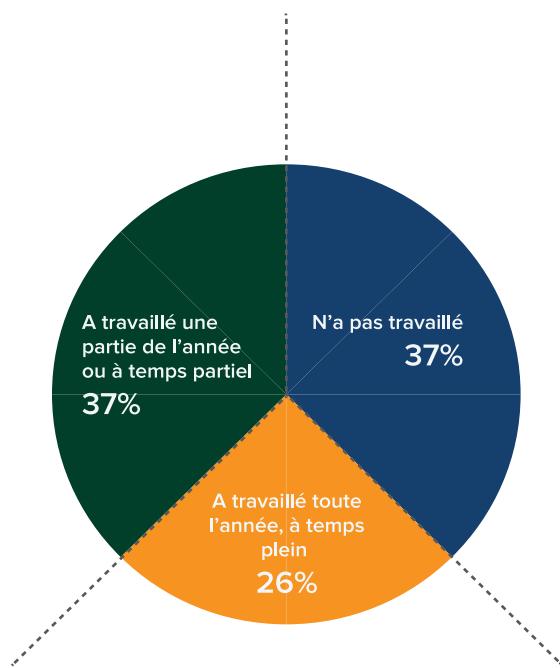


FIGURE 4 : RÉGIMES DE TRAVAIL (15 ANS ET PLUS) – RÉGION DE LA SUD-OUEST





TABLEAU 5 : NOMBRE MENSUEL MOYEN DE PRESTATAIRES D'AE POUR LA RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2014 À 2016

	Janv	Févr	Mars	Avr	May	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Total (Tout les professionnels)	2,180	2,090	2,070	1,983	1,513	1,300	1,503	1,643	1,603	1,727	1,893	2,113
Niveau de Compétence C & D*	1,367	1,333	1,310	1,267	937	787	913	1,013	1,020	1,110	1,230	1,337
Transformation Alimentaire**	93	90	90	83	43	13	23	63	70	77	83	80

*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); boulangers-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

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

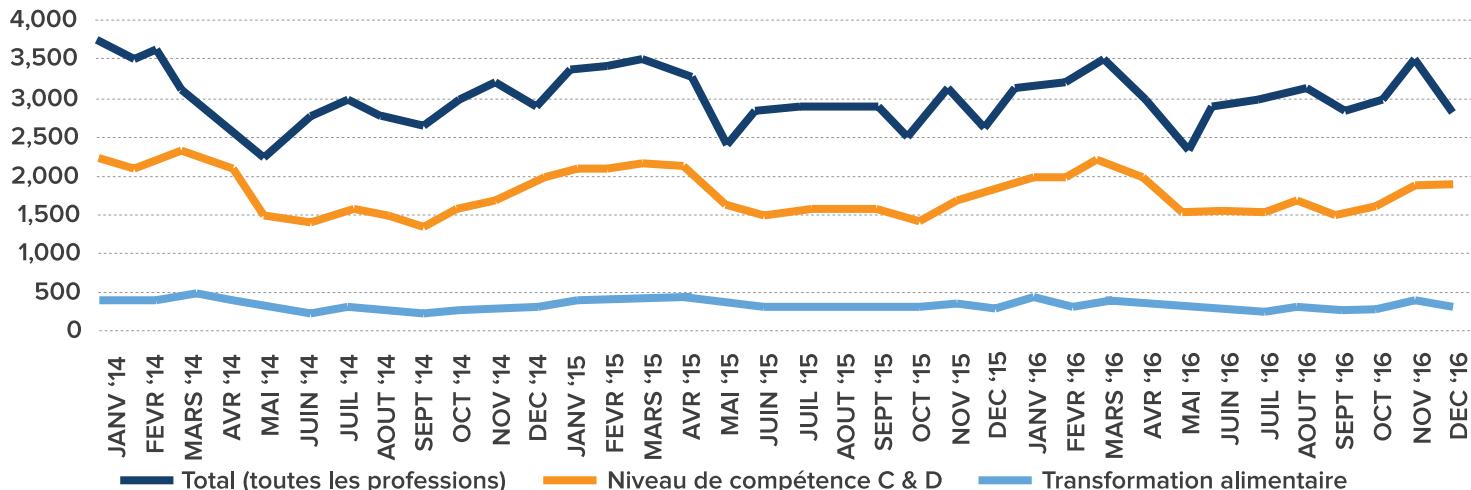
Le taux de chômage moyen de la région était de 10,8 % en 2017, mais il a beaucoup fluctué sur une base mensuelle allant de 4,2 % à 24,5 %. Selon les données du Recensement, environ un cinquième (19 %) de la population âgée de 15 ans et plus avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi (AE) à un 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 247 de juillet à septembre à plus de 400 en janvier (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 similaire de prestataires pour chacune des trois années (changement de +0,2 % pour l'ensemble des demandes soumises sur une base moyenne annuelle pour la période; 0 % pour la transformation alimentaire).



Le taux de chômage moyen de la région était de 10,8 % en 2017, les fluctuations mensuelles étant considérables en raison du caractère saisonnier de nombreuses industries.

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



“ Les communautés autochtones de la région s’impliquent davantage dans la capture des fruits de mer et du poisson plutôt que dans la transformation.

5.2 APERÇU DES SOURCES DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

La proportion d’immigrants établis dans la région de la Sud-Ouest est légèrement inférieure à celle de l’ensemble de la Nouvelle-Écosse (4,1 % comparativement à 6,1 %). Bien que quelques usines aient eu recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en 2017, ce programme ne représente pas une source significative de main-d’œuvre pour les usines de la région. Les directeurs d’usine interrogés ont mentionné que les cheminements courants d’immigration permanente se prêtent mal à leurs besoins, car ils ne sont pas en mesure de garantir un emploi à temps plein pendant toute l’année. Le petit nombre d’immigrants récents travaillant dans les usines, qui ont été interrogés lors de visites sur le terrain, ont mentionné être venus au Canada suite aux démarches d’un autre employeur d’un autre secteur. Après avoir satisfait les critères, ils ont posé leur candidature dans des usines de transformation de poisson et y ont été embauchés.



5.3 APERÇU DES SOURCES AUTOCHTONES DE MAIN-D’ŒUVRE

La région de la Sud-Ouest comprend deux collectivités autochtones, à savoir la Première Nation de Bear River près de Digby et la Première Nation Acadia près de Yarmouth qui, ensemble, comptent environ 350 personnes vivant dans les réserves. Une bonne proportion de la population (13 % dans le Recensement de 2016; 5 905 personnes) de la région de la Sud-Ouest s’identifie aussi aux peuples autochtones (selon les définitions du Recensement). Les entrevues menées dans la région ont permis de constater qu’il n’existe pas d’activités spécifiques de prise de contact ou de partenariat avec les collectivités autochtones locales. On a attribué ce manque d’activités au fait que les collectivités sont relativement petites, et que les Premières Nations locales interviennent de plus en plus dans la récolte du poisson et ne semblent pas s’intéresser à la transformation.



À l’heure actuelle, les immigrants récents et les travailleurs étrangers temporaires jouent un rôle limité 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 la Sud-Ouest.

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

6.1 RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

À l'heure actuelle, la population active locale est insuffisante pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre de la région (toutes les industries), ce qui crée un écart potentiel général, lequel s'intensifie pendant les périodes de pointe. Cette tendance se maintiendra jusqu'en 2030, et s'accentuera durant la deuxième moitié de la période. Pour les transformateurs de poisson et de fruits de mer, cette pénurie est particulièrement prononcée durant la saison de pointe de la transformation qui, malheureusement, a tendance à coïncider avec la saison de pointe d'autres secteurs concurrents.

TABLEAU 6 : SOMMAIRE DES PERSPECTIVES DE POPULATION ET D'EMPLOI : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOY 2021-2025	MOY 2026-2030
Population Totale	18,044	18,308	18,548	18,800	19,575	20,829
Changement annuel moyenne (%)		1.5%	1.5%	1.3%	1.3%	1.2%
Population Active Totale	11,010	11,231	11,317	11,436	11,854	12,228
Changement annuel moyenne (%)		2.0%	0.8%	1.1%	1.1%	0.3%
Total Des Emplois	9,473	9,615	9,688	9,790	10,107	10,603
Changement annuel moyenne (%)		1.5%	0.8%	1.1%	1.1%	0.6%
Taux de Chomage	14.0%	14.4%	14.4%	14.4%	14.7%	13.3%

Le modèle de projections révèle que, compte tenu de la migration sortante et du vieillissement de la population, la population de la région de La Sud-Ouest n'augmentera que très peu pendant la période à l'étude (2017 à 2030) (tableau 6). Ces facteurs contribueront aussi à maintenir la population active à un niveau passablement constant, soit environ 22 000 travailleurs, entre 2017 et 2030. Les taux de chômage devraient donc diminuer pour passer d'une moyenne de 10,8 % à 7,8 % étant donné les opportunités et la croissance mitigée de l'ensemble de la population active.





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 disponible pour combler les besoins 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 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 pointe) excède la population active totale résiduelle. Cela suggère que la population active totale locale est actuellement (2017) insuffisante pour répondre à tous les besoins de main-d'œuvre de la région (toutes industries confondues), ce qui crée un écart potentiel général qui s'amplifie pendant les périodes de pointe. Cette tendance se maintiendra jusqu'en 2030, et s'accentuera durant la deuxième moitié de la période.

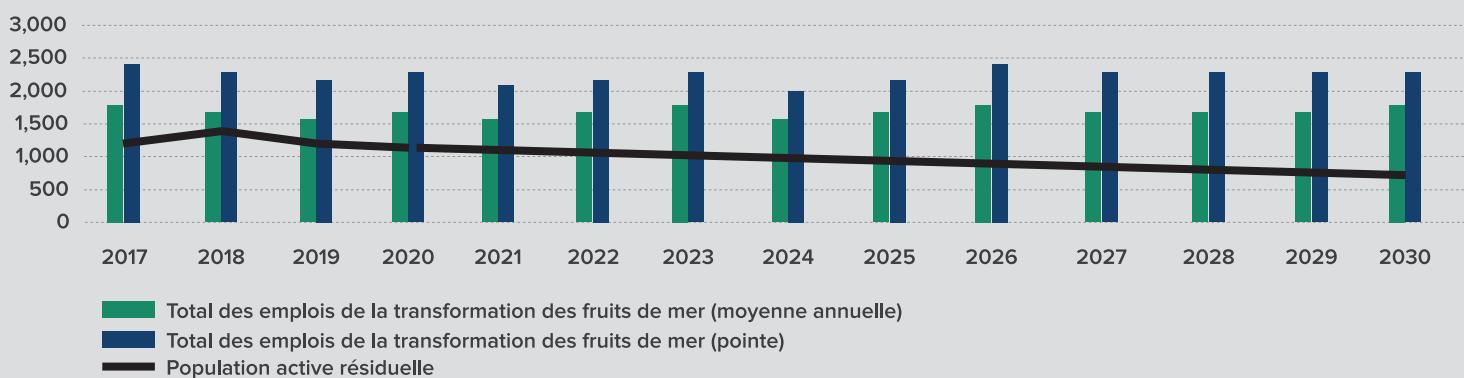
Les données du tableau 7 et de la figure 6 décrivent le contexte d'exploitation des transformateurs de poisson et de fruits de mer, en ce qui a trait au dépistage d'un nombre suffisant de travailleurs à partir de l'offre de main-d'œuvre locale. Dans ce marché du travail concurrentiel très tendu, les employeurs de l'industrie ont quand même réussi à recruter des travailleurs. Pendant la saison de pointe de 2017, par exemple, l'industrie de la transformation des fruits de mer a pu recruter et employer 2 455 personnes, malgré un marché du travail dont la population active totale résiduelle était de 1 298. Cela laisse entendre que l'industrie recrutait vraisemblablement des travailleurs d'autres industries et peut-être aussi à l'extérieur de la région immédiate. Bien que des postes soient toujours vacants dans l'industrie, la situation aurait été encore pire si elle n'était pas parvenue à recruter des travailleurs hors de la région et/ou à concurrencer d'autres industries pour le recrutement.



TABLEAU 7 : RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL TOTAL : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Population active totale⁹	8,061	8,089	8,002	7,903	7,635	7,613
Total des besoins en main-d'œuvre autres que la transformation des fruits de mer¹⁰	7,501	7,513	7,455	7,367	7,159	7,235
Population active résiduelle totale¹¹	560	576	547	536	476	378
Total des emplois de la transformation des fruits de mer (moyenne annuelle)	630	600	594	620	615	687
Total des emplois de la transformation des fruits de mer (pointe)	829	791	782	817	810	905

FIGURE 6 : TOTAL DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION ACTIVE RÉSIDUELLE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 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.

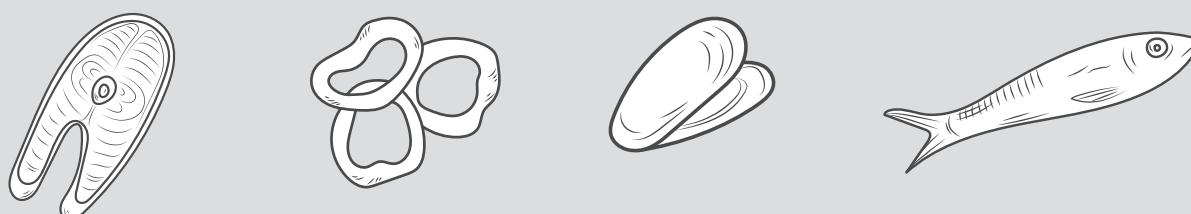


TABLEAU 8 : RESSERREMENT DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE MOINS QUALIFIÉE : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030

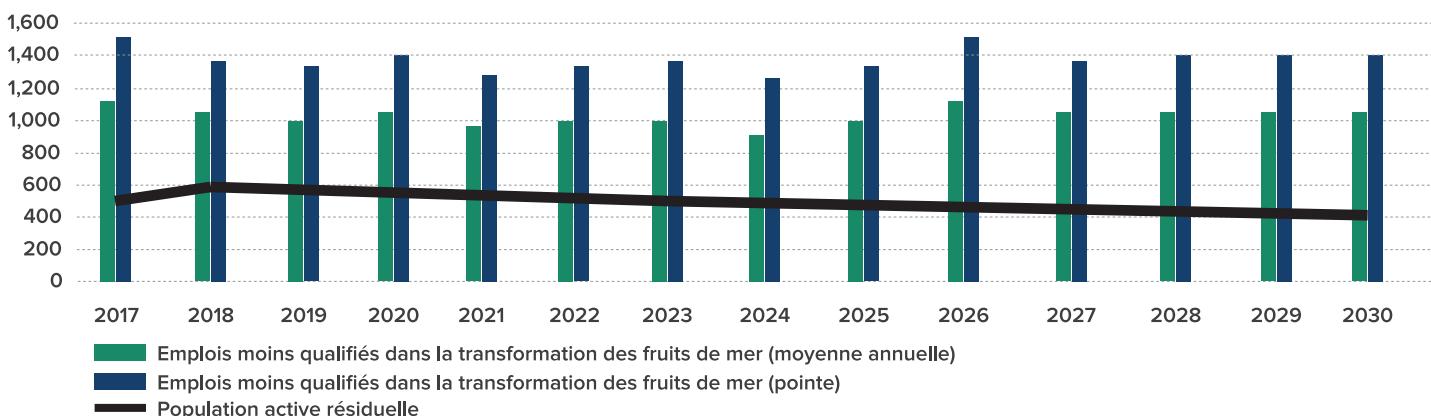
	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Population active moins qualifiée¹²	3,233	3,244	3,209	3,170	3,062	3,053
Besoin en main-d'œuvre non qualifiée autre que la transformation des fruits de mer	3,027	3,027	3,022	2,966	2,878	2,914
Population active moins qualifiée résiduelle	205	217	207	204	184	151
Emplois moins qualifiés dans la transformation des fruits de mer (moyenne annuelle)	379	361	358	374	370	414
Emplois moins qualifiés dans la transformation des fruits de mer (pointe)	499	476	471	492	488	545

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, plus de la moitié des professions de l'industrie de la région sont de niveau « C » et « D », communément appelées professions « moins qualifiées », ne nécessitant pas d'études postsecondaires. Les directeurs d'usines mentionnent aussi que ce sont là les postes qui présentent les plus grandes difficultés 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). Le resserrement de ce segment de marché est également élevé. Pendant la saison de pointe de 2017, par exemple, l'industrie de la transformation des fruits de mer a réussi à recruter et à employer 1 493 travailleurs dans un marché du travail dont la population active totale résiduelle était de 528. Cela laisse entendre que l'industrie recrutait vraisemblablement des travailleurs d'autres industries et peut-être aussi à l'extérieur de la région immédiate. Ce degré de resserrement suggère que de nombreuses industries qui dépendent du marché des travailleurs moins qualifiés sont également aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre dans la région.

FIGURE 7 : EMPLOIS MAINS QUALIFIÉS ET POPULATION ACTIVE RÉSIDUELLE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030



Le resserrement global du marché du travail, tel que modélisé pour la région de La Sud-Ouest (tableau 9), démontre que la population active locale est insuffisante pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs, et ce en moyenne et en période de pointe. Ce resserrement existe pour l'ensemble du marché du travail et les travailleurs moins qualifiés. Cette tendance devrait se maintenir pendant toute 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.



TABLEAU 9 : RÉSUMÉ DU RESSERREMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021 TO 2025	MOYENNE 2026 TO 2030
TOTAL	3	3	3	3	3	3
POINTE	3	3	3	3	3	3

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

6.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS REQUIS

En présence d'un marché du travail très tendu, les projections indiquent que les employeurs de la région de La Sud-Ouest devront attirer environ 600 nouveaux travailleurs dans l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer d'ici 2030. Cela correspond à quelque 32 % 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. Ce recrutement devra malheureusement se faire dans un marché du travail régional très tendu qui est actuellement aux prises avec de graves pénuries de main-d'œuvre, lesquelles devraient se maintenir durant la période à l'étude. Ce resserrement du marché du travail contribue au grand nombre de postes vacants de la transformation des fruits de mer (environ 12 % au Canada atlantique), et dans une certaine mesure aux taux de roulement élevés de l'industrie car les travailleurs ont plus de choix, surtout pour les emplois moins qualifiés (taux de roulement imputé estimé de 40 % au Canada atlantique dans l'industrie de la transformation des fruits de mer). Tous ces facteurs contribuent aux lourds défis auxquels se heurtent les transformateurs de fruits de mer de la région Sud-Ouest pour recruter suffisamment de travailleurs afin de remplacer les retraités, pourvoir les postes vacants, résoudre les taux de roulement, tout en tentant de prendre de l'expansion, de demeurer concurrentiels et d'accroître la productivité.

Dans l'ensemble, on s'attend à des pertes d'emplois à court terme (2017-2018) en raison de la croissance négative de l'industrie. À compter de 2019 par contre, il faudra recruter un plus grand nombre de travailleurs afin de pourvoir les postes devenus vacants suite aux départs à la retraite et aux décès (tableau 10). Dans l'ensemble, cela nécessitera le besoin d'attirer 567 nouveaux travailleurs dans l'industrie entre 2017 et 2030. Cela correspond au remplacement de quelque 32 % des effectifs actuels de la transformation des fruits de mer de la région.



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

	2017	2018	2019	2020	TOTAL 2021-2025	TOTAL 2026-2030
Besoin en recrutement net¹³	2	-8	14	47	125	171
Croissance de l'industrie	-20	-29	-6	26	23	60
Départs à la retraite et décès	22	21	20	21	102	111

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 LA SUD-OUEST – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Emploi total	630	599	594	620	615	687
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	116	110	109	114	113	126
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	65	62	62	64	64	71
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	72	68	68	70	70	78
Travailleur d'usine de traitement du poisson	41	39	38	40	40	45
Superviseurs	22	21	20	21	21	24
Entretien	20	19	19	20	19	22
Métiers spécialisés	46	44	44	46	45	51
Technicien au contrôle de la qualité	11	10	10	11	11	12
Directeurs	25	24	24	25	25	28
Personnel de bureau	46	44	44	46	45	51
Autres professions	166	158	157	164	162	181

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 %.

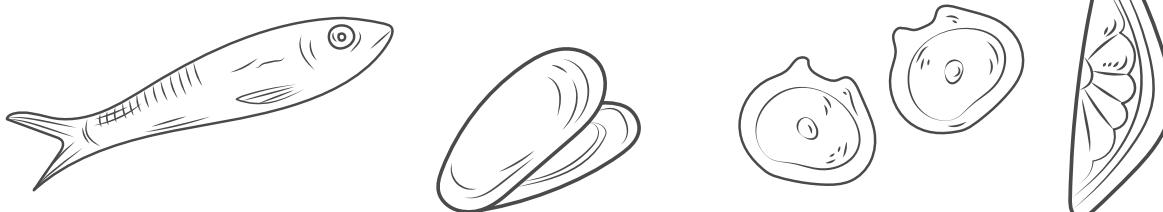


TABLEAU 12 : PERSPECTIVES D'EMPLOI (POINTE : RÉGION DE LA SUD-OUEST – 2017-2030

	2017	2018	2019	2020	MOYENNE 2021-2025	MOYENNE 2026-2030
Emploi total	829	791	782	817	810	905
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	173	165	163	171	169	189
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	98	94	93	97	96	107
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	107	102	101	106	105	117
Travailleur d'usine de traitement du poisson	61	58	58	60	60	67
Superviseurs	22	21	20	21	21	24
Entretien	23	22	22	22	22	25
Métiers spécialisés	56	53	52	55	54	61
Technicien au contrôle de la qualité	12	11	11	12	12	13
Directeurs	25	24	24	25	25	28
Personnel de bureau	46	44	44	46	45	51
Autres professions	206	196	194	203	201	225





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.

» Difficultés de maintien en poste

Parmi les usines consultées, il semble y avoir un groupe d'employés en poste depuis plus de 10 ans (certains y sont même depuis 30 à 40 ans). Ces employés sont plus âgés (plus de 55 ans) et représentent entre 30 % et jusqu'à plus de 50 % des effectifs. Le maintien en poste n'entre pas en jeu pour ce groupe d'employés, mais ces dix dernières années, très peu de nouveaux employés choisissent de rester aussi longtemps dans les usines. Ils y restent plutôt pendant de courtes périodes (souvent moins qu'une saison entière) et ne reviennent pas forcément pour une autre saison. Dans certains cas, on doit s'y attendre, car il s'agit d'étudiants de niveau postsecondaire qui travaillent l'été et poursuivent ensuite des carrières dans leur discipline. Dans d'autres cas, les travailleurs moins qualifiés sont moins « attachés » à un employeur saisonnier et choisissent plutôt de travailler pour plusieurs employeurs pendant l'été ou plusieurs saisons. Un employeur a estimé qu'il remplit environ 400 relevés d'emploi pour quelque 125 postes chaque année. Des 125 postes, environ 75 sont occupés par un petit groupe de travailleurs, et les quelques 300 relevés d'emploi restants visent à pourvoir environ 50 postes durant une saison. Une autre usine qui fonctionne toute l'année a indiqué qu'elle embauche 10 personnes pour chaque personne qui reste en poste à long terme.

» Préférence pour le travail saisonnier parmi les postes moins qualifiés

Les personnes interviewées ont mentionné qu'il est difficile de pourvoir des postes de manœuvres et d'ouvriers d'usine et de maintenir ces travailleurs en poste. Deux directeurs d'usines ont expliqué que de nombreuses collectivités offrent beaucoup d'emplois saisonniers. Les gens ont tendance à privilégier les longues heures et journées de travail saisonnier, et à percevoir ensuite des prestations d'AE, plutôt que de se commettre à temps plein pour des postes moins qualifiés.

» Impact des pénuries de main-d'œuvre et des postes vacants

Dans une usine, les tables de transformation peuvent accommoder jusqu'à 80 travailleurs et, pendant une journée moyenne, on n'y trouve que 35 à 40 travailleurs. En raison de cette pénurie de travailleurs, les employés existants doivent travailler de très longues heures (on vise 12 heures, mais la réalité se rapproche de plus 16 heures), et n'ont pas de congés durant la saison de pointe (bien qu'ils essaient de ne pas travailler le dimanche, et n'y parviennent pas toujours). Un autre impact, est la perte de valeur du produit. Le produit cru doit être traité le jour même, sinon il doit être transformé en farine de poisson. En moyenne par saison, de 10 à 15 % de produit cru ne peut être traité à temps faute d'une pénurie de travailleurs.

7.0 APERÇU DES ENJEUX EN MATIÈRE DE RH...

» Absentéisme

Les pénuries sont également attribuables, en partie, à l'absentéisme qui, d'après les résultats des entrevues, est à la hausse depuis cinq à dix ans. En sont responsables les longues heures de travail et peu de jours de congé (compte tenu du manque de travailleurs), l'aspect physique du travail et le système d'AE actuel qui contribue à plafonner le nombre d'heures que les gens sont disposés à travailler lorsqu'ils sont bénéficiaires d'AE. Il semble qu'après un certain nombre d'heures de travail par semaine, les avantages de travailler diminuent par rapport aux prestations reçues. Les employés s'absentent donc fréquemment, ce qui intensifie les pénuries et crée un « cercle vicieux ».

» Concurrence pour les travailleurs moins qualifiés saisonniers

Les directeurs d'usine ont mentionné que la concurrence s'avive pour les travailleurs moins qualifiés saisonniers. Les principaux concurrents sont les autres usines de transformation de poisson de la région, les centres d'appel et les magasins de détail. Une autre difficulté est la récolte même (surtout pour le homard), où les jeunes hommes peuvent y gagner beaucoup plus que dans la transformation. Cela présente des défis pour combler les postes exigeant qu'on soulève des objets lourds et de la force.

» Recrutement

Dans les plus grandes usines saisonnières, on tente constamment de recruter un nombre suffisant de travailleurs pendant les périodes de pointe. Elles passent des annonces à la radio, et les publient dans les journaux et les babilards électroniques. Beaucoup de travailleurs sont recommandés de bouche à oreille dans la communauté.

» Technologie et automatisation

Les investissements dans la technologie et l'automatisation ne sont pas uniformes dans les usines. Bien que certaines usines plus grandes investissent beaucoup dans la technologie et parviennent à accroître leur productivité avec le même nombre d'employés, d'autres usines utilisent toujours de la technologie acquise il y a plus de 25 ans. Cela semble dépendre des espèces traitées et du type de transformation.

» Image de l'industrie

Certains ont mentionné les défis associés à l'image de l'industrie de la transformation. Ceci comprend l'approche « on embauche n'importe qui » qu'adoptent certaines usines pour combler des postes, ce qui nuit à la présentation de l'industrie comme secteur attrayant regorgeant d'opportunités.



8.0 PRATIQUES PROMETTEUSES ET INNOVATIONS

Les employeurs de la région mettent à l'essai diverses approches pour tenter de résoudre les enjeux liés à l'offre de main-d'œuvre et au maintien en poste. En voici quelques exemples.

GRAPPES D'IMMIGRATION

Une usine qui emploie déjà des travailleurs étrangers temporaires a proposé un projet pilote au gouvernement provincial suivant lequel une « grappe » de 20 familles immigrantes s'établiraient en permanence dans la région pour travailler dans son usine de transformation.

RECRUTER DES ÉTUDIANTS POUR COMBLER DES POSTES PENDANT LES SAISONS DE POINTE

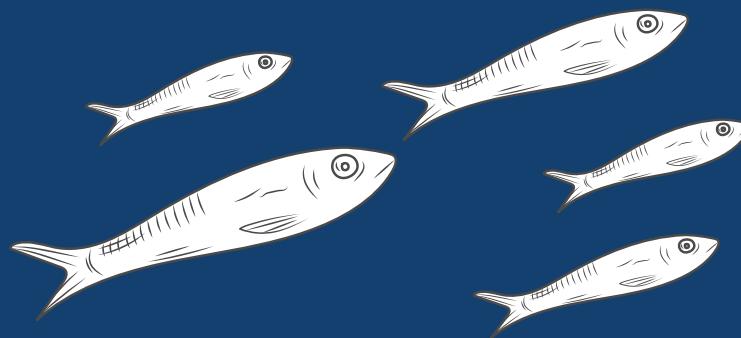
Les usines constatent que les étudiants représentent une source de main-d'œuvre inexploitée, qui mérite d'être explorée pour combler leurs besoins de pointe.

FOURNIR DU TRANSPORT

Des autobus de l'entreprise assurent le transport des travailleurs à l'aller et au retour de l'usine. Cette solution est très attrayante dans des milieux ruraux où les services de transport en commun sont limités.

RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR LE RENDEMENT

Les usines offrent une rémunération à la pièce ou basée sur le rendement. Elles garantissent un salaire minimum, mais les employés d'expérience et très performants peuvent souvent doubler voire tripler ce système de rémunération. Un défi soulevé à cet égard, est que les nouveaux entrants peuvent être déçus de leur salaire comparatif, ce qui peut contribuer au roulement.





COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

201-3030 Conroy Rd,
Ottawa, ON K1G 6C2
Tel 613.237.7988
www.fpsc-ctac.com

© COPYRIGHT 2019. ALL RIGHTS RESERVED.