

MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DES VIANDES DU CANADA

Défis réels, solutions pratiques, perspectives innovantes.

RAPPORT FINAL



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 978-1-989541-09-8

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

TABLE DES MATIÈRES	03
1.0 REMERCIEMENTS	06
2.0 SOMMAIRE	07
3.0 INTRODUCTION ET APERÇU DE L'ÉTUDE	21
4.0 MÉTHODES ET PRINCIPALES SOURCES DE DONNÉES	22
5.0 PROFIL DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES	23
5.1 TAILLE DU SECTEUR ET DES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION	23
5.2 POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE ACTUEL ET FUTUR	26
6.0 PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES	29
6.1 PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES	30
6.2 CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE	34
7.0 SOURCES DE TRAVAILLEURS POTENTIELS	37
7.1 SOURCES LOCALES DE MAIN-D'ŒUVRE DES RÉGIONS	38
7.2 LES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'OEUVRE	40
7.2.1 <i>REPRÉSENTATION ACTUELLE DES JEUNES DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE</i>	41
7.2.2 <i>DISPONIBILITÉ DES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	41
7.2.3 <i>OPPORTUNITÉS DE MOBILISER LES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	42
7.2.4 <i>DÉFIS LIÉS À LA MOBILISATION DES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	42
7.3 LES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	43
7.3.1 <i>DISPONIBILITÉ DE TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	43
7.3.2 <i>DÉFIS ASSOCIÉS À LA MOBILISATION DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	44
7.4 LES IMMIGRANTS ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	45
7.4.1 <i>REPRÉSENTATION ACTUELLE DES IMMIGRANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DANS LES EFFECTIFS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES</i>	45
7.4.2 <i>DISPONIBILITÉ DES IMMIGRANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	46

TABLE DES MATIÈRES A CONTINUÉ...

7.5	LES CANADIENS AUTOCHTONES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	47
7.5.1	<i>REPRÉSENTATION ACTUELLE DES CANADIENS AUTOCHTONES DANS LES EFFECTIFS DE LA TRANSFORMATION</i>	47
7.5.2	<i>OPPORTUNITÉS ET DÉFIS LIÉS À LA MOBILISATION DES CANADIENS AUTOCHTONES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE</i>	48
8.0	OFFRE ET DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE	49
8.1	DEMANDE EN TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES	51
8.1.1	<i>DEMANDE ATTRIBUABLE À LA CROISSANCE ET À LA PRODUCTIVITÉ</i>	51
8.1.2	<i>BESOINS EN RECRUTEMENT</i>	53
8.2	OFFRE DE TRAVAILLEURS : POPULATION ACTIVE DU CANADA	54
8.2.1	<i>LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE DU CANADA</i>	55
8.2.2	<i>PRÉSENCE MANIFESTE DE DÉFIS LIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL</i>	55
8.2.3	<i>DIMINUTION DE L'OFFRE DE TRAVAILLEURS PEU SPÉCIALISÉS</i>	57
8.2.4	<i>CONCURRENCE DE LA PART D'AUTRES SECTEURS – LES SALAIRES</i>	57
8.2.5	<i>SOMMAIRE DES MESURES DE LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES – RESSERREMENT DU MARCHÉ DE MAIN-D'ŒUVRE RÉGIONAL</i>	59
9.0	PERCEPTIONS DU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE	61
9.1	FAMILIARITÉ ET IMPRESSIONS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER	63
9.2	AVANTAGES ET DÉFIS DU SECTEUR	65
9.2.1	<i>PERSPECTIVES DES JEUNES AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS</i>	65
9.2.2	<i>PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS</i>	67
9.2.3	<i>PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS</i>	69
9.2.4	<i>PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS</i>	71
9.3	PERCEPTIONS RELATIVEMENT À CERTAINES PROFESSIONS	73
9.3.1	<i>PERSPECTIVES DES JEUNES À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES</i>	73
9.3.2	<i>PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES</i>	75
9.3.3	<i>PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES</i>	77
9.3.4	<i>PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES</i>	79

TABLE DES MATIÈRES A CONTINUÉ...

9.4	RÉCEPTIVITÉ À CONSIDÉRER DES PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR	81
9.4.1	<i>PERSPECTIVES DES JEUNES RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI</i>	82
9.4.2	<i>PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI</i>	83
9.4.3	<i>PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI</i>	84
9.4.4	<i>PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI</i>	85
10.0	ENJEUX EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES, PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS	87
10.1	RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE	87
10.1.1	<i>DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE</i>	89
10.1.2	<i>PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE</i>	90
10.2	VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE	92
10.2.1	<i>DÉFIS LIÉS À UNE MAIN-D'ŒUVRE VIEILLISSANTE</i>	92
10.2.2	<i>PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE</i>	93
10.3	COLLABORATION DE L'INDUSTRIE AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES	94
10.4	ATTIRER LES JEUNES DANS L'INDUSTRIE	94
10.5	ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT	95
10.5.1	<i>DÉFIS LIÉS AUX ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT</i>	95
10.5.2	<i>PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT</i>	96
10.6	SALAIRS ET AVANTAGES SOCIAUX	97
10.6.1	<i>DÉFIS LIÉS AUX SALAIRES ET AUX AVANTAGES SOCIAUX</i>	97
10.6.2	<i>PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX SALAIRES ET AUX AVANTAGES SOCIAUX</i>	98
10.7	ATTIRER LES NOUVEAUX IMMIGRANTS	99
10.8	UTILISATION DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	100
10.8.1	<i>DÉFIS LIÉS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES</i>	101
10.8.2	<i>PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES</i>	101
10.9	TECHNOLOGIE ET AUTOMATISATION	102

TABLE DES MATIÈRES A CONTINUÉ...

ANNEXES	116
ANNEXE A : STRUCTURE DE L'ÉTUDE	116
ANNEXE B : MÉTHODES DÉTAILLÉES ET SOURCES DE DONNÉES SELON LES COMPOSANTES	118
ANNEXE C : OFFRE ET DEMANDE – COLOMBIE-BRITANNIQUE	122
ANNEXE D : OFFRE ET DEMANDE – ALBERTA	128
ANNEXE E : OFFRE ET DEMANDE – SASKATCHEWAN	133
ANNEXE F : OFFRE ET DEMANDE – MANITOBA	138
ANNEXE G : OFFRE ET DEMANDE – ONTARIO	143
ANNEXE H : OFFRE ET DEMANDE – QUÉBEC	149
ANNEXE I : OFFRE ET DEMANDE – NOUVELLE-ÉCOSSE	154
ANNEXE J : OFFRE ET DEMANDE – NOUVEAU-BRUNSWICK	160
ANNEXE K : OFFRE ET DEMANDE – TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	166
ANNEXE L : OFFRE ET DEMANDE – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	135

1.0 REMERCIEMENTS

Compétences Transformation Alimentaire Canada tient à remercier vivement les centaines d'entreprises et de personnes qui ont contribué directement et indirectement au présent rapport, et tout particulièrement les membres du Comité consultatif qui ont participé à la planification, au développement et à la validation de l'étude.

INDUSTRIE

Edith Laplante	Aliments Asta Inc.
Sean Kelly	Black Angus Fine Meats and Game
Paul Wannet	Cargill Limited
Pauline Zwiers	Conestoga Meat Packers Ltd.
Donna Pomeroy	Country Ribbon Inc.
Nicolas Bilodeau	Exceldor Coopérative
Jeremy Janzen	Hylife Foods LP
Yonathan Negussie	JBS Food Canada Inc.
Bonnie Windsor	Johnston Packers LTD
Maggie Pearce	Newmarket Meat Packers LTD
Isabelle Leblond	Olymel Société en Commandite LP

SYNDICAT

Derek Johnstone	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC Canada)
-----------------	---

PARTENAIRES

Nova Woodbury	BC Association of Abattoirs
Marie-France MacKinnon	Conseil des Viandes du Canada
Robin Horel	Conseil canadien des transformateurs d'oeufs et de volaille
Sylvie Cloutier	Conseil de la transformation alimentaire du Québec
Daphne Nuys-Hall	Ontario Independent Meat Processors

GOUVERNEMENT

Philippe Massé	Emploi et Développement social Canada (siège social)
Benoit Tessier	Emploi et Développement social Canada (siège social)
Shelly Binch	Emploi et Développement social Canada (siège social)
Patti Neggrave	Agriculture et Agroalimentaire Canada (siège social)
Corinne Prince-St-Amand	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (siège social)

Nous remercions également l'équipe de consultation qui a mené les recherches, les sondages et les visites sur le terrain, pris en charge la traduction et rédigé le rapport.

2.0 SOMMAIRE

INTRODUCTION

La transformation des viandes représente un important volet de l'économie canadienne. Elle contribue environ 6,5 milliards \$ au PIB du Canada et emploie près de 60 000 travailleurs partout au pays, ceux-ci occupant pour la plupart des emplois à plein temps prévisibles dans des centres urbains et ruraux, avec des occasions de gravir les échelons pour accéder à des emplois plus spécialisés et mieux rémunérés dans l'industrie.

Le secteur est également un exportateur important : il expédie annuellement des produits d'une valeur supérieure à 7,6 milliards \$ partout dans le monde. Cela représente le quart des exportations canadiennes d'aliments et de boissons, les perspectives de croissance étant très fortes surtout dans des marchés tels que l'Europe et l'Asie.

Afin de pouvoir satisfaire la demande actuelle et de renforcer sa capacité de tirer parti de la croissance, le secteur devra augmenter ses effectifs, les prévisions suggérant qu'il devra recruter 25 000 travailleurs additionnels au cours des 12 prochaines années.

Plus facile à dire qu'à faire, par contre. Les employeurs du secteur de la transformation des viandes

se heurtent à de graves pénuries de main-d'œuvre depuis des années. Et, comme le conclut la présente étude, la situation devrait s'aggraver si on ne fait rien. L'industrie devra embaucher un nombre net de près de 2 275 travailleurs additionnels au cours des trois prochaines années pour satisfaire l'expansion et les départs à la retraite. À elles seules, les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient représenter 5 500 travailleurs entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, on anticipe que l'industrie devra recruter un peu plus de 10 400 nouveaux travailleurs ou 77 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. 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 en période de pointe, lesquelles devraient se maintenir durant la période à l'étude.

Dans l'ensemble, l'étude a révélé que dans huit des quatorze régions examinées plus en profondeur, le marché du travail est très tendu et la demande actuelle ou anticipée de travailleurs (demande totale et demande de travailleurs moins qualifiés) des industries régionales est plus élevée que le marché local de main-d'œuvre actuel (voir le tableau ci-dessous).

Région	Population active totale			Main-d'œuvre moins qualifiée		
	2018	2020	2025	2018	2020	2025
Brandon, Manitoba	3	3	3	3	3	3
Brooks, Alberta	3	3	3	3	3	3
Rivière-du-Loup, Québec	3	3	3	3	3	3
Saint-Esprit, Québec	3	3	3	3	3	3
Wynyard, Saskatchewan	3	3	3	3	3	3
Kings Country, Nouvelle-Écosse	2	3	3	3	3	3
Lévis, Québec	3	3	3	3	3	2
Chilliwack, Colombie-Britannique	2	2	2	3	3	2
Guelph, Ontario	1	1	1	2	2	2
High River, Alberta	1	1	1	1	1	1
Langley, Colombie-Britannique	1	1	1	1	1	1
Toronto, Ontario	1	1	1	1	1	1
Hamilton, Ontario	1	1	1	1	1	1
Winnipeg, Manitoba	1	1	1	1	1	1

1 = La demande d'emploi dans la transformation des viandes est moins de 50 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

2 = La demande d'emploi dans la transformation des viandes est entre 50 et 100 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

3 = La demande d'emploi dans la transformation des viandes est plus de 100 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

De nombreux transformateurs plus petits recherchent des solutions pragmatiques et faciles à mettre en œuvre, car ils n'ont pas forcément la capacité nécessaire pour adapter des solutions complexes à leur propre contexte. Heureusement, des pratiques prometteuses sont à l'essai

dans l'industrie et elles méritent d'être examinées de plus près et adaptées par les transformateurs de viandes, petits et grands, afin de pouvoir attirer un plus grand nombre de travailleurs dans ce secteur important et en essor.

L'INDUSTRIE CANADIENNE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

Les quelque 1 600 entreprises du secteur de la transformation des viandes du Canada embauchaient environ 58 000 personnes en 2017. Près de la moitié (45 %) de ces entreprises sont petites et emploient 10 personnes ou moins, et un autre 30 % en emploient entre 11 et 60. Seulement 11 % des entreprises comptent plus de 200 employés et le « très grand » employeur moyen emploie 668 personnes.

Une grande partie des produits de viande du Canada est exportée un peu partout dans le monde, les plus grandes entreprises ciblant les marchés américains et autres de l'étranger. De nombreux transformateurs qui ont entre 60 et 120 employés sont également des exportateurs actifs.

Cette prédisposition actuelle pour les marchés d'exportation, même parmi les moyennes entreprises, est un bon indicateur de la croissance potentielle du secteur, qui proviendra pour la plupart des exportations au cours des dix prochaines années. Elle représente aussi un indicateur positif de la capacité potentielle de la poursuite du développement des marchés d'exportation, puisque ces entreprises possèdent déjà de l'expérience dans ce domaine.

L'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union Européenne (AECG) et l'Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP) devraient avoir un impact positif important sur la demande de pro-

ducts de viande canadiens, surtout pour les produits de bœuf. Et l'industrie canadienne des viandes dispose de la capacité voulue pour augmenter l'approvisionnement de bœuf, de volaille et de porc, car elle n'est pas limitée par des quotas ou des mesures visant à limiter la production.

Dès lors, le principal facteur faisant obstacle à la saisie de ces débouchés à l'exportation vise la transformation des viandes, et non la production. Et un des principaux obstacles de la transformation des viandes est le nombre de travailleurs de l'industrie.

La plus grande partie de la valeur ajoutée des produits de viande est issue de la transformation secondaire, notamment la conversion de matières premières en produits tels que des saucisses, charcuterie et croquettes surgelées, ainsi que des viandes spécialisées comme le porc spécialisé pour le marché japonais, ainsi que le conditionnement de produits pour la vente au détail, y compris les poitrines de poulet désossées et sans peau multiples dans des barquettes de styrémousse. La demande en viandes transformées halal est aussi à la hausse. Pour satisfaire cet aspect de valeur ajoutée de la transformation des viandes, le secteur devra investir davantage dans la technologie et les processus d'assurance de la qualité... et recruter d'autres travailleurs.

LES TYPES DE TRAVAILLEURS REQUIS

Les professions des viandes sont classées dans trois grands groupes : l'abattage de viandes et de volailles, la découpe de viandes et la transformation de volailles. Chaque groupe comporte six niveaux allant des postes de débutant (comme les emballeurs généraux et les réceptionnaires d'animaux vivants) aux postes de niveau intermédiaire (comprenant les bouchers industriels et les pareurs) et spécialisé, comme celui de maître-boucher et les postes de supervision. Il y a également des postes de direction et de haute direction. (Un autre groupe apparenté est responsable du contrôle et de l'évaluation de la qualité, ce groupe comportant cinq niveaux.)

L'industrie attache beaucoup d'importance à la formation en cours d'emploi, trois des six niveaux professionnels

n'exigeant pas de formation ou d'études postsecondaires spécifiques, et deux des six n'exigeant pas forcément de diplôme d'études secondaires. Il est donc facile de travailler dans le secteur et il est possible de gravir les échelons d'après l'expérience de travail, plutôt qu'en suivant une formation ou en poursuivant des études formelles.

Quoi qu'il en soit, parce que le secteur peut être perçu comme un secteur peu spécialisé offrant peu de possibilités d'avancement, il peut être difficile de recruter et de maintenir en poste des travailleurs. De plus, de nombreux postes demandent beaucoup d'efforts physiques et pour l'abattage de viandes, il est important de trouver des travailleurs capables de tolérer un tel environnement.

LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS REQUIS

Malgré l'importance des effectifs du secteur, plus de la moitié (55 %) des transformateurs de viandes du Canada disent qu'ils sont incapables de trouver suffisamment de personnes pour combler tous les postes vacants ou éprouvent des difficultés de recrutement chroniques. Il est estimé que 7 300 postes sont demeurés vacants en 2016, et qu'un transformateur sur cinq (22 %) a été touché.

Ces difficultés de recrutement sont aggravées par un taux de roulement annuel élevé (41 % de manière générale), ce qui signifie que les employeurs doivent embaucher 1,4 travailleur par poste vacant. L'an dernier, cela représentait 24 500 personnes. Et ils doivent le faire dans des marchés locaux du travail très tendus, et livrer concurrence à d'autres transformateurs de viande et des employeurs d'autres industries qui sont peut-être en mesure d'offrir des salaires plus élevés ou de meilleures conditions de travail, ou les deux.

Un autre défi est que près de la moitié (46 %) des travailleurs de la transformation des viandes sont des travailleurs de la production moins qualifiés ne nécessitant aucune spécialisation particulière, ce qui facilite leur mobilité entre les différents employeurs, emplois et industries. Malgré des hausses salariales récentes, les ouvriers de la production de la transformation des viandes gagnent moins sur une base horaire que leurs homologues d'autres secteurs. Et l'offre de travailleurs moins scolarisés diminue par rapport à l'ensemble de la population active, alors que les jeunes poursuivent des études plus avancées.

C'est dans ce contexte de travail difficile que la transformation des viandes tentera de recruter 32 000 travailleurs additionnels au cours des 12 prochaines années pour remplacer les départs à la retraite et/ou les décès et tirer parti des possibilités de croissance

du secteur. Cela signifie qu'environ 2 500 travailleurs devront être embauchés, tous les ans, entre 2018 et 2030, sans compter ceux requis afin de pourvoir des postes vacants ou remplacer ceux qui ont démissionné peu après avoir été embauchés.

Il peut y avoir des possibilités limitées pour les transformateurs de viandes d'augmenter le nombre de nouvelles recrues locales en offrant des augmentations de salaires considérables et en améliorant les conditions de travail, mais dans de nombreuses régions, le nombre de personnes est tout simplement insuffisant pour satisfaire les besoins d'emploi locaux de tous les secteurs qui se livrent concurrence pour les travailleurs.

Les transformateurs ont aussi peu d'occasions d'obtenir un plus grand nombre de travailleurs d'autres endroits, que ce soit par voie de déménagement régional, le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le recours à la technologie et à l'automatisation pour réduire les besoins en main-d'œuvre (bien que cela ne soit pas une option viable sur le plan des coûts pour de nombreux employeurs qui ont tout au plus 10 employés). Une solution plus radicale consisterait à déménager les usines de transformation à proximité de bassins de travailleurs plus importants, mais là encore les transformateurs devraient toujours livrer concurrence à d'autres secteurs pour ces travailleurs.

Tous ces facteurs font en sorte que les transformateurs de viandes continuent d'éprouver de sérieuses difficultés à recruter suffisamment de travailleurs pour remplacer les départs à la retraite, pourvoir des postes vacants et chercher à résoudre les problèmes de roulement, tout en cherchant à accroître leurs activités, à maintenir leur compétitivité et à accroître la productivité.

LES SOURCES DE TRAVAILLEURS

L'industrie canadienne de la transformation des viandes se caractérise par un grand nombre de petites et moyennes usines, aménagées souvent dans des régions rurales ou éloignées, surtout si l'usine a des activités d'abattage. Ces usines ont accès à de petites populations pour recruter leurs travailleurs, une situation qui se complique par la mutation géographique des communautés rurales et éloignées vers des centres urbains.

Les transformateurs en milieux urbains ou banlieues font face à des défis différents sur le plan du recrutement, ceux-ci devant livrer une concurrence passablement vive à d'autres secteurs et industries pour l'offre disponible de travailleurs.

Les femmes : Les hommes ont toujours une présence dominante dans l'industrie de la transformation des viandes, ces derniers représentant les deux tiers des effectifs en 2017. Pour que l'industrie puisse attirer un plus grand nombre de femmes, elle devra envisager d'offrir des incitatifs tels que des garderies, des congés scolaires et des congés parentaux.

Les travailleurs plus âgés : Afin de pouvoir attirer et maintenir en poste des travailleurs plus âgés, les employeurs devront peut-être aussi modifier les conditions de travail actuelles de manière à réduire les quarts de travail, à fournir des congés pour les rendez-vous médicaux, fournir de l'assurance-maladie et aider les employés à faire la transition vers une semi-retraite.

Les jeunes : Recruter des jeunes pour travailler dans la transformation des viandes devient de plus en plus difficile : plus petit nombre de jeunes comparativement à l'ensemble de la population canadienne, baisse du taux de chômage des jeunes et exode des jeunes hors du Canada rural (où se trouvent de nombreuses grandes usines de transformation de viandes) vers les plus grands centres urbains. De plus, les jeunes souhaitent jumeler les emplois d'été à leurs aspirations de carrière et préfèrent des conditions de travail n'exigeant pas d'efforts physiques.

Certains jeunes peuvent néanmoins percevoir le secteur comme une possibilité d'accéder au marché du travail en dépit de barrières personnelles à l'emploi, telles qu'un manque de scolarité, un manque d'expérience de travail ou des problèmes d'apparence et d'attitude. Les initiatives visant à aider des jeunes de ce segment devraient être appliquées avec des soutiens appro-

priés et en concertation avec des organismes communautaires et de formation œuvrant auprès de jeunes à risque.

Pour améliorer le maintien en poste d'employés plus jeunes, les transformateurs pourraient adapter un « environnement de jeu » au travail, fournir une rétroaction soutenue sur le rendement, adapter la chaîne de production pour que de la musique puisse être jouée et prévoir des « pauses téléphoniques » durant les quarts de travail.

Les sans-emploi : Dans la transformation des viandes du Canada, la plupart (80 %) des emplois sont permanents et à plein temps, si bien qu'il n'y a pas de travailleurs sans-emploi expérimentés dans l'industrie qui attendent d'être rappelés pour du travail saisonnier. De plus, l'industrie du bœuf est plus présente dans l'Ouest canadien, où les taux récents de chômage plus faibles ont réduit le nombre de personnes en quête de travail, alors que la concurrence pour les travailleurs est également vive dans le sud de l'Ontario, où se trouvent beaucoup de transformateurs de viandes.

Les nouveaux Canadiens : Les nouveaux immigrants et réfugiés représentent un travailleur sur 10 des effectifs actuels de la transformation des viandes, et un autre trois pour cent travaillent dans l'industrie comme travailleurs étrangers temporaires. Les nouveaux Canadiens représentent certes un bassin important d'employés potentiels pour les transformateurs de viandes, mais ce fait est tempéré par la difficulté à trouver un nombre suffisant d'immigrants reçus disposés à vivre et travailler dans les communautés rurales et éloignées où se trouvent de nombreuses usines de transformation.

Les Canadiens autochtones : Les Canadiens autochtones semblent être sous-représentés dans le secteur de la transformation des viandes. Cela pourrait découler du fait que les transformateurs ignorent que les communautés autochtones locales pourraient représenter un bassin potentiel de travailleurs. Afin d'accentuer la mobilisation des communautés autochtones locales dans la transformation des viandes, il importera de comprendre les divers facteurs qui favorisent ou nuisent à cette mobilisation.

POINTS DE VUE DES TRAVAILLEURS POTENTIELS

Les Canadiens semblent mal connaître les perspectives d'emploi dans la transformation des viandes. Une des perceptions les plus courantes, en revanche, est que les emplois sont en milieu rural, qu'ils sont offerts dès la sortie de l'école et n'exigent pas toujours de formation spécifique ou de diplôme. Lorsque ces perceptions sont jumelées aux défis perceptuels plus importants pour les employés potentiels, à savoir l'abattage des animaux, la présence d'odeurs fortes et la nature physique du travail, il est apparent que les transformateurs de viandes se heurtent à des obstacles de taille pour embaucher suffisamment de travailleurs et satisfaire les besoins de l'industrie, maintenant et à l'avenir.

Ceci dit, les recherches menées dans le cadre de l'étude laissent entendre que lorsqu'on fournit de l'information factuelle au sujet de l'emploi dans le secteur, les gens sont plus réceptifs à envisager de travailler dans le secteur.

La hausse du nombre de répondants du grand public

ayant dit qu'ils envisageraient un emploi dans le secteur à la fin du sondage Cahier de choix™ était de huit pour cent. Les jeunes, les Canadiens autochtones et les sans-emploi ayant participé au sondage se sont dits être aussi plus réceptifs, mais la hausse la plus forte de la réceptivité a été enregistrée parmi les nouveaux Canadiens, à 14 %.

La combinaison de bas niveaux de sensibilisation aux emplois dans le secteur et de la réceptivité relative à cet égard suggère qu'il est possible d'augmenter le bassin de main-d'œuvre en améliorant les communications auprès des quatre auditoires cibles, et plus particulièrement les nouveaux Canadiens. La recherche révèle que l'information ayant influé le plus positivement sur la réceptivité à travailler dans le secteur sont : les primes de rendement, les primes de maintien en poste, le travail à plein temps prévisible, le transport aller-retour du domicile à l'usine. Pour les jeunes, offrir de payer les frais de scolarité et les fournitures scolaires était un déterminant clé.



RECOMMANDATIONS

L'industrie de la transformation des viandes n'a pas été oisive en regard de ses problèmes de recrutement et de maintien en poste, et a essayé diverses solutions pour tenter de les adresser. Il y a suffisamment de preuves probantes et de résultats empiriques positifs pour proposer quelques « pratiques prometteuses » que les employeurs et autres parties prenantes pourraient explorer et adapter.

Les recommandations qui suivent sont issues des résultats et des implications de l'étude d'IMT. Plusieurs d'entre elles visent à stabiliser davantage la situation du marché du travail. On espère ainsi « gagner du temps » jusqu'à ce que les mesures à plus long terme proposées dans les autres recommandations puissent produire des impacts et, éventuellement, créer un équilibre du marché du travail dans l'industrie de la transformation des viandes.

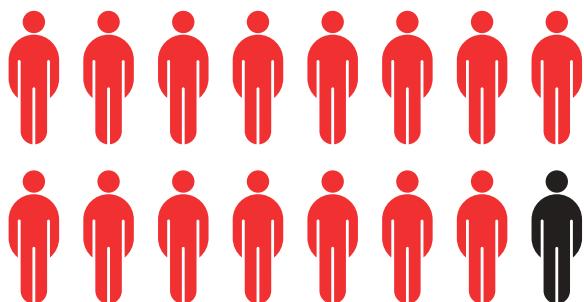
RECOMMANDATIONS QUI DEVRAIENT PRODUIRE DES IMPACTS À COURT TERME

RECOMMANDATION : SOLUTIONS RÉGIONALES

La situation actuelle de la demande et de l'offre du marché du travail est tendue et devrait continuer de l'être jusqu'à au moins 2030. Étant donné qu'il ne semble pas exister de solution générique apparente à la pénurie de main-d'œuvre, il est probable qu'on ne puisse réaliser des progrès qu'en apportant des améliorations progressives dans différents domaines, y compris dans les usines elles-mêmes (p. ex., des quarts de travail moins longs pour les travailleurs plus âgés), et ailleurs (p. ex., développement économique rural). Les politiques et programmes gouvernementaux peuvent avoir d'importantes répercussions positives sur la réussite de l'industrie, et ce faisant les communautés où se trouvent les usines.

Il est recommandé que tous les paliers de gouvernement mènent un examen concerté de tous les programmes et politiques pertinents, y compris par exemple du financement de la R & D, des politiques d'immigration, des politiques en matière d'AE, de la formation à l'emploi et du développement rural.

De plus les communications entre les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux ainsi que les échanges intraministériels s'améliorent, ce qui favorise une meilleure collaboration et un accent plus clair sur les résultats.



Principaux acteurs

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)
- Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
- Emploi et Développement social Canada (EDSC)
- Agences fédérales et provinciales de développement économique régional
- Associations industrielles
- Syndicats

Première étape

- Explorer des mécanismes et des structures potentiels dans le but de mener un examen concerté des programmes et des politiques.

RECOMMANDATION : ABORDER LA PÉNURIE CRITIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les recherches ont déterminé que le secteur éprouve actuellement une pénurie considérable de main-d'œuvre et que la situation se maintiendra. Cette situation se répercute négativement sur la compétitivité du secteur, voire sa survie. Il est nécessaire aussi de mettre en place des mesures qui aideront à équilibrer l'offre et la demande du marché du travail assez rapidement. Ces recommandations visent à le faire. Il est nécessaire d'adopter des mesures pour aider à équilibrer l'offre et la demande du marché du travail passablement rapidement.

Le gouvernement fédéral devrait songer à :

- Créer un volet d'immigration spécial pour les découpeurs de viande industrielle afin d'atténuer les pénuries dans les établissements petits et grands du pays.

- Supprimer les restrictions quant au nombre de fois qu'un travailleur étranger temporaire (TET) peut revenir travailler pour des employeurs du secteur.
- Supprimer le nombre maximum de TET qu'un employeur du secteur peut embaucher annuellement.
- Réduire les frais de demande du programme des TET.
- Simplifier le processus d'EIMT (p. ex., en fournissant aux employeurs des données d'IMT locales).
- Le rétablissement du programme de subvention salariale Objectif Carrière pour les transformateurs de viandes, car il s'agissait là d'un outil de recrutement très efficace pour cibler les nouveaux diplômés postsecondaires, qui restent en fonction dans une proportion de 90 %.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)• Emploi et Développement social Canada (EDSC)• Associations industrielles• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Discuter ce que le gouvernement fédéral pense de ces recommandations.• Évaluer l'impact de ces recommandations sur les effectifs actuels de la transformation des viandes.

RECOMMANDATION : MILIEUX DE TRAVAIL FLEXIBLES

Il est recommandé que les employeurs travaillent avec les syndicats et les associations industrielles pour envisager d'adapter leurs milieux de travail en fonction des besoins et préférences spécifiques des travailleurs. Par exemple :

- Quarts de travail adaptés aux besoins et préférences des travailleurs (p. ex., des quart de travail moins longs lorsque l'effectif compte beaucoup d'employés plus âgés, ordonnancement flexible).
- Prendre en compte les préférences des jeunes (p. ex., pauses-téléphone, musique en travaillant, considérations de type jeu pour l'évaluation du rendement).
- Transport (p. ex., transport des communautés jusqu'à l'usine).

Étant donné la diversité de la main-d'œuvre, les pro-

grammes traditionnels de salaire et d'avantages sociaux sont moins attrayants pour les travailleurs d'aujourd'hui.

Les employeurs devraient envisager l'adaptation des programmes de rémunération pour y inclure des aspects tels que les suivants : abandonner les prestations de maladie en faveur de salaires plus élevés, des bourses d'études, des avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel et des congés pour différentes raisons (études, voyage). Les employés pourraient peut-être choisir ce qu'ils préfèrent à partir d'un menu d'avantages sociaux. Dans un même ordre d'idée, les employeurs pourraient mettre en place des programmes de primes de recrutement et de maintien en fonction (p. ex., primes de recommandation d'employés, primes de maintien en fonction et primes de « longévité »).

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Associations industrielles• Membres de l'industrie (y compris des professionnels des RH)• Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer les besoins afin de déterminer les aspects des RH qui demandent le plus d'innovation / de changement.

RECOMMANDATIONS DONT LES IMPACTS SERAIENT À MOYEN TERME

RECOMMANDATION : APPUYER L'IMMIGRATION PERMANENTE AU CANADA D'UN PLUS GRAND NOMBRE DE DÉCOUPEURS DE VIANDES PLUS SPÉCIALISÉS EN MODIFIANT LE SYSTÈME DE CODAGE DE LA CNP

L'industrie utilise actuellement le PTET pour recruter des découpeurs de viande qualifiés et combler des postes vacants. L'accent « temporaire » n'est guère utile pour l'industrie ou les travailleurs, car il s'agit de postes à plein temps permanents qui ne peuvent être comblés par des Canadiens.

Le gouvernement fédéral devrait envisager de modifier le système de codage de la CNP pour reconnaître le niveau élevé de compétences de certaines professions de la découpe de viande industrielle. À l'heure

actuelle, le codage professionnel des découpeurs de viande industrielle est de niveau « C » (CNP 9462), si bien qu'il est difficile pour les découpeurs de viande industrielle plus spécialisés d'être considérés pour plusieurs des voies permanentes à l'immigration. L'étude suggère qu'un niveau « C » sous-estime le niveau réel de compétences requis pour réussir comme découpeur de viande industrielle (p. ex., la boucherie de détail, dont le niveau de compétence est « B », se fait maintenant à l'usine pour satisfaire une demande croissante en produits prêts à découper en caisse).

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)Emploi et Développement social Canada (EDSC)Associations industriellesSyndicats	<ul style="list-style-type: none">Discuter ce que le gouvernement fédéral pense de ces recommandations.Évaluer l'impact de ces recommandations sur les effectifs actuels de la transformation des viandes.

RECOMMANDATION : METTRE L'ACCENT SUR LES VOIES D'OBTENTION DE LA RÉSIDENCE PERMANENTE DE L'IMMIGRATION

Dans de nombreuses communautés rurales, la population est insuffisante pour soutenir les besoins d'emploi de l'industrie (y compris deux du secteur de la transformation des viandes).

Il est recommandé de réviser les politiques et programmes d'immigration fédéraux et provinciaux en gardant à l'esprit ce qui suit :

- Mettre l'accent sur le développement communautaire, à plusieurs égards, en sus des considérations économiques.

- Attribuer des « points » supplémentaires aux familles disposées à demeurer dans des communautés rurales/semi-rurales.
- Mieux équilibrer la nécessité de satisfaire les besoins en main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée.
- Prévoir des voies d'accès accéléré ou autres voies fédérales d'accès à la résidence permanente pour l'industrie de la transformation des viandes.
- Prévoir des « crédits » dans le cadre du programme de résidence permanente d'après la performance antérieure du TET.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)Emploi et Développement social Canada (EDSC)Associations industrielles	<ul style="list-style-type: none">Discuter ce que le gouvernement fédéral pense de ces recommandations.

RECOMMANDATION : ENCOURAGER LES JEUNES FAMILLES À DEMEURER OU À DÉMÉNAGER DANS DES COMMUNAUTÉS RURALES

En plus d'encourager les immigrants à s'établir en permanence dans les communautés des usines de transformation, les employeurs et gouvernements devraient développer une approche « entièrement communautaire » afin d'encourager les jeunes familles à demeurer ou à déménager dans les communautés rurales. Quelques exemples d'approches potentielles :

- Accent communautaire sur le maintien des immigrants – responsabilité conjointe avec le soutien de tous les secteurs (éducation/formation, groupes confessionnels, petites entreprises, l'industrie en général, logement, banques, santé)

- Comparer les services/priorités actuels des communautés et les besoins des jeunes familles (p. ex., logement abordable, services de garde d'enfants, transport, services sociaux et récréatifs).
- Développer des perspectives d'emploi en considérant les exigences familiales (les deux parents travaillent, programmes d'avantages sociaux, besoins de garde d'enfants, ordonnancement flexible).
- Faire valoir les mérites d'un mode de vie en milieu rural (p. ex., activités de plein air, tranquillité, sécurité, excellent endroit où élever une famille (et prendre sa retraite)).

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)• Associations industrielles• Organismes locaux d'établissement des immigrants• Administrations municipales• Agences de développement économique fédérales et provinciales	<ul style="list-style-type: none">• Discuter des mérites de la recommandation avec des organismes locaux d'établissement des immigrants, y compris leur capacité d'intervention, les sources potentielles de financement, la réceptivité potentielle des immigrants.

RECOMMANDATION : MOBILISER EFFICACEMENT LES GROUPES AYANT UNE FAIBLE PARTICIPATION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'industrie a beaucoup de postes qui n'exigent pas de diplôme d'études secondaires ou de formation particulière. Malgré la diminution du chômage dans les nombreuses régions examinées, certains groupes de personnes sont incapables de trouver et/ou de garder un emploi.

Il est recommandé que le secteur travaille avec les organismes communautaires et de formation, ainsi que les programmes provinciaux d'aide sociale, afin de fournir une formation en compétences essentielles et en employabilité aux jeunes à risque et autres groupes qui ont des liens précaires dans la population active. Quelques exemples d'approches potentielles :

- Adapter les conditions et le milieu de travail pour répondre aux besoins et aux priorités du nouvel entrant (intégration itérative, formation personnalisée axée sur les difficultés d'apprentissage, quarts de travail moins longs, jumelage d'une formation aux compétences essentielles et de méthodes de formation en cours d'emploi).
- Élaborer et communiquer plusieurs étapes claires en vue du développement et du perfectionnement des nouveaux entrants, ainsi que des mécanismes de rétroaction clairs.
- Prévoir des mécanismes qui permettent aux nouveaux entrants de conserver une partie des prestations gouvernementales (AE, aide sociale) pendant l'intégration dans le milieu de travail.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none"> • Associations industrielles • Ministères provinciaux responsables de l'aide sociale • EDSC • Service Canada • Syndicats • Organisations communautaires travaillant avec les bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres segments éprouvant des difficultés d'emploi • Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer la faisabilité de cette recommandation à la lumière des règles, règlements et lois actuels de l'aide sociale, et estimer la réceptivité potentielle des bénéficiaires de l'aide sociale et de l'AE.

RECOMMANDATION : PARTENARIATS AVEC LES PREMIÈRES NATIONS

L'étude a relevé peu d'exemples de mobilisation efficace de travailleurs autochtones de la part de l'industrie, même si un bon nombre de communautés autochtones (p. ex., terres de réserve des Premières Nations, populations urbaines autochtones) se trouvent à distance de navettement des usines de transformation des viandes.

Il est recommandé que les usines envisagent ces solutions potentielles afin de mobiliser ce groupe sous-représenté :

- Investir dans des partenariats avec les communautés autochtones (p. ex., formation, projets de transport, placements professionnels)
- Se renseigner davantage sur les besoins et les priorités des communautés autochtones en matière d'emploi, de développement économique, de facteurs culturels, etc.
- Investir dans un « conseiller en partenariats autochtones » comme on le fait pour les conseillers en immigration et les experts en immigration
- Établir des partenariats directement avec des

centres d'emploi et de formation pour les communautés autochtones et des organisations cadres (p. ex., SFCEA) pour veiller à ce que l'industrie de la transformation des viandes soit considérée au moment de la planification des carrières, le soutien à la formation, etc.

- Établir des rapports/liens entre des aspects de la transformation des viandes et des pratiques et croyances autochtones traditionnelles (p. ex., minimiser le gaspillage et utiliser tout l'animal, nourrir les familles, traitement humain des animaux).

Dans le cadre de ces efforts, les organismes locaux de développement économique et les bureaux de Service Canada devraient travailler avec les communautés des Premières Nations pour mieux cerner les différents facteurs pouvant aider ou empêcher les membres des communautés des Premières Nations à s'intégrer à la main-d'œuvre de l'industrie. Ces organismes/bureaux pourraient également servir d'intermédiaires entre les communautés des Premières Nations et des Métis, et les employeurs qui ont eu peu ou pas de contact avec ces collectivités dans le passé.

Principaux acteurs	Première tape
<ul style="list-style-type: none"> • Associations industrielles • Chefs de communautés des Premières Nations/Métis • Organismes locaux/régionaux de développement économique • Service Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer la réceptivité des communautés des Premières Nations à poursuivre cette recommandation.

RECOMMANDATION : CAMPAGNES DE SENSIBILISATION AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR

L'image de l'industrie va de neutre à positive auprès d'une grande partie du public, y compris les jeunes, les Canadiens autochtones et les immigrants. Il est recommandé que l'industrie mette à profit cette réceptivité relative en fournissant aux participants du marché du travail des occasions d'approfondir leur sensibilisation et leur connaissance des emplois de l'industrie. On pourrait, par exemple, organiser des maisons ouvertes ainsi que des visites guidées et virtuelles (que les jeunes, les orienteurs professionnels, etc. pourraient consulter facilement en ligne) et préparer des témoignages/profils vidéo. De plus :

- Dans des centres plus urbains ou en banlieue, les travailleurs temporaires recrutés avec l'aide d'agences de recrutement pourraient être embauchés en permanence après avoir compensé les agences (en fait, les agences de services temporaires servent d'agences de recrutement pour les usines).
- La mise en place d'une intégration plus poussée (p. ex., le « coaching ») après l'embauche a réduit le nombre de « départs précipités » dans certaines entreprises.
- Pour les nouveaux arrivants au Canada, la formation en ligne avant l'arrivée est recommandée (p. ex., Programme de formation en gestion de la salubrité des aliments avant l'arrivée).

La recherche fournit également des conseils pour personnaliser les campagnes de sensibilisation pour

divers segments. Cela comprend faire la promotion du secteur « de la ferme à la fourchette » et miser sur la popularité actuelle de la « cuisinomanie » et le désir de certains groupes de mieux connaître leurs aliments.

Communiquer la vaste gamme de compétences requises et de postes disponibles pourrait aussi renforcer l'attrait de l'industrie, tout comme la notion que travailler dans le secteur est beaucoup plus qu'un emploi. Présenter le caractère exigeant/physique de certains emplois comme des « activités héroïques de la classe ouvrière » (p. ex., comme on peut le faire pour les emplois dans le pétrole et gaz naturel, militaires et de la construction) pourrait attirer un segment de la population active.

Il est également recommandé que le secteur établisse des relations plus étroites avec les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire afin d'accroître la sensibilisation aux perspectives d'emploi parmi les étudiants, et de développer / d'élargir les programmes et les occasions d'apprentissage expérientiel pour le secteur. La participation à des programmes d'apprentissage expérientiel (p. ex., coop, apprentissage, préapprentissage, préparation au marché du travail, emplois d'été) pourrait présenter plusieurs avantages pour les employeurs du secteur, dont la conversion en employés permanents, la reconnaissance de l'industrie parmi les jeunes et des programmes mieux adaptés aux besoins des employeurs.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Bureaux de Service Canada• Établissements postsecondaires• Écoles secondaires• Organisations communautaires pour les jeunes• Associations industrielles• Membres de l'industrie• Syndicats• Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	<ul style="list-style-type: none">• Explorer la réceptivité des écoles à accroître la sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur.

RECOMMANDATION : EXAMINER LES RAISONS POUR LESQUELLES LES INSCRIPTIONS SONT FAIBLES DANS LA FORMATION EXISTANTE AUX PROGRAMMES DE DÉCOUPE DE VIANDES ET DE BOUCHERIE

Étant donné la grave pénurie de découpeurs de viande très qualifiés dans de nombreuses régions, il faudrait que les gouvernements et les établissements de formation investissent de fortes sommes pour développer d'autres programmes pour répondre aux besoins de l'industrie par des programmes de formation formels, même si les programmes existants ne sont pas très populaires.

Avant d'investir davantage dans ce genre de programmes, il est recommandé que les gouvernements, les écoles et l'industrie maîtrisent mieux ce que sont les barrières à l'inscription.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Associations industrielles• Ministères provinciaux responsables de la formation et de l'éducation• Collèges communautaires• Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Explorer les mérites de développer un projet de recherche visant à mieux cerner les facteurs qui sous-tendent la faible inscription aux programmes existants.

RECOMMANDATION : SOUTENIR L'ÉLABORATION PLUS SYSTÉMATIQUE DE MATÉRIEL, D'OUTILS ET DE PROGRAMMES DE FORMATION DANS L'INDUSTRIE AFIN DE RENFORCER LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

À l'heure actuelle, les découpeurs de viande sont essentiellement formés en cours d'emploi par les employeurs, et il peut y avoir un dédoublement considérable dans l'industrie en ce qui a trait au curriculum et au matériel de formation. Ce dédoublement peut être attribuable en partie à des facteurs liés à la propriété intellectuelle, à la veille de marché et à la nécessité d'adapter la formation aux besoins spécifiques de l'usine.

Nonobstant ces préoccupations, il est recommandé que les associations industrielles, les groupes de formation et les employeurs explorent des moyens de coordonner les initiatives de formation (p. ex., matériel de formation commun, programmes conjoints).

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Associations industrielles• Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Explorer les mérites et la faisabilité de coordonner certaines activités de formation.

RECOMMANDATION : PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE / DE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE (Y COMPRIS CERTAINS MENANT À L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT)

Le secteur n'a pas de cheminement professionnel clair et il en découle donc des taux de roulement élevés. Il est recommandé que la formation / le perfectionnement professionnel reflète ce qui suit :

- l'emploi dans le secteur est beaucoup plus « qu'un emploi »;
- qu'il y existe une foule de différents postes;
- qu'il existe des cheminements pour accéder à des postes très spécialisés, de supervision et de gestion.

Pour ce faire, on pourrait offrir de la formation croisée et des mouvements latéraux, promouvoir des superviseurs et identifier des formateurs sur la chaîne de pro-

duction, intervenir avec le secteur de l'éducation pour élaborer des programmes de formation, et élaborer un système de certification nationale pour l'industrie de la transformation des viandes. Appuyer l'acquisition de compétences linguistiques pourrait aussi faire partie de la formation et du perfectionnement professionnel (p. ex., proposer des cours ALS/FLS).

Il est également recommandé que le secteur travaille avec CTAC pour développer des programmes de formation en ligne et autres menant à l'obtention d'un certificat. Les certificats permettraient aux employés de progresser dans leur carrière et représenteraient des crédits en vue de la certification.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Associations industrielles• Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Rencontre pour discuter de pratiques exemplaires ainsi que des mérites et de la manière de développer des programmes d'apprentissage menant à l'octroi d'un certificat aux diplômés.



RECOMMANDATION DONT LES IMPACTS SERAIENT À PLUS LONG TERME

RECOMMANDATION : PARTENARIATS D'INNOVATION

Des technologies de transformation de pointe et de l'automatisation sont requises pour soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux. Pour améliorer l'automatisation et la productivité, il est recommandé d'établir un partenariat entre le gouvernement, l'industrie de la transformation des viandes, des sociétés de développement et de fabrication de technologie ainsi que des universités afin : 1) d'identifier des moyens d'aider les petites et moyennes entreprises à adapter et tirer parti de l'automatisation / la technologie actuelle qui peut coûter trop cher pour l'instant, et 2) réduire les besoins en main-d'œuvre dans le secteur en aidant les transformateurs à adapter la technologie / l'automatisation existante pour fabriquer plus de produits à valeur ajoutée. Une automatisation accrue (p. ex., emballage, pliage de boîtes) pourrait aussi contribuer au maintien en poste des travailleurs, en atténuant la nature physique de certains postes.

Les grandes priorités stratégiques de la Supergrappe des industries des protéines sont de dessiner une

carte d'innovation partagée pour guider les projets de leadership technologique et entreprendre un programme de création de grappes pour accentuer la qualité des collaborations tout en diffusant leurs avantages à grande échelle. Le partenariat d'innovation devrait travailler avec la Supergrappe pour que sa stratégie prenne en compte les besoins des transformateurs de viandes. Il est aussi recommandé que les partenariats d'innovation :

- aident à résoudre l'écart de financement pour la commercialisation de prototypes
- prévoient un volet d'éducation de l'industrie pour accroître la sensibilisation à la technologie existante que les transformateurs pourraient adopter/adapter
- prévoient un mécanisme afin de communiquer les plus importants écarts technologiques au gouvernement.

Principaux acteurs	Première étape
<ul style="list-style-type: none">• Universités• Innovation, Sciences et Développement économique Canada• Supergrappe des industries des protéines• AAC• Agences provinciales pertinentes• Associations industrielles• Syndicats	<ul style="list-style-type: none">• Créer un comité industriel pour entamer des discussions de partenariat avec les principaux acteurs.



3.0 INTRODUCTION ET APERÇU DE L'ÉTUDE

Ce rapport technique résume les principaux constats et conclusions de divers volets d'une étude approfondie d'information sur le marché du travail entreprise en 2017-2018 pour l'industrie de la transformation des viandes du Canada, intitulée Mobiliser les talents pour l'industrie des viandes du Canada – Défis réels, solutions pratiques et perspectives innovantes. Ce rapport reprend les divers rapports techniques élaborés pour chaque volet de l'étude, et intègre d'importantes preuves quantitatives et des exemples qualitatifs d'après des thèmes et des domaines.

L'étude cherchait à cerner l'étendue des défis de ressources humaines (RH) du secteur de la transformation des viandes du Canada, et à compiler des pratiques exemplaires de RH qui aideront les employeurs à satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre.

L'étude a été menée par Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) en partenariat avec l'industrie, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, et financée dans le cadre du Programme des initiatives sectorielles du gouvernement du Canada, par l'entremise d'Emploi et Développement social Canada.

Un groupe consultatif constitué de l'industrie et de partenaires a contribué à peaufiner la portée de l'étude, identifier les préoccupations régionales, offrir un encadrement et des commentaires clés sur les méthodes retenues, valider les hypothèses et fournir un accès à des sources de données et des rapports. En sus des

entreprises représentant divers composants du secteur siégeant au groupe consultatif, faisaient aussi partie des partenaires du Conseil des viandes du Canada, de l'Ontario Independent Meat Processors, du Canadian Poultry and Egg Processors Council, du Conseil de la transformation alimentaire du Québec, et de la BC Association of Abattoirs.

Une importante équipe de consultation regroupant plusieurs sociétés de recherche a accompagné CTAC dans la recherche.

Pour en savoir plus sur la structure de l'étude, veuillez consulter l'annexe A.

Le présent rapport contient un aperçu des méthodes et principales sources de données consultées dans le cadre de l'étude (section 2) et un aperçu du secteur de la transformation des viandes (section 3). La section 4 décrit les principales professions de l'industrie, et la section 5, les sources de main-d'œuvre spécifiques au secteur. Les grands constats relatifs aux projections provinciales de l'offre et de la demande se trouvent à la section 6. La section 7 pour sa part, contient un aperçu des sondages menés auprès du grand public et de groupes cibles pour connaître leurs perceptions du travail dans le secteur. Et la section 8 présente des pratiques prometteuses et des solutions, ainsi que des innovations potentielles à la résolution des défis de RH du secteur en vue d'assurer une main-d'œuvre durable.



4.0 MÉTHODES ET PRINCIPALES SOURCES DE DONNÉES

Un des grands objectifs visés lorsqu'on entreprend une étude d'information sur le marché du travail d'une portée aussi vaste, complexe et détaillée que celle-ci, est de tenter de quantifier bon nombre des enjeux et défis en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre soulevés par les employeurs par des méthodes qualitatives telles que des entrevues. Cette étude a cherché à fournir un équilibre entre les méthodes quantitatives et qualitatives en utilisant des sources de données primaires (recueillies précisément pour cette étude au moyen de sondages et d'entrevues auprès de l'industrie) et des sources de données secondaires (recueillies pour d'autres études ou à d'autres fins, tels que d'anciens rapports de l'industrie, des données de Statistique Canada et des statistiques industrielles).

Voici les principales composantes de l'étude :

1. Un sondage téléphonique et électronique mené auprès des transformateurs de viandes du Canada, dont le taux de participation a été de n=417 et où les entreprises représentaient environ 75 % des effectifs du secteur.
2. L'élaboration de modèles de demande régionale et provinciale pour les projections actuelles et futures de l'emploi dans le secteur de la transformation des viandes, basés sur diverses sources de données relatives à la consommation, aux exportations et aux revenus.

3. L'élaboration de modèles d'offre régionale pour les projections actuelles et futures d'offre de main-d'œuvre générale et peu spécialisée, pour 14 régions différentes du Canada.
4. Des sondages auprès du grand public et de groupes cibles clés (jeunes, Canadiens autochtones, nouveaux Canadiens, chômeurs) afin de connaître leurs perceptions, intérêts et motivations en ce qui a trait au travail dans l'industrie de la transformation des viandes.
5. Des entrevues et visites sur le terrain réalisées auprès d'employeurs, de travailleurs, syndicats, représentants de gouvernements provinciaux et groupes communautaires associés au secteur de la transformation des viandes, avec accent particulier sur les 14 régions identifiées au Canada.
6. Une étude des principales professions et des cheminements de carrière propres au secteur.
7. Des études de cas sur les transformateurs de viandes établis essentiellement dans des régions éloignées du Canada.
8. Une série de tables rondes avec l'industrie de la transformation des viandes visant à explorer des solutions aux enjeux et défis actuels en matière de main-d'œuvre.

Pour une description détaillée des méthodes et sources de données utilisées pour chaque composante, veuillez consulter l'annexe B.



5.0 PROFIL DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

5.1 TAILLE DU SECTEUR ET DES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION

SOMMAIRE

En 2017, le secteur employait directement quelque 58 000 travailleurs et contribuait 6,43 milliards \$ au PIB. Le secteur compte environ 1 600 entreprises. En 2017, la valeur des exportations canadiennes de la transformation des viandes était estimée à 7,64 milliards \$¹, soit 25 % des exportations canadiennes d'aliments et de boissons.

CONSIDÉRATIONS

Le secteur se compose essentiellement de petites entreprises. Près de la moitié (45 %) de ces entreprises emploient 10 personnes ou moins. Seulement 11 % des entreprises comptent plus de 200 employés et le « très grand » employeur moyen emploie 668 personnes. Les solutions aux défis de TH devront être pragmatiques et faciles à mettre en œuvre, car de nombreuses petites entreprises n'ont pas forcément la capacité nécessaire (financière, compétences, temps) pour adapter des solutions complexes à leur propre contexte.

La dépendance sur les marchés extérieurs peut représenter des opportunités et des défis pour le secteur. Les plus grandes entreprises ciblent plus particulièrement les États-Unis et les marchés étrangers, et plusieurs d'entre elles ont des usines ailleurs qu'au Canada. Bien que les plus grandes entreprises ciblent beaucoup les march-

es d'exportation, une proportion importante de moyennes entreprises (60 à 120 employés) ciblent les marchés internationaux (26 à 29 %) et les États-Unis (52 à 58 %). Cette prédisposition actuelle pour les marchés d'exportation, même parmi les moyennes entreprises, est un bon indicateur de la croissance potentielle du secteur, qui proviendra pour la plupart des exportations au cours des dix prochaines années. Elle représente aussi un indicateur positif de la capacité potentielle de la poursuite du développement des marchés d'exportation, puisque ces entreprises possèdent déjà de l'expérience dans ce domaine.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

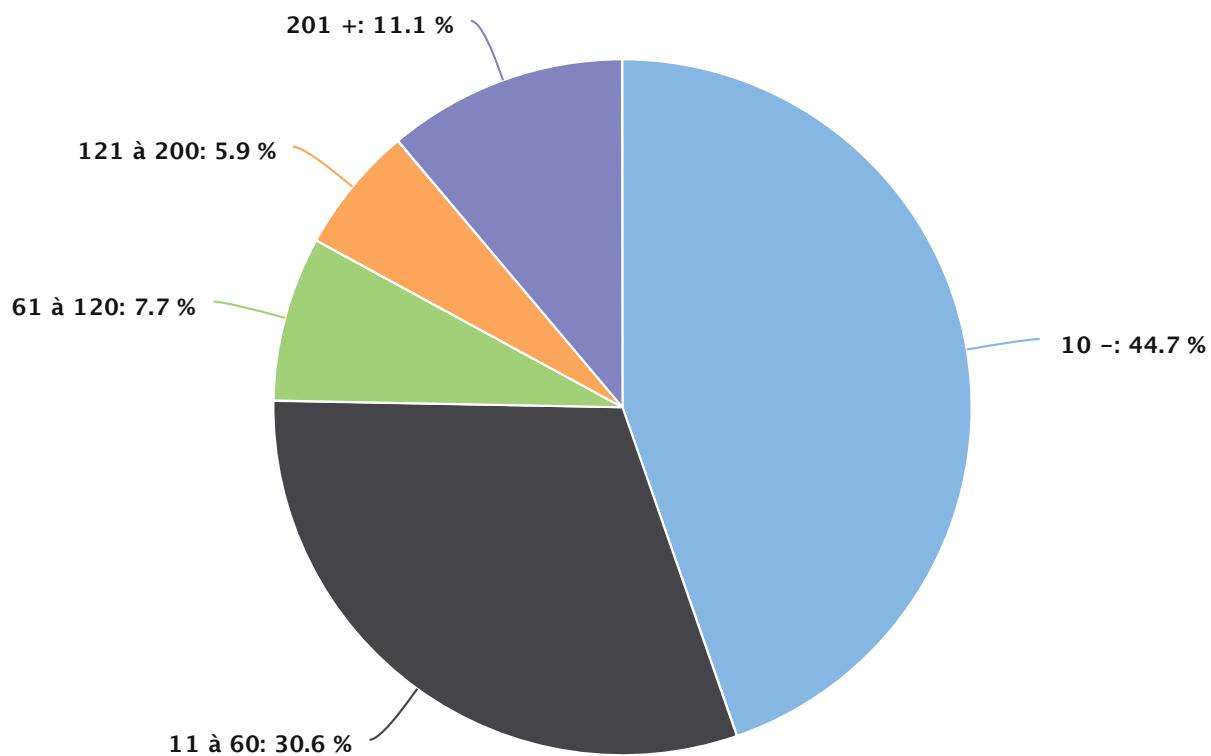
- Solutions régionales

En 2017, le secteur de la transformation des viandes a contribué environ 6,43 milliards \$² au PIB et employait environ 58 000 personnes. La liste d'entreprises du secteur utilisée pour la base de sondage de cette étude indique que l'industrie regroupe environ 1 600 entreprises. Selon les résultats du sondage auprès des

entreprises, l'entreprise « moyenne » (médiane) compte 102 employés. Il y a cependant beaucoup de diversité, et les trois quarts (75 %) des entreprises ont moins de 60 travailleurs et près de la moitié (45 %) sont très petites et ne comptent que 10 employés ou moins (figure 1).

1. Trade Data Online – Accédé le 12 octobre 2018
2. Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. En dollars enchaînés CAD de 2007.

FIGURE 1 : TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS DE TRANSFORMATION DE VIANDES, PART (%) DU TOTAL



Source : CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017

Selon le sondage mené auprès des entreprises, les principales activités des transformateurs de l'industrie étaient la découpe de viandes (80 %) et la transformation ultérieure (74 %). Environ la moitié (47 %) ont dit qu'elles exploitaient un abattoir ou avaient des activités d'abattage. (Figure 2).

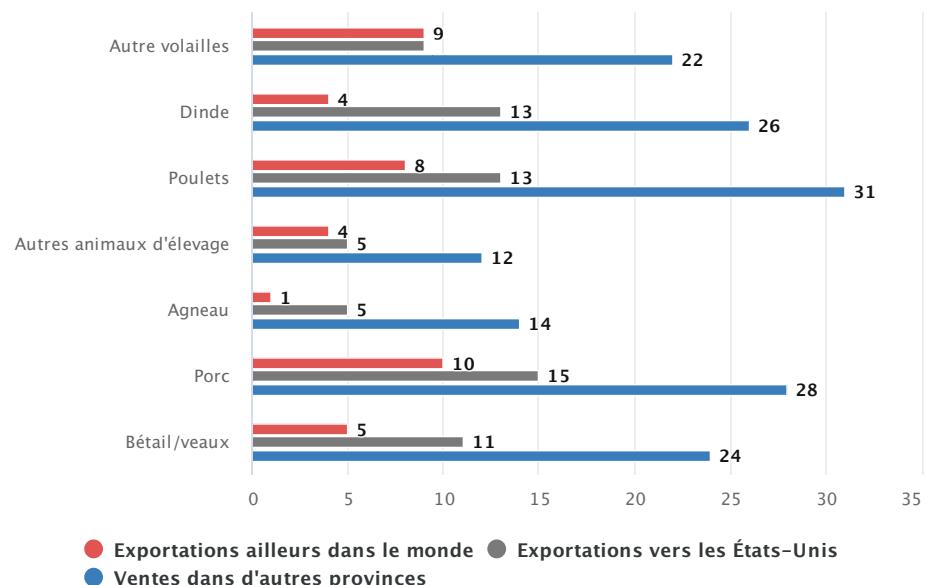
TABLEAU 1 : PRINCIPALES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION, PART (%) DU TOTAL

Type d'activités	%
Abattoirs/abattage	47%
Découpe de viandes	80%
Transformation ultérieure	74%

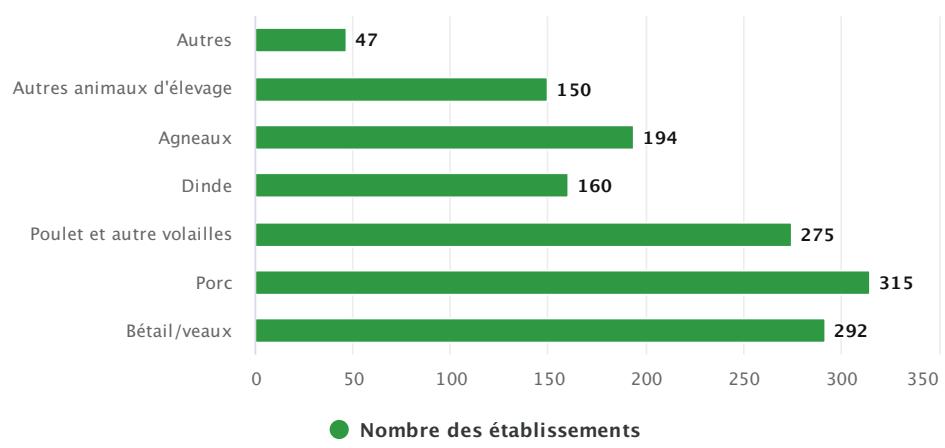
Source: CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017

La plupart des entreprises ayant participé au sondage ont mentionné qu'elles transformaient du porc (76 %) (Figure 2). Des proportions similaires d'entreprises transformaient du bœuf (70 %) et du poulet / de la volaille (66 %).

FIGURE 2 : PROFIL DES ESPÈCES DES TRANSFORMATEURS DE VIANDES, PART (%) DU TOTAL

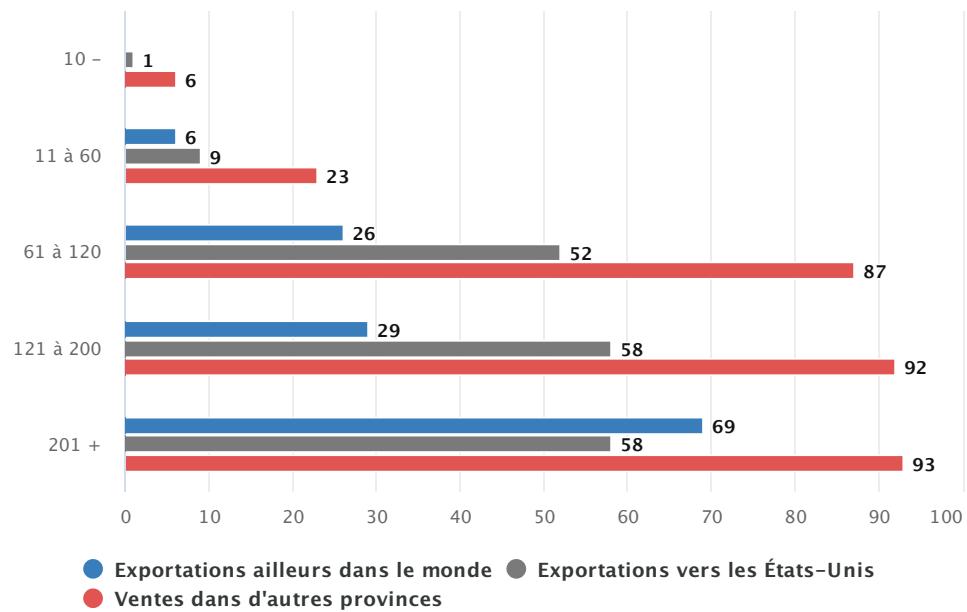


Source: CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017



En 2017, la valeur des exportations canadiennes de la transformation des viandes était estimée à 7,64 milliards \$³ ce qui indique que le secteur, surtout les plus grandes usines, dépend beaucoup des exportations. Ceci a été confirmé par le sondage auprès des entreprises, les exportations étant plus fortes parmi les transformateurs de porc (15 % aux É.-U. et 10 % dans d'autres pays), et les plus grands transformateurs, soit ceux employant plus de 200 personnes (58 % aux É.-U. et 69 % dans d'autres pays) (Figure 3).

FIGURE 3 : APERÇU DES ACTIVITÉS D'EXPORTATION



Source: CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017

3. Trade Data Online – Accédé le 12 octobre 2018

5.2 POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE ACTUEL ET FUTUR

SOMMAIRE

Les principaux déterminants du secteur de la transformation des viandes comprennent les facteurs de demande du contexte économique canadien et mondial, les taux de change, les exportations internationales, la démographie. Des accords commerciaux récents (AECG et PTPGP) devraient avoir un impact positif important sur la demande de produits de viande canadiens, surtout pour les produits de bœuf.

CONSIDÉRATIONS

L'industrie canadienne des viandes dispose de la capacité voulue pour augmenter l'approvisionnement de matières premières (bœuf, volaille et porc), car elle n'est pas limitée par des quotas ou des mesures visant à limiter la production. La qualité des matières premières dépend des producteurs, et certains des plus grands producteurs, surtout ceux du porc et de volaille, sont très impliqués dans la production des animaux. Il s'ensuit donc que certains producteurs/transformateurs exercent un contrôle important sur la chaîne d'approvisionnement en ce qui a trait à la qualité, aux délais d'approvisionnement et à l'approvisionnement même (ce qui est très différent de la transformation du poisson et des fruits de mer).

La valeur ajoutée des produits de viande peut provenir de la transformation secondaire (p. ex., saucisses, charcuterie et croquettes surgelées) ainsi que l'emballage de produits prêts à découper en caisse pour la vente au détail (p. ex., les poitrines de poulet désossées/sans peau en groupes de six dans des barquettes de styrémousse). Plus

récemment, on réalise une plus grande valeur ajoutée en répondant à des demandes spécifiques du marché. Certains marchés asiatiques, par exemple, (p. ex., les produits de porc spécialisés au Japon) demandent des produits très spécifiques assortis de spécificités très précises, alors que certains marchés des États-Unis et du Canada exigent des méthodes spécifiques à l'élevage des animaux (bœuf sans hormones, volaille sans antibiotique). La demande en viandes transformées halal est aussi à la hausse sur les marchés intérieurs et extérieurs. Pour satisfaire cet aspect de valeur ajoutée de la transformation des viandes, le secteur devra investir davantage dans la technologie et les processus d'assurance de la qualité... et recruter d'autres travailleurs.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

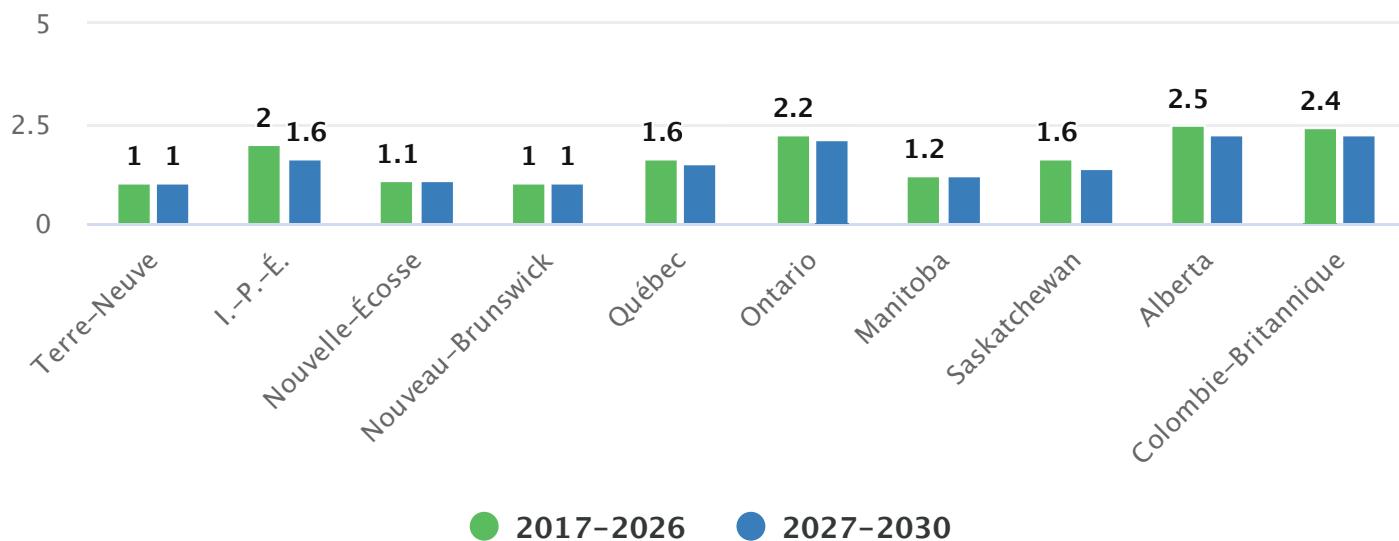
- Solutions régionales
- Partenariats d'innovation



Un grand nombre de déterminants liés à la performance du secteur de la transformation des viandes ont été examinés dans le cadre du projet, tout particulièrement au moment du développement des modèles de projection de la demande. Les principaux sont les suivants.

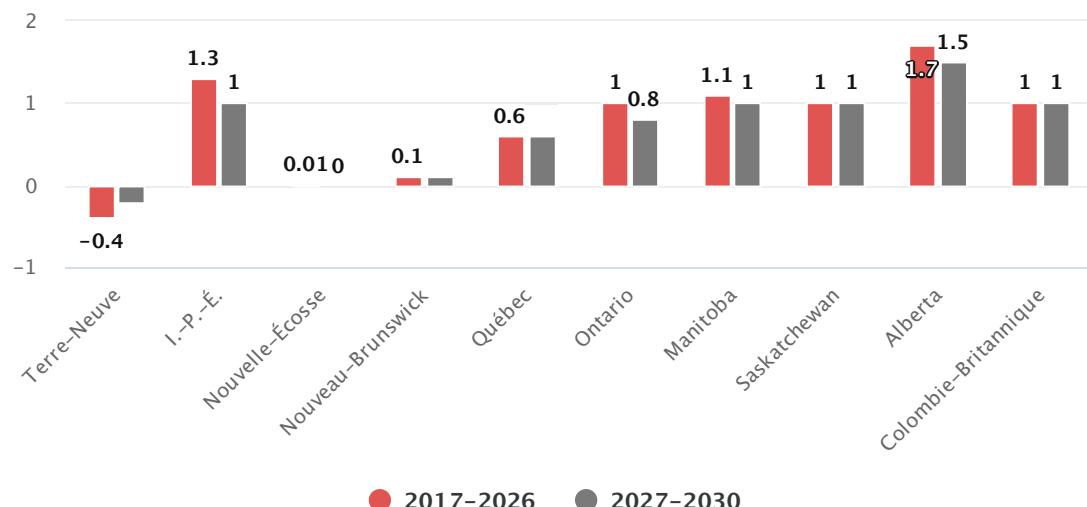
- **Environnement économique mondial** – L'environnement mondial est important pour de nombreux transformateurs de viandes, parce qu'une grande partie de leurs produits est exportée à l'étranger. Pour déterminer l'impact de l'environnement économique mondial sur les exportations de viandes, il importe de prendre en compte diverses hypothèses relativement à la performance économique de nos grands partenaires commerciaux. Selon les perspectives du U.S. Congressional Budget Office, de la Banque mondiale, du FMI, de l'OCDE et des NU, l'incertitude règne au sujet des perspectives mondiales en raison, surtout, de l'orientation de politique actuelle de l'administration américaine et de ce que seront les répercussions du Brexit. Le FMI anticipe une croissance modeste de l'économie mondiale, de 3,1 % en moyenne à 3,7 % de 2017 à 2022.
- **Environnement économique canadien** – L'environnement économique des provinces canadiennes est lié à la consommation de viandes, au commerce interprovincial, aux ventes interindustrielles et aux exportations internationales par la valeur du taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain. L'économie canadienne devrait afficher une croissance moyenne de 2,1 % entre 2017 et 2026, et de 2 % entre 2027 et 2030. Comme le démontre la figure 4, ce seront l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario qui porteront la croissance, dont le taux est supérieur à la moyenne nationale. Pour leur part, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador devraient croître en moyenne de 1 % durant la période à l'étude. Le taux de croissance de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba devraient se situer en moyenne entre 1 % et 1,5 %, alors que celui de l'I.-P.-É., du Québec et de la Saskatchewan devrait se situer entre 1,5 % et 2,0 %.

FIGURE 4 : CROISSANCE DU PIB ANNUEL MOYEN RÉEL PAR PROVINCE; 2017-2026 ET 2027-2030



- **Taux de change** – Le dollar canadien devrait reprendre de la vigueur durant la période à l'étude après avoir été touché par la chute du cours des produits de base. Notre dollar devrait reprendre une juste valeur d'environ 84 cents, qui reflète sa parité de pouvoir d'achat. Étant donné les actions récentes de l'administration américaine, il faudra peut-être s'attendre à des perturbations du taux de change à court terme.
- **Démographie** – La structure par âge du Canada est telle que la croissance naturelle (naissances moins décès) diminuera graduellement durant la période à l'étude. La grande génération du baby-boom aborde les années où le taux des décès augmentera, alors que le taux global des naissances continue d'être faible. En contrepartie, la cible d'immigration du Canada est passée de 260 000 en 2010-2014 à 280 000 en 2015 et à 300 000 en 2016. Elle devrait augmenter graduellement d'ici 2020 et atteindre 340 000. On estime que ce niveau se maintiendra jusqu'à la fin de la période à l'étude. Tous ces facteurs qui influent sur la croissance totale de la population feront en sorte que le taux passera d'un peu plus de 1 % entre 1997 et 2016, à un peu moins de 1 % entre 2017 et 2026, pour finalement flétrir à environ 0,9 % de 2027 à 2030.

FIGURE 5 : POPULATION, TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%) PAR PROVINCE; 2017-2026 ET 2027-2030



- **Exportations internationales** – Tel que mentionné précédemment, les exportations internationales de viandes sont des vecteurs clés de croissance. Afin de cerner le potentiel de croissance des exportations internationales de l'industrie, nous avons pris en compte plusieurs variables, dont l'impact de divers accords commerciaux (Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union Européenne (AECG); Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP)). L'AECG devrait avoir un impact important sur les exportations de viandes, les producteurs canadiens devant réaliser d'importants gains d'ici 2030, surtout en ce qui a trait aux viandes de ruminants (35,1 %), d'autres produits de viandes (72,3 %) et d'aliments transformés de façon plus générale (61,5 %) (tableau 2).

TABLEAU 2 : MODÉLISATION DE L'IMPACT DE L'AECG SUR LE COMMERCE DES VIANDES

Produit	Exportations de l'UE à destination du Canada (en millions EUR)	Exportations canadiennes à destination de l'UE (en millions EUR)	Exportations de l'UE à destination du Canada (%)	Exportations canadiennes à destination de l'UE (%)
Viandes transformées	199	498	13.9%	61.5%
Viandes de ruminants	199	498	13.9%	61.5%
Autres viandes	199	498	13.9%	61.5%

Source : Commission européenne, Direction générale du commerce (2017)

En ce qui a trait au PTPGP, on prévoit que lorsque l'accord entrera en vigueur, la plupart des produits canadiens de viandes transformés bénéficieront d'un accès en franchise de droits. L'impact anticipé de cet accord sur les exportations canadiennes de la transformation des viandes, entre 2018 et 2035, est considérable, l'impact le plus important étant pour les produits de bœuf (Tableau 3).

TABLEAU 3 : MODÉLISATION DE L'IMPACT DU PTPGP SUR LE COMMERCE DES VIANDES

Produit	Exportations vers le PTP \$	Importations provenant du PTP \$	Total Exportations \$	Total Importations \$	Expéditions intérieures \$	Total Expéditions \$	Exportations vers le PTP %	Importations provenant du PTP %	Total Expéditions %
Bœuf	578	-11	543	28	232	775	59.01	-2.13	2.07
Porc et volaille	208	1	177	30	79	256	12.48	0.55	1.18
Produits alimentaires	241	66	216	65	45	262	14.06	5.14	0.30

Source: Canada West Foundation (2017)

6.0 PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

Un volet de l'étude consistait à cerner de manière approfondie les diverses professions du secteur de la transformation des viandes. Nous avons entrepris de définir les professions et les cheminements de carrière, en recueillant et en analysant des descriptions de poste, des annonces publicitaires, des organigrammes et d'autres renseignements professionnels de divers transformateurs, en interrogeant les transformateurs et en examinant les résultats avec un groupe consultatif de l'industrie.



6.1 PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

SOMMAIRE

Les professions de la transformation des viandes sont classées dans trois grands groupes : l'abattage de viandes et de volailles, la découpe de viandes et la transformation de volailles. Chaque groupe comporte six niveaux allant des postes de débutant (comme les emballeurs généraux et les réceptionnaires d'animaux vivants) aux postes de niveau intermédiaire (comportant les éviscérateurs, les bouchers industriels et les pareurs) et spécialisé (comme celui de chef d'équipe, de maître-boucher) et les postes de supervision (p. ex., superviseur de l'emballage). Il y a également des postes de direction et de haute direction (p. ex., v.-p., Opérations). Un autre groupe apparenté est responsable du contrôle et de l'évaluation de la qualité. Ce groupe comporte cinq niveaux allant des postes de niveau débutant (p. ex., inspecteur du contrôle de la qualité) aux postes de cadres supérieurs (p. ex., directeur principal de l'assurance de la qualité).

Parmi les observations liées à la diversité de représentation des niveaux professionnels dans les entreprises : 1) la syndicalisation a un impact considérable sur la répartition des tâches dans les établissements; 2) la taille de l'établissement influe sur les distinctions et les différences entre les professions; 3) de nombreux postes exigent des efforts physiques considérables; 4) pour l'abattage, il est important de trouver des employés qui peuvent tolérer ce genre d'environnement; et 5) il existe de nombreuses appellations d'emploi différentes aux niveaux débutant et intermédiaire, selon la taille de l'établissement de transformation.

CONSIDÉRATIONS

L'industrie attache beaucoup d'importance à la formation en cours d'emploi, trois des six niveaux professionnels n'exigeant pas de formation ou d'études postsecondaires spécifique, et deux des six n'exigeant pas forcément de diplôme d'études secondaires. Cela présente des opportunités et des défis pour le secteur.

Une grande opportunité est qu'il est facile d'entrer dans le secteur. Les travailleurs peu spécialisés et peu scolarisés qui désirent travailler dans l'industrie seront considérés. Une autre opportunité est qu'il existe des possibilités d'avancement professionnel dans l'industrie basées sur l'expérience de travail plutôt que d'avoir à suivre une formation plus poussée ou à retourner aux études.

Un défi lié aux exigences élémentaires en matière de formation et de compétences de nombreuses professions, est que le secteur peut être perçu comme un secteur peu spécialisé qui offre peu d'avancement sur le plan professionnel. Cela

peut être problématique pour le recrutement et le maintien en poste de travailleurs.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Employer des travailleurs étrangers temporaires
- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mobiliser efficacement les groupes ayant une faible participation dans le marché du travail
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi

Le cheminement de carrière de la transformation des viandes et de la volaille comporte six niveaux professionnels allant du niveau débutant (en général un poste d'entrée dans l'industrie) au niveau de cadre supérieur (responsable de gérer les activités de l'entreprise et son orientation stratégique). Tel que mentionné au Tableau 4, les trois premiers niveaux professionnels n'exigent généralement pas d'études postsecondaires. On se fie plutôt sur l'expérience de travail dans l'industrie et une formation en cours d'emploi.

TABLEAU 4: PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE

NIVEAU	EXEMPLES D'APPELLATIONS D'EMPLOI	CNP	EXPÉRIENCE/ÉDUCATION
Cadre supérieur	Directeur des opérations Vice-président des opérations	0016 0911	Beaucoup d'expérience (par exemple, plus de 10 ans) dans l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille ou d'autres établissements de transformation des aliments et des boissons. Ils sont responsables de gérer les activités de l'entreprise et son orientation stratégique, et de guider sa vision. Les compétences en gestion organisationnelle et en administration des affaires sont essentielles.
Gestion	Directeur du parc et des installations Directeur de l'aire d'abattage Directeur de la production - découpe Directeur de la production Contremâtre général	0911	Au moins cinq (5) ans d'expérience de supervision dans l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille. De l'expérience de leadership représente un atout. Un diplôme d'études postsecondaires peut être souhaitable ou représenter un atout certain. Une formation additionnelle en gestion est souvent exigée.
Supervision	Superviseur d'aire d'abattage Superviseur du conditionnement de la viande Superviseur de la production Superviseur, désossage Superviseur principal de la transformation des aliments	9213	De 2 à 3 ans d'expérience sur la chaîne de production d'un établissement de transformation des viandes et de volaille. Une formation additionnelle en gestion de la production, supervision et gestion de personnes peut être exigée et fournie par l'entreprise. Un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est souvent exigé et des études postsecondaires constituent un atout.
Hautement qualifié	Chef d'équipe Postes d'abattage et de découpe comportant des risques plus élevés et qui sont plus difficiles	9213	Au moins un (1) an d'expérience (généralement de 1 à 3 ans) dans des établissements de transformation des viandes et de volaille. Peuvent exécuter les tâches d'une chaîne de production/transformation. Un diplôme d'études secondaires est un atout.
Intermédiaire	<u>Abattage</u> Fendeur/fendeur de carcasse Éviscérateur Assommeur <u>Découpe de viandes</u> Découpeur de viande industrielle Boucher industriel Employés de la production <u>Volaille</u> Découpeur de volaille Opérateur de scie Arracheur d'ailes	9463	Entre six (6) mois et un (1) an d'expérience dans des établissements de transformation de viandes et de volaille. Un diplôme d'études secondaires est souvent souhaitable, mais n'est pas forcément exigé
Débutant	<u>Abattage</u> Nettoyeur d'étable Emballeur de salle d'abats Récolteur de rognons <u>Découpe de viandes</u> Aide-boucher Manœuvre général Manipulateur de couteau général <u>Volaille</u> Emballeur de volaille Accrocheur de volaille vivante Employé de la production	9618	Aucune expérience. Des études secondaires peuvent être un atout.

Source : CTAC (2017) – Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans la transformation des viandes et de la volaille

Quelques observations soulevées au sujet des professions de la transformation des viandes durant l'étude:

- **Impact de la syndicalisation sur les niveaux professionnels** - La syndicalisation des travailleurs (et les conventions collectives) a un impact important sur la répartition du travail – les tâches étant souvent classées par groupes « tarifaires ») – et sur la mobilité des travailleurs dans les services et diverses fonctions d'un établissement. Les conventions collectives ont tendance à préciser les tâches particulières que les travailleurs de groupes tarifaires spécifiques peuvent accomplir. Les postes et les établissements non syndiqués semblent avoir plus de souplesse en ce qui a trait à la formation interfonctionnelle des travailleurs et à la rotation des travailleurs selon les aptitudes, les compétences et leurs qualités individuelles.
- **La taille de l'établissement influe sur les niveaux et les titres de poste** – Les titres de poste dépendent de la taille de l'établissement. Dans les plus grandes installations, les titres de poste reflètent des procédés/tâches plus ciblés et spécifiques. Dans les plus petits établissements, les titres ont tendance à être plus génériques/vastes, et les travailleurs accomplissent de nombreuses fonctions au gré des besoins.
- **Les exigences relatives à l'environnement physique et au travail manuel sont considérables** – La transformation des viandes et de la volaille demande beaucoup de travail manuel (en plus de l'automatisation). Outre l'aspect « physique » du travail, l'environnement représente aussi un facteur critique. Travailler avec un produit vivant et dans l'environnement correspondant (p. ex., froid, chaleur, humidité, odeurs, etc.) ajoute un niveau de complexité aux emplois.
- **Tolérance de l'environnement** – Les personnes interviewées ont mentionné qu'il était important de trouver des employés capables de tolérer l'environnement d'abattage (p. ex., à l'aise avec du sang, des viscères).
- **Vaste gamme d'appellations d'emploi** – Selon la taille et les activités de l'établissement, il peut y avoir des centaines d'appellations d'emploi dans les niveaux débutant et intermédiaire.

Outre les professions spécifiques liées aux viandes et à la volaille, d'autres professions clés de l'industrie comprennent celles liées au contrôle de la qualité et à l'assurance de la qualité (CQ/AQ). Chaque usine a des travailleurs exerçant ces fonctions, celles-ci faisant partie du cheminement de carrière de certains travailleurs. Comme le mentionne le tableau 5, les professions de niveau débutant n'exigent pas d'études postsecondaires, mais demandent souvent de l'expérience dans l'industrie. Ces fonctions de type qualité (pour l'inspection et le classement) sont exécutées par des travailleurs de la transformation qui ont reçu une formation additionnelle pour le faire. Cette fonction de qualité est accomplie sur la chaîne de production et relève le plus souvent d'un superviseur de la production/transformation, et non du service de l'AQ.



TABLEAU 5 : PROFESSIONS DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ ET DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ

NIVEAU	EXEMPLES D'APPELLATIONS D'EMPLOI	CNP	EXPÉRIENCE/ÉDUCATION
Cadre supérieur	Directeur principal de l'assurance de la qualité Directeur, Salubrité et qualité des aliments d'entreprise	0016 0911	Beaucoup d'expérience (par exemple, plus de 10 ans) en contrôle/assurance de la qualité dans des établissements de transformation des aliments et des boissons. Un diplôme d'études supérieures et beaucoup d'expérience en leadership sont souvent exigés.
Gestion	<u>Contrôle de la qualité</u> Directeur du contrôle de la qualité Directeur de la salubrité et des systèmes alimentaires <u>Assurance de la qualité</u> Directeur de l'assurance de la qualité Directeur de la salubrité de la salubrité des aliments Directeur de la conformité du programme d'assurance de la qualité	0911	Baccalauréat en sciences (une maîtrise peut être souhaitable). Minimum de 5 années d'expérience en AQ.
Supervision	<u>Contrôle de la qualité</u> Superviseur du contrôle de la qualité <u>Assurance de la qualité</u> Superviseur de l'assurance de la qualité Coordonnateur HACCP Formateur en assurance de la qualité	9213	Baccalauréat en science et technologie alimentaire ou dans une discipline connexe 2 à 5 années d'expérience dans l'industrie de la transformation des aliments
Intermédiaire	<u>Contrôle de la qualité</u> Technicien au contrôle de la qualité <u>Assurance de la qualité</u> Technicien de l'assurance de la qualité Technicien de la salubrité des aliments et de l'assurance de la qualité Technicien HACCP Coordonnateur de l'assurance de la qualité	2211	Diplôme en science alimentaire ou dans une discipline connexe Atout : expérience dans un établissement de transformation des aliments
Débutant	<u>Contrôle de la qualité</u> Inspecteur du contrôle de la qualité Présentateur/détecteur Technicien PIH (programme d'inspection basé sur le HACCP) Vérificateur du contrôle de la qualité Classeur de produit <u>Assurance de la qualité</u> Inspecteur de l'AQ Inspecteur de l'AQ des matières premières Aide HACCP	9465C 2222	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent Un an d'expérience dans la transformation des aliments et/ou l'AQ

Source : CTAC (2017) – Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans le contrôle de la qualité et l'assurance de la qualité

6.2 CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE

SOMMAIRE

Dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille, le cheminement professionnel habituel consiste à commencer par un poste de niveau débutant ou intermédiaire, et accéder éventuellement à des postes de niveau plus spécialisé et possiblement de supervision. Étant donné que la plupart des postes de l'industrie sont des postes de niveau débutant ou intermédiaire, un grand nombre de travailleurs qui demeurent dans l'industrie seront au niveau débutant ou intermédiaire, quelques-uns d'entre eux accédant à des postes de niveau plus spécialisé, de supervision et de gestion.

Les professions du secteur de la transformation des viandes recoupent celles de l'AC/AQ, et les travailleurs occupant des postes plus spécialisés de la transformation des viandes peuvent accéder à ce genre de postes au niveau débutant. Mais pour gravir les échelons de l'AC/AQ, il faudrait probablement posséder une formation plus poussée.

CONSIDÉRATIONS

Puisque la majorité des postes est aux niveaux débutant et intermédiaire, cela signifie qu'un certain nombre seulement de travailleurs pourra accéder à des postes de supervision. Mais la progression dans l'industrie semble possible, avec de faibles ratios de travailleurs aux niveaux débutant et intermédiaire par rapport aux postes de niveaux plus spécialisés. En 2017, par exemple, il y avait un superviseur ou directeur pour cinq travailleurs de niveaux débutant et intermédiaire. De la même façon, pour chaque maître-boucher ou découpeur spécialisé (niveaux supérieurs), il y avait six travailleurs de niveau débutant ou intermédiaire. Cela semble suggérer qu'il est très possible de passer des niveaux débutant et intermédiaire à des niveaux plus élevés.

Lors d'entrevues avec les employeurs et les employés, on a indiqué qu'il était difficile de pourvoir des postes de supervision à partir des effectifs de base. Une des raisons soulevées est que les travailleurs très expérimentés qui retournent à l'usine pendant plusieurs saisons, ne sont pas particulièrement intéressés à des postes de supervision. Ils sont habituellement plus à l'aise dans des postes et du travail connus, et ne dé-

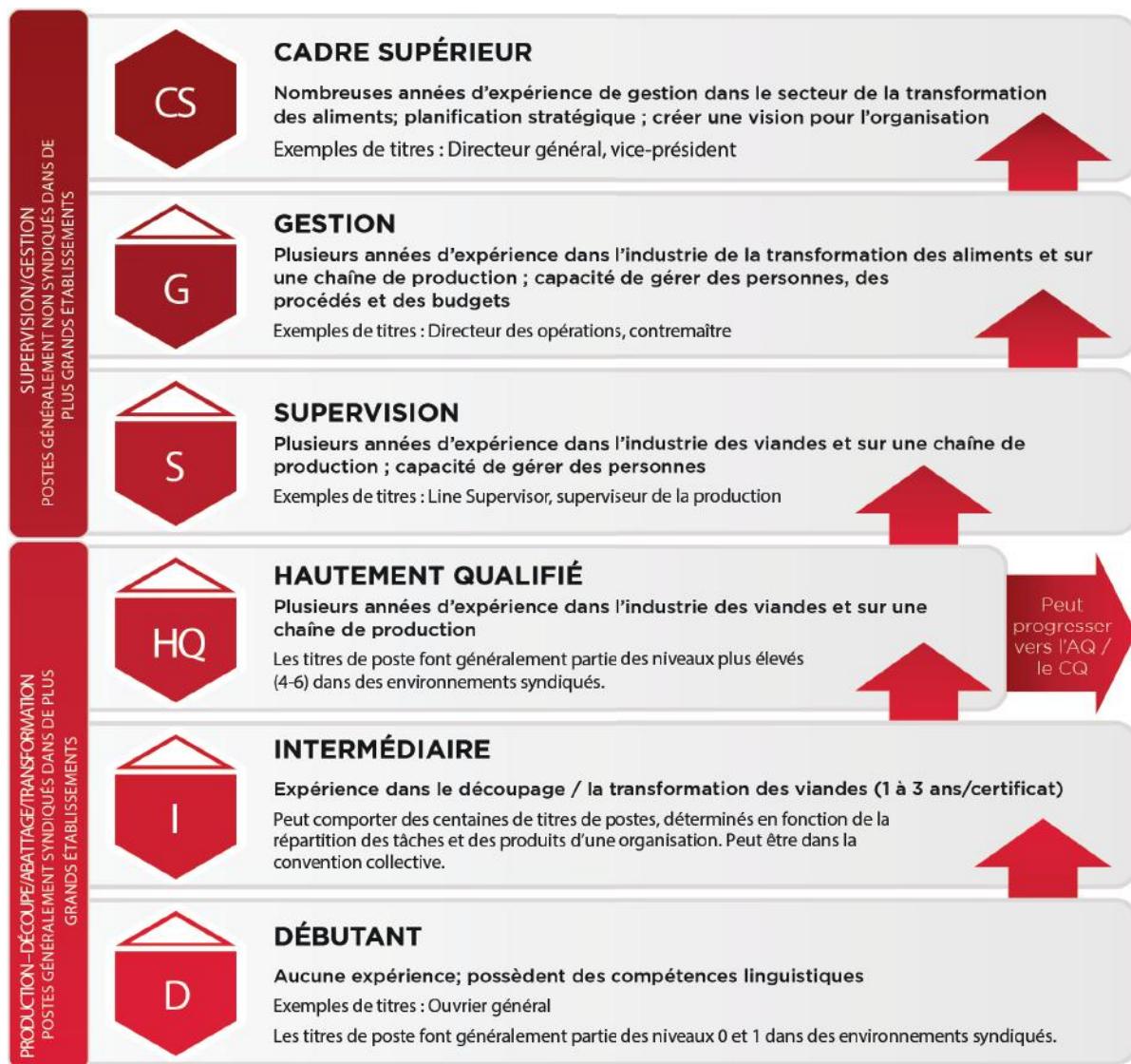
sirent pas superviser des collègues de travail. Une autre raison soulevée est que le salaire plus élevé d'un poste de supervision ne compense pas suffisamment le stress additionnel que comporte le poste. Cela a été soulevé en particulier dans la transformation de la volaille.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi
- Programmes d'apprentissage / de développement de l'industrie (y compris certains menant à l'obtention d'un certificat)
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur

La recherche a révélé qu'un cheminement professionnel typique dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille est séquentiel : niveau débutant, ensuite niveau intermédiaire et hautement qualifié, et certains accéderont potentiellement à des postes de supervision et de gestion (Figure 6). Les entrevues avec les directeurs d'usine et les travailleurs ont indiqué que la plupart des employés occupent des postes de niveau débutant et intermédiaire, bon nombre des effectifs de base de ce groupe occupant ces postes pendant des dizaines d'années. Bien que ceci démontre qu'il existe un cheminement de carrière, de nombreux nouveaux travailleurs de l'industrie demeurent au niveau débutant ou intermédiaire. Mais il est très possible d'accéder à des échelons supérieurs, comme en témoignent les faibles rapports de travailleurs débutants/intermédiaires par rapport aux postes de niveau supérieur (p. ex., 5:1 pour les superviseurs/directeurs; 6:1 pour le maître-boucher/découpeur spécialisé).

FIGURE 6 : CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES POSTES DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE

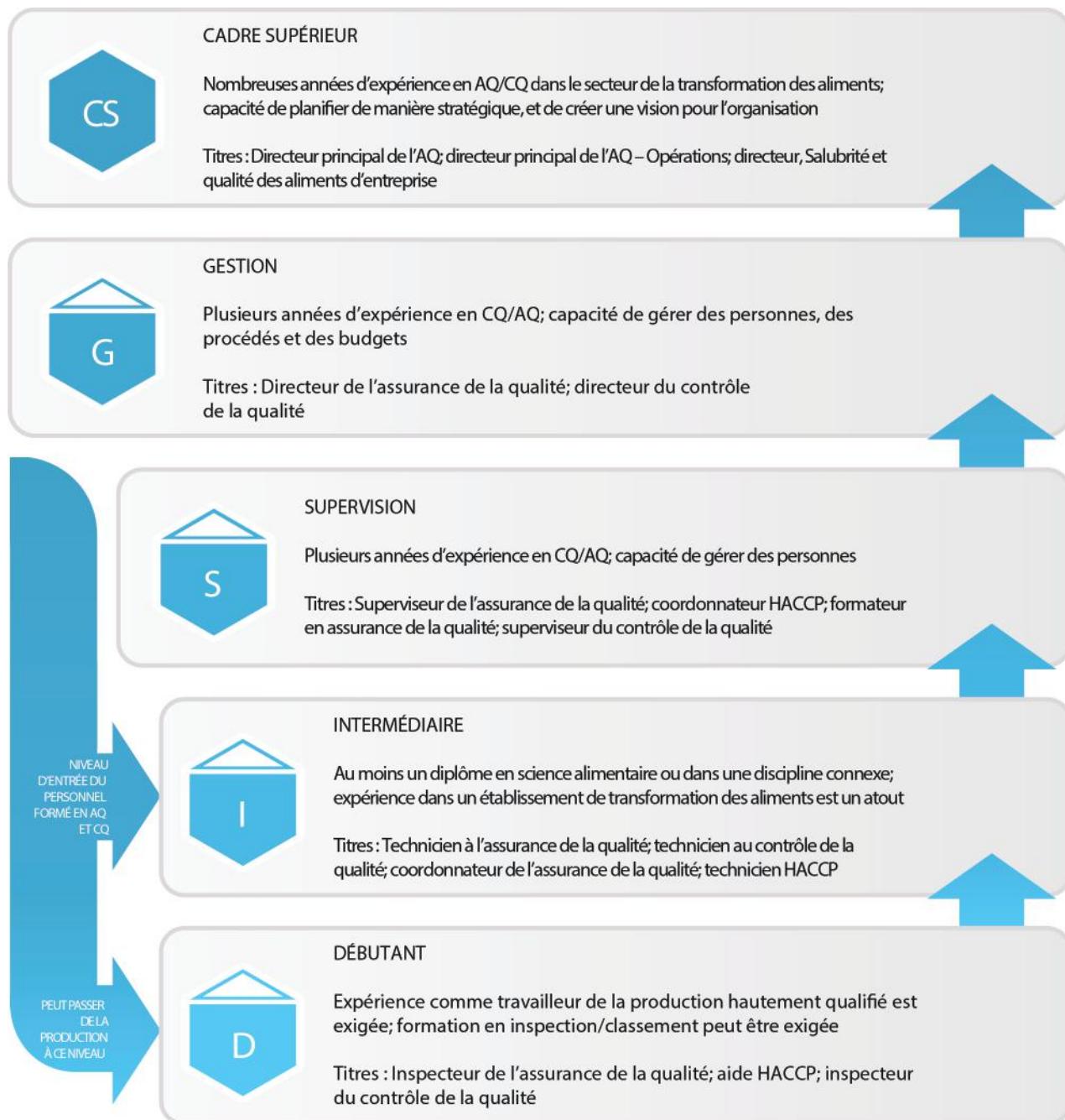


Source: CTAC (2017) – Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans la transformation des viandes et de la volaille

Tel que présenté dans le diagramme (Figure 6), les travailleurs occupant des postes hautement qualifiés (comme un chef d'équipe) peuvent passer à un rôle de contrôle de la qualité/d'assurance de la qualité et devenir inspecteur du contrôle de la qualité. Il s'agit toujours d'un poste de la chaîne de production/transformation, mais l'inspecteur du contrôle de la qualité effectue des tests et des inspections de contrôle de la qualité sur la chaîne de production.

Le recouplement du cheminement professionnel entre les postes de la transformation des viandes et de la volaille et ceux du contrôle de la qualité / l'assurance de la qualité est présenté à la Figure 6. Les employés existants de l'industrie qui accèdent à des postes de CQ/AQ le font généralement au niveau débutant, alors que les travailleurs qui possèdent une formation postsecondaire pertinente en science alimentaire ou dans une autre discipline connexe, commenceront habituellement au niveau intermédiaire.

FIGURE 7 : CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES POSTES DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ ET DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ



Source : CTAC (2017) – *Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans le contrôle de la qualité et l'assurance de la qualité*



7.0 SOURCES DE TRAVAILLEURS POTENTIELS

L'étude a examiné des sources multiples de travailleurs potentiels pour l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille, et pris en compte la représentation actuelle des divers groupes dans les effectifs du secteur, leur disponibilité ainsi que les divers défis et opportunités associés au recrutement d'un plus grand nombre de travailleurs appartenant à ces groupes. Les groupes cibles de l'étude étaient les jeunes, les travailleurs sans emploi, les immigrants, les travailleurs étrangers temporaires et les Canadiens autochtones. À noter que plusieurs de ces groupes se recoupent (p. ex., jeunes immigrants sans emploi).



7.1 SOURCES LOCALES DE MAIN-D'ŒUVRE DES RÉGIONS

SOMMAIRE

L'industrie se caractérise par un grand nombre de petites et moyennes usines. S'il s'agit d'un abattoir ou d'un établissement exerçant des activités d'abattage, ils sont très souvent en milieu rural ou éloigné (surtout les plus grandes usines). Cela signifie que ces établissements n'ont accès qu'à de petites populations pour recruter des travailleurs. Les transformateurs en milieux urbains ou banlieues font face à des défis différents sur le plan du recrutement, ceux-ci devant livrer une concurrence passablement vive à d'autres secteurs et industries pour l'offre disponible de travailleurs. Une analyse des sources locales régionales de main-d'œuvre révèle qu'en 2017, les hommes étaient très présents dans l'industrie, ceux-ci représentant 66 % des effectifs.

CONSIDÉRATIONS

L'emplacement et la dispersion géographiques de nombreux établissements de transformation peuvent créer des défis lorsqu'il faut recruter suffisamment de travailleurs locaux, puisque que de nombreuses usines se trouvent dans de petites villes en milieu rural du Canada. La mutation démographique continue vers des centres plus urbains et le dépeuplement conséquent de parties du Canada rural accentue les défis associés au recrutement d'une main-d'œuvre locale adéquate.

Les employeurs qui font les efforts nécessaires pour continuer de recruter et de maintenir en poste des effectifs locaux, devraient prendre en compte les besoins et les préférences spécifiques des groupes disponibles. Les employeurs qui emploient un grand nombre de femmes devraient peut-être envisager des facteurs tels que la fourniture de services de garderie, des congés scolaires et des congés parentaux. Les effectifs constitués d'un plus grand nombre de travailleurs plus âgés pourraient peut-être bénéficier de quarts de travail moins longs, de congés pour les rendez-vous médicaux, de la fourniture de prestations de maladie et d'une transition vers des étapes de semi-retraite.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Employer des travailleurs étrangers temporaires (TET)
- Milieux de travail flexibles
- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mettre l'accent sur les voies d'obtention de la résidence permanente de l'immigration
- Encourager les jeunes familles à demeurer ou à déménager dans des communautés rurales
- Partenariats avec les Premières Nations
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Solutions régionales

Tel que mentionné à la section 3, l'industrie canadienne de la transformation des viandes et de la volaille se caractérise par un nombre passablement grand d'usines de petite et moyenne taille aménagés souvent en milieu rural et semi-rural. Les emplacements géographiques et la dispersion des usines sont liés à la nature des activités de transformation des usines, les abattoirs ou usines ayant des activités d'abattage étant plus éloignés des centres urbains que des usines dont les activités portent plutôt sur la transformation secondaire de viandes et de volaille (p. ex., saucisses, bouchées, charcuterie). Les plus grandes installations ont aussi tendance à se trouver dans des endroits plus éloignés. Ce n'est que dans quelques régions que de grandes usines de transformation de viandes ou de volaille étaient aménagées à distance de navettement d'un plus grand centre urbain. Ce faisant, de nombreux employeurs du secteur se trouvent dans des régions aux prises avec une population décroissante et des mutations démographiques importantes, car les jeunes et les jeunes familles déménagent dans des milieux plus urbains afin de poursuivre leurs études et d'autres perspectives d'emploi. Ces mutations et changements continus font qu'il est particulièrement pertinent d'examiner la population active à une échelle régionale relativement plus petite et circonscrite, afin de mieux cerner les sources de main-d'œuvre réelles de l'industrie locale.

L'analyse détaillée des sources de main-d'œuvre a été réalisée principalement à des niveaux régionaux, et des projections spécifiques d'offre et de demande ont été élaborées pour 14 régions du Canada. Ces résultats sont présentés dans des rapports régionaux distincts pour chaque région. De plus, à l'issue du sondage mené auprès des établissements et des diverses entrevues, des thèmes et constats généraux se sont dégagés des sources actuelles de main-d'œuvre.

- **Dépendance sur les travailleurs plus âgés** – Selon le sondage mené auprès des établissements, une des principales sources de main-d'œuvre pour l'industrie est les travailleurs plus âgés (55 ans et plus). D'après les entrevues et les visites sur le terrain, la plupart des travailleurs plus âgés travaillent dans l'industrie depuis longtemps et souvent avec le même employeur. Il y avait de nombreuses in-

stances de travailleurs âgés de plus de 65 ans qui travaillaient toujours dans les usines. Les employeurs interviewés ont mentionné que ce groupe de travailleurs plus âgés représente souvent leur « effectif de base ». Il est fiable, aide à former et intégrer de nouveaux employés, et s'est adapté aux différents changements de technologie et de procédés instaurés dans les usines au fil des ans.

- **Les sources locales traditionnelles de main-d'œuvre ne sont plus disponibles** – D'après les entrevues avec les employeurs et les travailleurs lors des visites sur le terrain, il appert que dans de nombreuses régions les sources locales traditionnelles de travailleurs ne sont plus disponibles et/ou ne sont plus intéressées à travailler dans des usines de transformation de viandes. En ce qui a trait aux jeunes hommes locaux moins scolarisés qui auraient occupé ce genre de postes il y a 15 ans, on a observé qu'un moins grand nombre cherche du travail, en partie à cause des taux de chômage plus faibles, mais aussi parce qu'ils sont maintenant nombreux à poursuivre des études postsecondaires. Ils recherchent donc d'autres opportunités et bon nombre d'entre eux sont déménagés dans des milieux plus urbains afin d'explorer d'autres perspectives d'emploi. De nombreux travailleurs ont dit qu'ils souhaiteraient que leurs enfants ne travaillent pas dans l'usine de transformation et qu'ils poursuivent leurs études afin de trouver d'autres types d'emplois. Ces points de vue ont été exprimés même après s'être déclarés très satisfaits de leur propre travail.

- **Forte dépendance sur la promotion interne des superviseurs et dirigeants** - La source de travailleurs pour les postes hautement qualifiés correspond presque fidèlement au cheminement de carrière décrit à la section 4. Durant les entrevues et les visites sur le terrain, la plupart des superviseurs et des directeurs ont dit « avoir gravi les échelons », en commençant sur le plancher comme ouvrier ou sur la chaîne de transformation. Cela touchait une vaste gamme de postes de gestion, dont les ressources humaines, le marketing, les opérations et l'assurance de la qualité.



7.2 LES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'OEUVRE

SOMMAIRE

La disponibilité des jeunes comme source de main-d'œuvre pour l'industrie de la transformation des viandes s'érode, alors que la population canadienne de moins de 25 ans diminue, que le taux de chômage des jeunes continue de diminuer, qu'ils poursuivent des études postsecondaires et quittent le Canada rural (où se trouvent de nombreuses usines plus grandes). Parmi les défis que pose le recrutement des jeunes dans le secteur, citons que les étudiants désirent jumeler les emplois d'été à leurs perspectives de carrière, la connaissance et sensibilisation limitées au secteur, les conditions de travail exigeant des efforts physiques, et une hausse de perspectives d'emploi pour les jeunes (tel que reflété par les taux de chômage plus faibles).

CONSIDÉRATIONS

Le segment des jeunes continue d'être difficile pour le secteur de la transformation des viandes sur les plans du recrutement et du maintien en poste. Certains de ces défis sont liés à la poursuite plus fréquente d'études postsecondaires chez les jeunes, une diminution générale des taux de chômage chez les jeunes et l'urbanisation accrue des jeunes qui quittent le Canada rural où se trouvent actuellement de nombreuses usines de transformation des viandes.

Il existe des exemples de réussites quant au recrutement et au maintien en poste de jeunes, en ciblant les jeunes qui éprouvent des difficultés à accéder au marché du travail en raison de barrières personnelles à l'emploi, telles qu'un manque de scolarité, un manque d'expérience de travail ou des problèmes d'apparence et d'attitude. Dans certains cas, les jeunes estiment que l'employeur « est disposé à me donner une chance. » On leur offre un soutien et une formation additionnels, ainsi que de l'accompagnement. Certains d'entre eux occupent même des postes de supervision aujourd'hui.

Pour améliorer le maintien en poste d'employés plus jeunes, les transformateurs pourraient adapter un « environnement de jeu » au travail, fournir une rétroaction soutenue sur le rendement, adapter la chaîne de production pour que de la musique puisse être jouée et prévoir des « pauses téléphoniques » durant les quarts de travail.

Étant donné les barrières faibles et le peu d'exigences d'entrée de l'industrie, le secteur de la

transformation des viandes pourrait convenir aux jeunes qui éprouvent de sérieuses barrières à l'emploi. L'application de ce genre d'initiative demanderait des soutiens adéquats, mais pourrait impliquer des organismes communautaires / de formation qui travaillent avec les jeunes à risque pour leur impartir des compétences essentielles et une formation en employabilité, ce qui leur permet de faire une transition dans des placements professionnels soutenus auprès de transformateurs de viandes. Il faudrait développer des partenariats entre les employeurs du secteur et des organisations desservant les jeunes pour assurer un encadrement soutenu des jeunes lorsqu'ils font la transition entre la formation de compétences et les placements dans l'industrie.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Mobiliser efficacement les groupes ayant une faible participation dans le marché du travail
- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi
- Programmes d'apprentissage / de développement de l'industrie (y compris certains menant à l'obtention d'un certificat)

7.2.1

Représentation actuelle des jeunes dans la transformation des viandes et de la volaille

Bien qu'elle n'ait pas été mesurée directement dans le sondage auprès des établissements, la proportion des jeunes travaillant actuellement dans l'industrie semble varier selon la région et l'usine. Dans l'ensemble, les effectifs de l'industrie vieillissent et les employeurs sig-

nalent qu'ils éprouvent plus de difficulté à recruter et à maintenir les jeunes en poste, ce qui signifie qu'un moins grand nombre de jeunes sont engagés dans l'industrie.

7.2.2

Disponibilité des jeunes comme source de main-d'œuvre

Il est difficile de généraliser l'emploi des jeunes compte tenu des différentes nuances et du grand nombre d'enjeux, ainsi que de la diversité des jeunes au moment de leur transition. Jumelée aux considérations régionales du marché du travail, l'analyse des jeunes comme source de main-d'œuvre serait plus exacte à l'échelle régionale pour l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille. Ceci dit, voici certains des grands thèmes et enjeux dégagés par l'étude au sujet de la disponibilité des jeunes.

- **Diminution des taux de chômage des jeunes** – Récemment, le taux de chômage des jeunes Canadiens a atteint son niveau le plus bas des 40 dernières années pour s'établir à 10,3 % (décembre 2017⁴) comparativement aux taux des années 1980 qui oscillaient dans les 20 % et plus. Bien qu'ils soient encore plus élevés que ceux de l'ensemble de la population en âge de travailler, les taux de chômage des jeunes continuent de baisser. Pour le secteur de la transformation des viandes et de la volaille, cela signifie que le recrutement des jeunes est devenu très concurrentiel alors que les employeurs de divers secteurs tentent d'embaucher ce même groupe de travailleurs.
- **Plus grande scolarisation de la cohorte des jeunes** – Le taux de participation aux études postsecondaires continue d'augmenter chez les jeunes, ce

qui occasionne des niveaux de scolarisation plus élevés chez les jeunes comparativement à d'autres groupes d'âges. Étant donné la structure professionnelle de l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille, une grande partie des postes ciblent une spécialisation moindre, de nombreux postes ne nécessitant aucune formation spécifique. Cela représente une disparité avec le plus grand nombre de jeunes qui poursuivent des études postsecondaires, et contribue au défi d'identifier des travailleurs parmi le groupe des jeunes comme source de main-d'œuvre viable pour l'industrie.

- **Urbanisation des jeunes** – Tel que mentionné précédemment, les jeunes et les jeunes familles ont tendance à quitter les secteurs ruraux pour s'établir dans des régions plus urbaines. Cela est probablement lié au fait qu'il faille se rendre dans des régions urbaines afin de poursuivre des études postsecondaires, à la disponibilité de perspectives d'emploi dans la discipline choisie, à la facilité de faire la transition entre les études et le marché du travail, et au fait que cette génération est plus mobile et plus apte à se déplacer et à réseauter n'importe où. Par conséquent, le nombre de jeunes a diminué dans les collectivités rurales et ceux qui restent ont de plus en plus de choix sur le plan de l'emploi.

4. Statistique Canada (2017) Le Quotidien – Enquête sur la population active, décembre 2017

7.2.3

Opportunités de mobiliser les jeunes comme source de main-d'œuvre

D'après les entrevues menées auprès des employeurs, certaines réussites en matière de recrutement de jeunes locaux portent sur leur réceptivité à embaucher et soutenir des jeunes qui ont éprouvé divers défis à réussir sur le marché du travail. Certains peuvent comprendre les populations de jeunes plus à risque qui ont eu moins de chances que d'autres jeunes de poursuivre leurs études, d'acquérir des compétences essentielles et d'apprendre ce qu'est la réalité du marché du travail par des expériences professionnelles significatives. Les études de cas comportaient plusieurs exemples individuels ou de groupe, où les employeurs avaient fait des efforts concertés pour embaucher, mobiliser et appuyer des jeunes marginalisés. Des jeunes qui ont bénéficié

de ces genres de soutien ont dit que « c'est le premier employeur qui m'a donné une chance » ou « un employeur qui a ignoré mon apparence physique et m'a donné une chance de travailler. » Certains de ces jeunes occupent aujourd'hui des postes de supervision dans des usines.

Les employeurs ont également mentionné que les emplois d'été représentaient une autre opportunité de mobiliser les jeunes. Ces postes sont souvent comblés par les enfants et parents d'employés existants, ce qui leur permet d'être exposé à la nature du travail et à la diversité des emplois et carrières disponibles.

7.2.4

Défis liés à la mobilisation des jeunes comme source de main-d'œuvre

De nombreux défis que doit relever l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille relativement à la mobilisation des jeunes portent sur leur disponibilité décroissante pour ces perspectives d'emploi. Le nombre décroissant de jeunes habitant dans des collectivités à distance de navettement des usines représente le plus grand défi. Et d'autres défis ont été soulevés lors des entrevues :

- Jumeler les emplois d'été et les intérêts professionnels** – Beaucoup de jeunes poursuivent des études postsecondaires dans le but d'obtenir une certification ou un diplôme. Très souvent, les jeunes d'aujourd'hui perçoivent leurs emplois d'été comme une occasion de bâtir de l'expérience de travail dans leur discipline, même si ces emplois ne sont pas aussi bien rémunérés que des opportunités saisonnières d'autres secteurs. Cet accent sur l'acquisition d'expérience pratique en début de carrière peut entraîner des défis quant à la disponibilité de main-d'œuvre étudiante pour des emplois d'été moins spécialisés et à forte intensité

de main-d'œuvre. Par ailleurs, un nombre de plus en plus grand de programmes postsecondaires prévoient des stages coopératifs dans le volet d'emploi des programmes, ce qui réduit le nombre d'étudiants qui recherchent des emplois d'été plus traditionnels non liés à une perspective de carrière.

- Nombre croissant d'opportunités locales pour les jeunes** – Au fur et à mesure que le bassin de jeunes travailleurs se rétrécit, les jeunes qui sont disponibles à l'échelle locale ont souvent un plus grand nombre de perspectives d'emploi, comme en témoigne le taux de chômage décroissant des jeunes de nombreuses régions. Compte tenu de certains défis liés à la perception de la transformation des viandes et de la volaille et à ceux associés aux conditions de travail (environnement, répétitivité), les employeurs interrogés ont mentionné qu'il devenait de plus en plus difficile de recruter des jeunes locaux et de les amener à joindre (et éventuellement remplacer) le « groupe de base » vieillissant d'employés.

7.3 LES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE

SOMMAIRE

La plupart (80 %) des emplois de l'industrie sont permanents et à plein temps, si bien qu'il n'y a pas de bassin de travailleurs sans-emploi expérimentés dans l'industrie (comme c'est le cas dans la transformation des fruits de mer) qui attendent d'être rappelés pour du travail saisonnier. De plus, l'industrie du bœuf est plus présente dans l'Ouest canadien, où les taux récents de chômage plus faibles ont réduit le nombre de personnes en quête de travail. Le ralentissement récent du secteur pétrolier et gazier a fourni un plus grand bassin potentiel de travailleurs sans emploi, mais les défis liés au recrutement de travailleurs de ce secteur sont, notamment, la disparité salariale importante entre les deux secteurs (si bien qu'il était difficile de satisfaire les attentes salariales) et les différences importantes dans la nature du travail. Dans le sud de l'Ontario, où se trouvent de nombreux transformateurs de viandes, la concurrence demeure vive car les taux de chômage continuent d'être faibles.

CONSIDÉRATIONS

Les niveaux de chômage sont relativement bas dans les régions où se trouve le secteur. Il est donc difficile de considérer les travailleurs sans-emploi comme source potentielle de main-d'œuvre.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Partenariats avec les Premières Nations
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mettre l'accent sur les voies d'obtention de la résidence permanente de l'immigration
- Employer des travailleurs étrangers temporaires

7.3.1

Disponibilité de travailleurs sans emploi comme source de main-d'œuvre

Tel que mentionné dans le sondage auprès des transformateurs de viandes et de volaille, la plupart des emplois sont permanents et à temps plein, avec peu de saisonnalité dans les niveaux d'emploi. Par conséquent, les travailleurs sans emploi ne représentent pas une source clé pour le secteur de la transformation des viandes et de la volaille, comme c'est le cas pour les industries saisonnières de divers secteurs (comme la transformation des fruits de mer, la construction, le tourisme, l'agriculture) qui ont souvent accès à de grands bassins de travailleurs de réserve pour satisfaire les besoins d'emploi de pointe.

7.3.2

Défis associés à la mobilisation des travailleurs sans emploi comme source de main-d'œuvre

Les prestataires d'assurance-emploi (AE) sont couramment mentionnés comme bassin potentiel de travailleurs pour les employeurs. Il convient de noter cependant que les différences dans les demandes saisonnières entre les secteurs et les différents employeurs contribuent au grand nombre de prestataires d'AE durant l'année. Le recrutement de travailleurs bénéficiaires d'AE qui ont des habitudes régulières de travail saisonnier avec certains employeurs peut présenter de sérieuses difficultés, surtout si le travail est mieux rémunéré (comme

dans le secteur de la construction ou d'autres secteurs de services). Ce bassin comprend aussi les apprentis de métiers spécialisés qui suivent une formation d'apprentissage en classe et qui ne sont pas accessibles dans la population active. Les personnes qui reçoivent des prestations spéciales pour s'absenter du travail en raison d'événements de la vie spécifiques (maladie, grossesse, soins d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté) sont également exclues.



7.4 LES IMMIGRANTS ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE

SOMMAIRE

Les nouveaux immigrants et réfugiés représentent un travailleur sur 10 (10 %) des effectifs actuels de la transformation des viandes. Ce nombre est nettement supérieur à la proportion canadienne de 3,5 % en 2016. Environ 3,0 % des effectifs sont des travailleurs étrangers temporaires et un nombre similaire (3,5 %) participe au Programme des candidats des provinces. En 2016 et en 2017, quelque 1 500 travailleurs étrangers temporaires ont été approuvés pour les transformateurs de viandes canadiens. Les défis actuels liés à l'embauche d'immigrants comme source de main-d'œuvre pour le secteur est la réceptivité d'un nombre suffisant d'immigrants reçus disposés à vivre et travailler dans les communautés rurales et éloignées où se trouvent de nombreuses usines de transformation. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires présente aussi des défis, particulièrement sur le plan des coûts, de l'élaboration des évaluations d'impact sur le marché du travail et les limites quant au nombre de TET autorisés.

CONSIDÉRATIONS

Dans le cadre des voies d'accès actuelles à l'immigration de nombreuses provinces, il peut être difficile pour les immigrants de venir au Canada en empruntant la voie d'accès de la résidence permanente comme travailleur de la transformation des viandes ou de la volaille (et surtout comme découpeur de viande industrielle, une profession très en demande). La raison : le classement peu spécialisé de la profession. De nombreuses discussions ont eu lieu lors des entrevues quant aux défis que soulèvent les codes de la CNP, qui catégorisent les découpeurs de viande industrielle comme profession de niveau « C » (une profession qui est très en demande et qui est difficile à recruter). Ce code fait en sorte que de nombreux découpeurs de viandes qualifiés internationaux ne peuvent venir au Canada en empruntant la voie d'accès à la résidence permanente, parce que cette dernière n'admet que les professions qualifiées de niveau « A » ou « B ». Ce qu'on a mentionné fréquemment comme étant difficile et injuste est que le niveau de compétence des bouchers de détail (par opposition aux bouchers industriels) est codé plus élevé, alors que l'évolution de l'industrie fait en sorte que les tâches de boucherie de détail se trou-

vent maintenant en usine (et n'existent plus dans de nombreuses boucheries de détail). Les bouchers industriels sont maintenant chargés de la préparation des produits prêts à découper, qui sont en fait préparés, emballés, scellés et étiquetés dans l'usine (plutôt que dans une boucherie de détail).

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mettre l'accent sur les voies d'obtention de la résidence permanente de l'immigration

7.4.1

Représentation actuelle des immigrants et des travailleurs étrangers temporaires dans les effectifs de la transformation des viandes

Selon le sondage auprès des établissements, environ 10 % des effectifs sont constitués de nouveaux immigrants ou réfugiés, cette proportion étant plus élevée que celle du profil canadien total de 3,5 % de nouveaux immigrants et réfugiés. Cela signifie que les nouveaux immigrants contribuent considérablement à l'industrie canadienne de la transformation des viandes et de la volaille. Les employeurs ont ajouté, qu'en sus de ce

segment, ils emploient un autre groupe de 3,5 % de personnes associées au Programme des candidats des provinces (PCP) et 3,0 % de travailleurs étrangers temporaires. Selon les données d'EDSC, quelque 1 500 postes avaient été approuvés pour l'industrie de la transformation des viandes en deux ans (2016-2017).

7.4.2

Disponibilité des immigrants et des travailleurs étrangers temporaires comme source de main-d'œuvre

La disponibilité des immigrants comme travailleurs de l'industrie est liée à la politique générale en matière d'immigration et aux décisions de priorité pour l'immigration. Il en est de même pour la disponibilité des TET qui dépend de la structure et des politiques fédérales du PTET. L'offre potentielle d'immigrants et de TET pour le secteur canadien de la transformation des viandes

et de la volaille est très forte, compte tenu du grand nombre de travailleurs étrangers qui postulent pour le petit nombre d'emplois disponibles au Canada. L'accès à cette offre de travailleurs dépend des priorités, programmes et politiques des gouvernements fédéral et provinciaux.

7.4.3

Défis associés à la mobilisation des immigrants et des travailleurs étrangers temporaires comme source de main-d'œuvre

Les défis actuels associés à la mobilisation d'immigrants comme source de main-d'œuvre pour le secteur sont liés à la réceptivité des immigrants reçus, à vivre et travailler dans les communautés rurales où se trouvent les usines. Les services et soutiens pour immigrants peuvent être moindres que ceux offerts dans de plus grands centres urbains. De plus, certains employeurs

ne semblent pas être très en rapport avec les organisations communautaires desservant les nouveaux immigrants. Il existe cependant d'autres employeurs qui estiment que les organisations communautaires sont des partenaires clés pour identifier de nouveaux employés et accompagner leurs employés existants qui sont des immigrants récents.



7.5 LES CANADIENS AUTOCHTONES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE

SOMMAIRE

D'après les données recueillies, les Canadiens autochtones semblent être sous-représentés dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille. Les employeurs ont indiqué qu'environ 1,3 % de leurs effectifs s'identifient aux peuples autochtones, par opposition à une population totale de l'ordre de 4,9 % pour le Canada, les variations étant considérables entre les provinces (2 % à 18 %).

Bien qu'il y ait quelques exemples où l'industrie a travaillé étroitement et efficacement avec des communautés autochtones pour mobiliser les chefs et les membres de la communauté dans la création de partenariats de formation et comme employés, de manière générale, peu de transformateurs semblent savoir que les communautés autochtones locales peuvent représenter une source potentielle de main-d'œuvre. Des tentatives ont été faites pour recruter des travailleurs autochtones, mais sans trop de succès.

CONSIDÉRATIONS

La mesure dans laquelle les communautés autochtones s'impliqueront davantage dans la transformation des viandes et de la volaille dépendra des communautés et de leur proximité aux usines. Il faut continuer d'essayer de comprendre comment divers facteurs peuvent entraver ou contribuer à une plus grande mobilisation des communautés autochtones locales comme source de main-d'œuvre pour les usines de transformation. Certains aspects méritent d'être approfondis, notamment cerner ce qu'est la disponibilité de la population active autochtone locale potentielle (p. ex., information sur le marché du travail et répertoire des compétences), déterminer les priorités économiques et de développement des communautés autochtones

en matière de transformation des viandes et d'initiatives de soutien potentielles, identifier le soutien requis de la part de la communauté et des employeurs afin d'obtenir des résultats positifs dans les domaines de la formation, du recrutement et du maintien en poste d'employés autochtones.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Partenariats avec les Premières Nations

7.5.1

Représentation actuelle des Canadiens autochtones dans les effectifs de la transformation

Selon le sondage des établissements, les Canadiens autochtones représentent environ 1,3 % des effectifs de la transformation des viandes et de la volaille du Canada. Cela signifie que les Canadiens autochtones sont sous-représentés dans l'industrie, puisque les personnes qui s'identifient aux peuples autochtones, selon les données du Recensement de 2016, s'élèvent à 4,9

%, la répartition provinciale allant de 2 % (Î.-du-P.-É.) à 18 % (Manitoba). Les employeurs interviewés ont indiqué qu'ils ne tiennent pas compte de l'identité ou du statut autochtone de leurs employés, si bien que les résultats du sondage pourraient être sous-estimés.

7.5.2

Opportunités et défis liés à la mobilisation des Canadiens autochtones comme source de main-d'œuvre

Dans certaines régions, les transformateurs de viandes et de volaille et les communautés autochtones locales collaborent pour identifier et soutenir les travailleurs autochtones de l'industrie. Une usine, par exemple, a mentionné qu'elle travaillait en étroite collaboration avec une communauté autochtone locale et qu'elle avait appuyé les efforts de la communauté pour développer une installation et un programme de formation pour la découpe de viandes. L'usine communique régulièrement avec les chefs et le centre d'emploi de la communauté pour aider à identifier des travailleurs potentiels, fournir une rétroaction lorsque des soutiens additionnels sont requis pour les travailleurs, et explor-

er d'autres domaines potentiels de collaboration et de partenariat.

À l'issue des entrevues et des visites sur le terrain, on a observé que certains défis éprouvés à cet égard sont que les employeurs ne connaissent pas les communautés autochtones locales et les sources de main-d'œuvre potentielles, ni les soutiens requis pour faciliter le recrutement de ce groupe de travailleurs. Dans l'ensemble, l'information sur le marché du travail relative au bassin de travailleurs autochtones est insuffisante pour la plupart des communautés.



Photo Courtesy Aboriginal People in Trades Training

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

SOMMAIRE

Il est estimé que l'industrie de la transformation des viandes du Canada aura besoin d'environ 32 000 travailleurs entre 2018 et 2030. Ceci représente environ 55 % des effectifs moyens actuels de 58 000 personnes (2017). Ce besoin en recrutement représente quelque 2 500 travailleurs en moyenne tous les ans, pour remplacer les retraités tout en prenant en compte la croissance anticipée de l'industrie et les gains de productivité de la main-d'œuvre.

Ce recrutement se produira malheureusement alors que les marchés régionaux sont très tendus et aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre, ces conditions devant se maintenir durant toute la période à l'étude. Ce resserrement du marché contribue au grand nombre de postes vacants dans la transformation des viandes (estimés à 12 % ou 7 300 emplois en 2016), et dans une certaine mesure au taux de roulement élevé de l'industrie parce que les travailleurs ont plus de perspectives d'emploi, particulièrement pour les professions moins qualifiées (taux de roulement estimé de 41 % dans l'industrie de la transformation des viandes du Canada).

Tous ces facteurs contribuent aux défis considérables que doivent affronter les transformateurs de viandes canadiens, lorsqu'ils tentent de recruter suffisamment de travailleurs pour remplacer les retraités, combler des postes vacants réguliers, chercher à résoudre le taux de roulement, et bien sûr alors qu'ils essaient d'accroître leurs activités, de demeurer concurrentiels et d'améliorer la productivité.



CONSIDÉRATIONS

Dans bon nombre des régions analysées, l'offre de main-d'œuvre du marché du travail local est insuffisante pour satisfaire les besoins de l'industrie locale. Bien qu'il existe des possibilités d'attirer plus agressivement les travailleurs locaux disponibles (par exemple en offrant des salaires beaucoup plus élevés, en modifiant les conditions de travail), ceci ne ferait qu'accentuer les pénuries de main-d'œuvre d'autres secteurs d'une région donnée. Dans de nombreuses régions, la population est tout simplement insuffisante pour satisfaire les besoins d'emploi locaux. Il faudrait probablement une approche sur plusieurs fronts pour aborder ces enjeux complexes et très difficiles.

Dans un tel contexte, les employeurs ont peu d'options. Ils peuvent tenter d'attirer plus de travailleurs (transfert régional, travailleurs étrangers temporaires), de modifier les procédés pour réduire l'intensité de main-d'œuvre (automatisation, technologie) ou de déménager les usines de transformation pour se rapprocher de sources de main-d'œuvre plus accessibles.

Les communautés et les organismes locaux n'ont pas beaucoup d'options non plus. Ils peuvent travailler pour développer les communautés et essayer de conserver les résidents actuels et d'en attirer de nouveaux, ce qui contribuerait à maintenir ou potentiellement à accroître la population en général et la population active. Ils peuvent aussi épauler les initiatives des employeurs qui cherchent à recruter des travailleurs temporaires par des déménagements régionaux et des travailleurs étrangers temporaires, en gardant à l'esprit que ce genre d'activité contribue à maintenir les perspectives d'emploi pour les résidents locaux

(et éviter les fermetures d'usines) et, dans certains cas, à accroître la population alors que les travailleurs temporaires/d'autres régions envisagent de rester en permanence, si possible.

Les gouvernements pourraient intervenir dans divers domaines en prenant en compte l'impact de leurs choix dans les divers domaines où ils soutiennent l'industrie locale et les communautés à divers égards. Notamment, proposer un financement pour la R & D et de l'aide pour la commercialisation des exportations, les politiques d'immigration, les politiques d'AE, les initiatives de développement rural, le soutien aux études postsecondaires, la formation professionnelle, la garde d'enfants et autres.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Employer des travailleurs étrangers temporaires
- Milieux de travail flexibles
- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mettre l'accent sur les voies d'obtention de la résidence permanente de l'immigration
- Encourager les jeunes familles à demeurer ou à déménager dans des communautés rurales
- Mobiliser efficacement les groupes ayant une faible participation dans le marché du travail
- Partenariats avec les Premières Nations



Un volet primaire de la présente étude consistait à évaluer l'offre et la demande de main-d'œuvre actuelle et future pour l'industrie de la transformation des viandes. Cela a été fait pour l'ensemble du Canada, chacune des provinces et pour 14 régions plus petites bien définies. Les modèles retenus pour le faire ont pris en compte divers facteurs présentés à la section 3, dont les accords commerciaux, les perspectives économiques, la consommation, les exportations et la productivité.



8.1 DEMANDE EN TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

Il est estimé que l'industrie de la transformation des viandes aura besoin d'environ 32 000 travailleurs entre 2018 et 2030. Ceci représente environ 55 % des effectifs moyens actuels de 58 000 personnes (2017). Ce besoin en recrutement représente environ 2 460 travailleurs en moyenne tous les ans, pour remplacer les retraités tout en prenant en compte la croissance anticipée de l'industrie et les gains de productivité de la main-d'œuvre.

8.1.1

8.1.1. Demande attribuable à la croissance et à la productivité

Compte tenu de l'environnement économique national et mondial ainsi que des hypothèses retenues pour d'autres déterminants clés, il est estimé que l'emploi annuel moyen dans la transformation des viandes dépassera 60 000 travailleurs d'ici 2020. Une croissance modérée de la consommation intérieure, surtout pour

les produits de volaille et d'agneau, et une croissance robuste des exportations internationales, devraient contribuer à une croissance de l'emploi moyenne annuelle modeste d'environ 1 % entre 2020 et 2030 (Tableau 6).



TABLEAU 6 : EMPLOI TOTAL DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES DU CANADA, PAR PRINCIPALES PROFESSIONS (2018 À 2030)

CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	Moyenne annuelle		Changement 2018 à 2030	
						2021 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	57 160	57 962	58 435	59 378	60 169	61 910	64 862	8 094	14 %
DÉBUTANT (CNP 9617)									
Ouvrier à la production (y compris préparateur, emballeur, ouvrier d'étable)	13,377	13,564	13,678	13,917	14,111	14,547	15,300	2,046	15%
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production, ouvrier à la volaille, manœuvre général)	4,497	4,593	4,635	4,690	4,750	4,873	5,054	526	11%
INTERMÉDIAIRE (CNP 9462; 9461)									
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux/ découpeur de volailles	5,496	5,558	5,605	5,703	5,781	5,958	6,261	826	15%
Préposé à l'abattage	2,437	2,494	2,522	2,582	2,629	2,741	2,933	521	21%
Opérateur de machine (y compris opérateur de scie)	3,050	3,088	3,106	3,143	3,176	3,237	3,346	301	10%
NIVEAU SUPÉRIEUR (CNP 9213)									
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes (y compris boucher ou chef d'équipe d'un quart de travail)	1,285	1,316	1,327	1,345	1,363	1,398	1,455	162	12%
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe (y compris filet, intérieur de ronde, chef d'équipe, découpeur de viande spécialisé)	3,524	3,569	3,606	3,693	3,757	3,913	4,186	733	21%
SUPERVISION (CNP 9213)									
Superviseurs (y compris Superviseur de l'aire d'abattage, superviseur d'abattoir, superviseur de la production, superviseur de l'aire des matières premières)	2,532	2,564	2,583	2,623	2,656	2,726	2,846	331	13%
GESTION (CNP 0911)									
Directeurs (y compris directeur d'usine, directeur de l'exploitation/des ventes, directeur de l'aire d'abattage, directeurs de la salubrité des aliments)	3,092	3,139	3,162	3,206	3,245	3,325	3,460	375	12%
AUTRES CATÉGORIES									
Technicien au contrôle de la qualité	434	437	439	444	449	458	472	41	9%
Employé d'entretien (p. ex. concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	1,825	1,842	1,856	1,884	1,909	1,964	2,056	250	14%
Métiers spécialisés (y compris mécanicien de chantier, électricien industriel, conducteurs de camions)	4,871	4,941	4,981	5,060	5,128	5,275	5,525	686	14%
Employés de bureau	4,543	4,588	4,618	4,681	4,735	4,847	5,037	525	11%
Autres professions*	6,196	6,269	6,317	6,405	6,482	6,648	6,926	772	11%

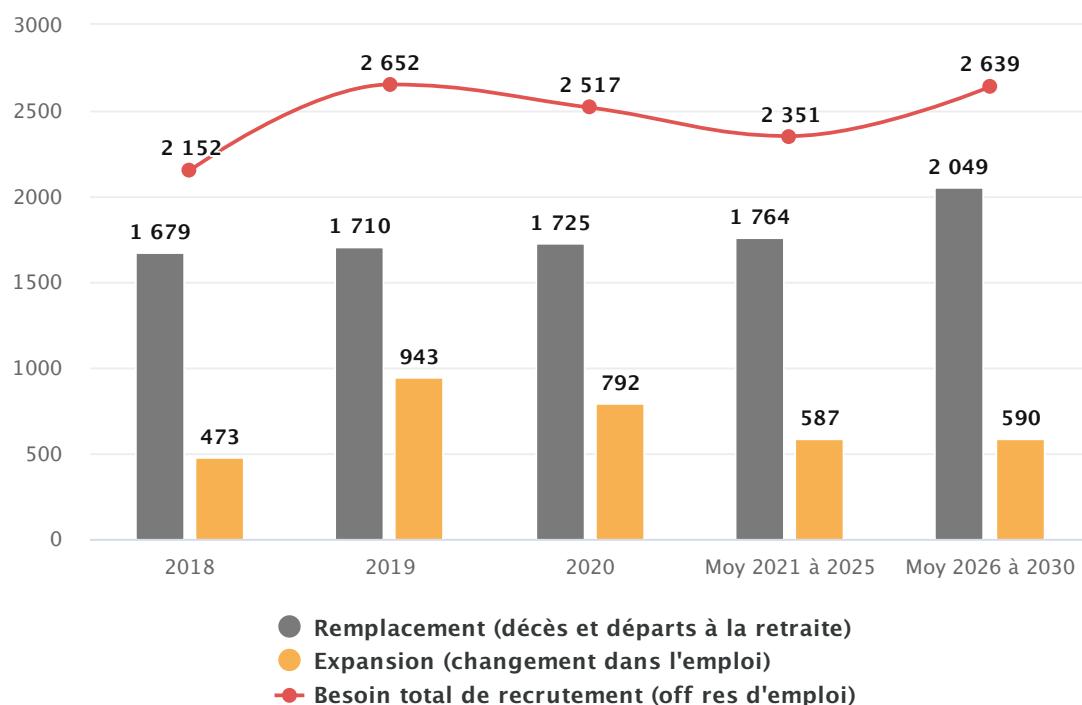
* comprend les professions dans des domaines tels que le transport, la logistique, les manutentionnaires qui sont exclus des principaux codes CNP ci-dessus.

8.1.2 Besoins en recrutement

Les besoins en recrutement prennent en compte la croissance de l'industrie ainsi que la demande de remplacement de travailleurs retraités ou décédés. Tel qu'observé dans la section précédente, les besoins en recrutement net issus de la croissance durant la période 2018 à 2030 sont estimés à 32 273 travailleurs (tableau 6). Les besoins en recrutement découlant de la demande de remplacement (par suite des départs à la retraite et des décès) sont toutefois beaucoup plus importants. Étant donné le vieillissement des effectifs du secteur, ces besoins sont considérables et devraient atteindre 24 178 travailleurs entre 2018 et 2030. À court terme, cela comprend un besoin pressant de 5 114 travailleurs entre 2018 et 2020. Compte tenu des besoins attribuables à la croissance anticipée, il est estimé que l'industrie devra remplacer 32 273 travailleurs entre

2018 et 2030, soit un peu plus de la moitié (55 %) des effectifs moyens actuels. À compter de 2020, ce besoin en recrutement représentera quelque 2 600 nouveaux travailleurs en moyenne tous les ans (Figure 8). Il convient de noter que ces besoins en recrutement excluent les nouveaux travailleurs requis par suite du roulement ou les tentatives de dotation de postes vacants actuels. Afin de fournir un contexte, le taux de roulement annuel imputé des transformateurs de viandes du Canada était estimé à environ 41 % à l'issue du sondage auprès des établissements. Ils ont également mentionné dans ce même sondage qu'ils tentent de trouver suffisamment de travailleurs pour combler de nombreux postes vacants de l'industrie (estimés à environ 12 % des postes ou 7 300 travailleurs).

FIGURE 8 : BESOINS EN RECRUTEMENT ANNUEL (MOINS LE ROULEMENT) AU CANADA



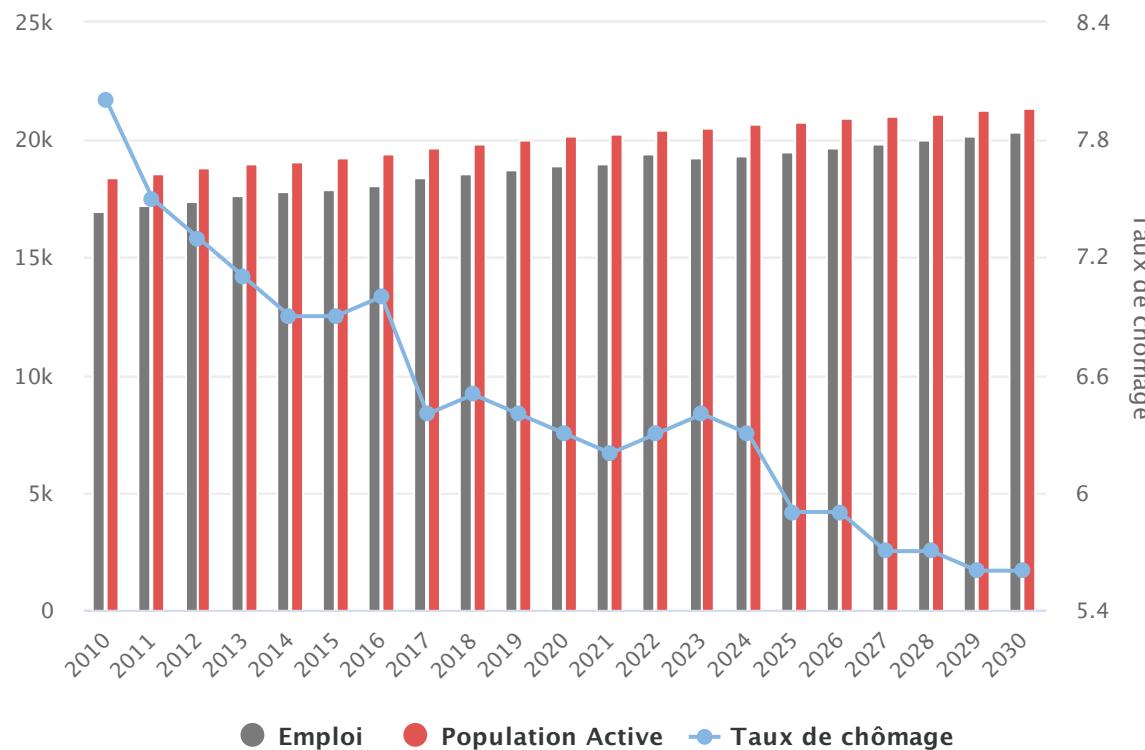
8.2 8.2. OFFRE DE TRAVAILLEURS : POPULATION ACTIVE DU CANADA

Pour satisfaire les demandes ou besoins en recrutement anticipés décrits dans la section précédente, les transformateurs de viandes devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à des employeurs d'autres industries.

Étant donné la constitution de la population active du Canada, cela sera particulièrement difficile en raison de la diminution du taux de chômage occasionné par le vieillissement de la population active canadienne et de la baisse correspondante du taux de participation.

La croissance annuelle de l'emploi devrait s'établir en moyenne à près de 0,8 % entre 2018 et 2030, et ralentir durant le reste de la décennie (Figure 9). La population active devrait croître à un rythme légèrement plus faible de 0,7 % par année. Cela entraînera une diminution du taux moyen de chômage de 6,5 % en 2017 à un peu plus de 5,5 % d'ici 2030. Le recrutement deviendra de plus en plus difficile en raison de la proportion et du nombre décroissants de jeunes gens (35 ans et moins) qui entrent sur le marché du travail.

FIGURE 9 : POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE ANTICIPÉS (%) – CANADA



8.2.1

La main-d'œuvre de la transformation des viandes et de la volaille du Canada

La part de main-d'œuvre disponible aux transformateurs de viandes et de volaille dépend de plusieurs facteurs, dont les demandes concurrentes d'autres industries, les tendances de migration régionale et l'alignement entre les compétences et les qualifications. Les compétences et les qualifications sont un déterminant particulièrement important de l'offre disponible au secteur. La proportion de travailleurs de la production peu qualifiés, ne nécessitant aucune compétence particulière, représente près de la moitié (46 %) des effectifs de la transformation des viandes. Cela exclut les découpeurs de viande spécialisés et les maîtres-bouchers qui perfectionnent leurs compétences par l'expérience et une formation en cours d'emploi. Étant donné que les barrières de compétences ou de qualifications sont faibles pour les postes de production, la mobilité des travailleurs augmente entre les

divers employeurs, emplois et industries d'une région (ou d'un marché du travail) donnée comparativement à celle de travailleurs plus spécialisés (comme des électriciens, comptables, infirmières). La concurrence pour ce bassin de travailleurs moins spécialisés se concentre souvent sur les salaires, les conditions de travail et l'alignement entre le milieu de travail et la préférence du travailleur. Les personnes plus scolarisées sont moins aptes à considérer des emplois permanents de travailleurs de la production moins spécialisés et peuvent préférer des emplois temporaires dans le secteur des services, même à des taux horaires plus faibles. La disponibilité de l'offre pour cette catégorie de travailleurs, mesurée selon les taux de chômage, a tendance à être déterminée par l'ensemble des conditions du marché du travail d'une région donnée plutôt que pour une industrie donnée.

8.2.2

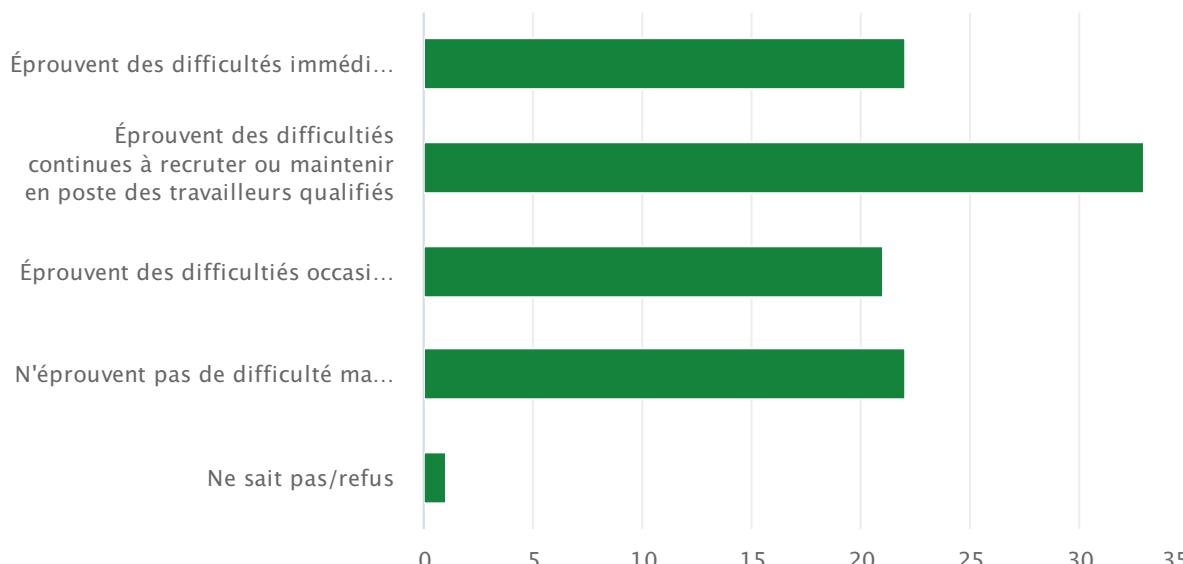
Présence manifeste de défis liés au marché du travail

Les résultats du sondage auprès des transformateurs de viandes ont indiqué que plus de la moitié (55 %) d'entre eux ne peuvent combler les postes vacants ou éprouvent des défis de recrutement chroniques (Figure 10). Un employeur sur cinq (22 %) a indiqué ne pas pouvoir doter des postes, ce qui a fait qu'un nombre estimatif de 7 300 postes sont demeurés vacants l'année précédente (2016). Un autre tiers des employeurs (33

%) éprouve des défis de recrutement continus et chroniques, et un nombre additionnel de 21 % éprouve des types de défis saisonniers en matière de recrutement ou de maintien en poste de travailleurs qualifiés. Durant les entrevues et le sondage, on a mentionné que le recrutement des découpeurs de viande et des bouchers posait des problèmes dans la plupart des régions du Canada.

FIGURE 10 : DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT (EMPLOYEURS EN %)

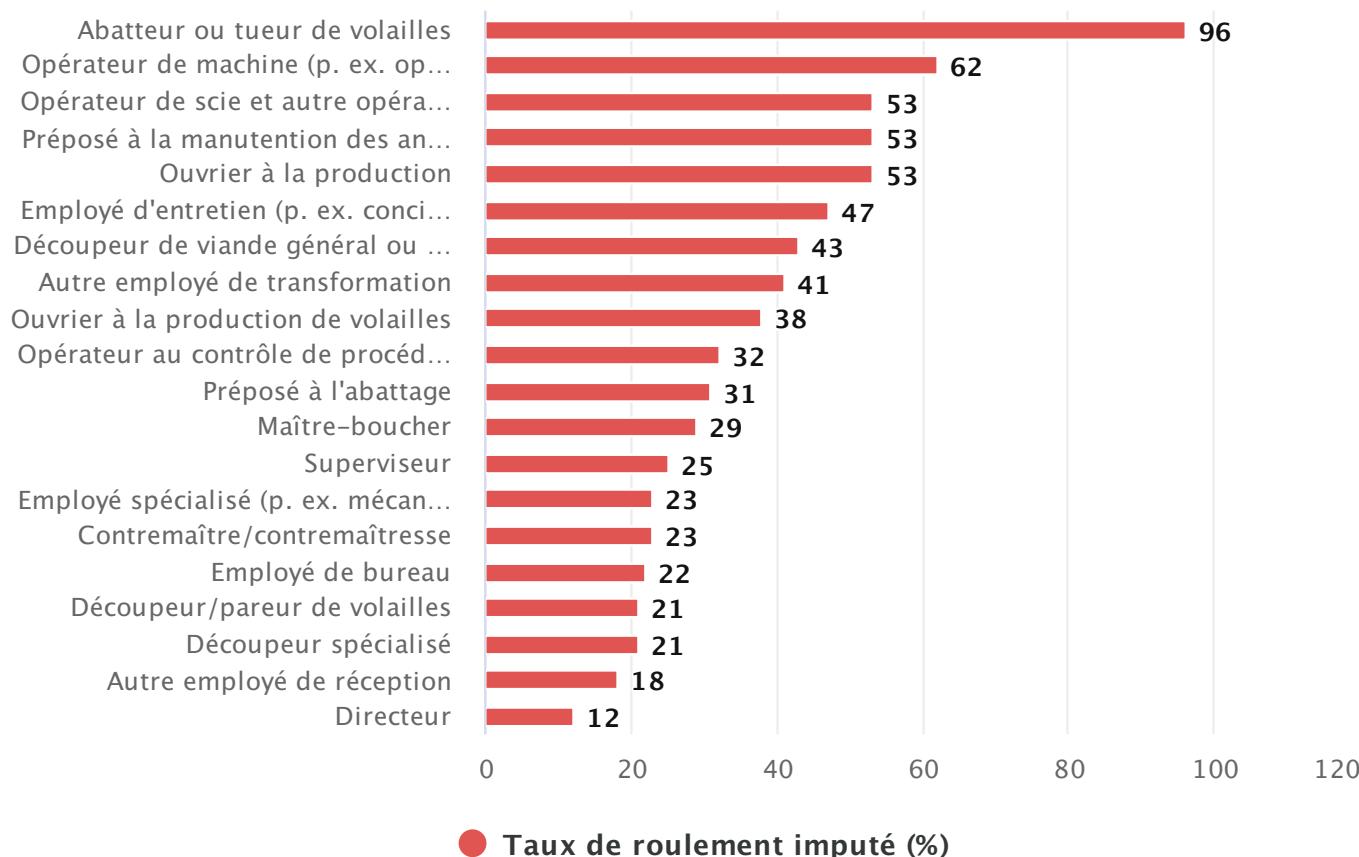
Source : CTAC – Sondage d'IMT des transformateurs de viandes, 2017



Les niveaux faibles de maintien en poste et le taux de roulement élevé sont d'autres preuves manifestes des défis que doivent affronter les transformateurs de viandes sur le plan de la main-d'œuvre. Selon le sondage auprès des établissements, les transformateurs de viandes ont embauché environ 24 500 travailleurs l'an dernier. Par rapport à l'emploi moyen annuel, cela représente un taux de roulement imputé total de 41

% pour l'industrie. Exprimé différemment, cela signifie que l'industrie doit embaucher 1,4 travailleur pour chaque poste. Les taux de roulement sont les plus élevés parmi les abatteurs de volaille (96 %), les opérateurs de machine (62 %), les préposés à la manutention des animaux (53 %) et les ouvriers à la production (53 %) (Figure 11).

FIGURE 11 : PRINCIPALES PROFESSIONS PAR TAUX DE ROULEMENT IMPUTÉ – TRANSFORMATION DES VIANDES



Remarque : Taux de roulement imputé = (nombre total de personnes embauchées dans une profession) / (nombre moyen de personnes employées dans une profession)

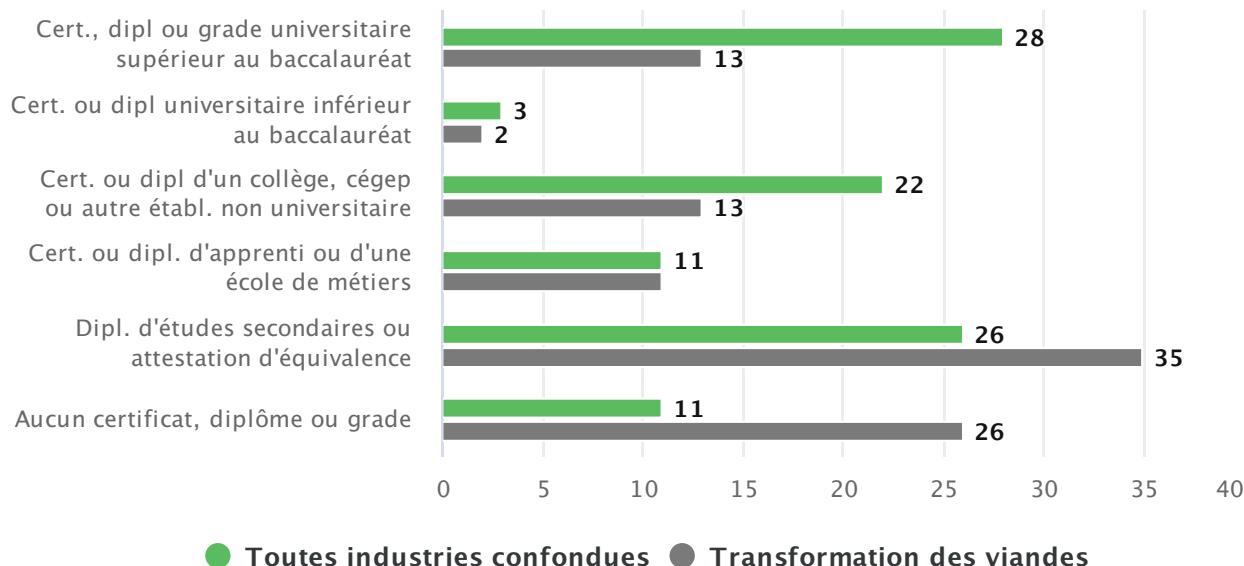
Source : CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017

8.2.3 Diminution de l'offre de travailleurs peu spécialisés

Les transformateurs de viandes sont également aux prises avec une offre décroissante de travailleurs moins scolarisés. L'industrie de la transformation des viandes emploie une foule de métiers et de professions, ceux-ci exigeant diverses compétences et qualifications. Comparativement à de nombreuses autres industries, l'industrie emploie une proportion beaucoup plus élevée de travailleurs de la production qui n'ont pas à satisfaire des exigences d'éducation spécifiques. La figure 12 compare la proportion de la main-d'œuvre de l'industrie

de la transformation des viandes possédant un diplôme collégial, universitaire ou d'une école de métier à la moyenne de toutes les industries selon les provinces. À l'échelle du Canada, la proportion de la main-d'œuvre de la transformation des viandes possédant plus d'un diplôme d'études secondaires est de 39 %, comparativement à 63 % pour toutes les industries. Étant donné que les jeunes font des études plus poussées, le bassin de travailleurs sans diplôme postsecondaire diminue au fil du temps.

FIGURE 12 : COMPARAISON DE LA SCOLARISATION DANS L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (SCIAN 3116) ET TOUTES LES INDUSTRIES, CANADA



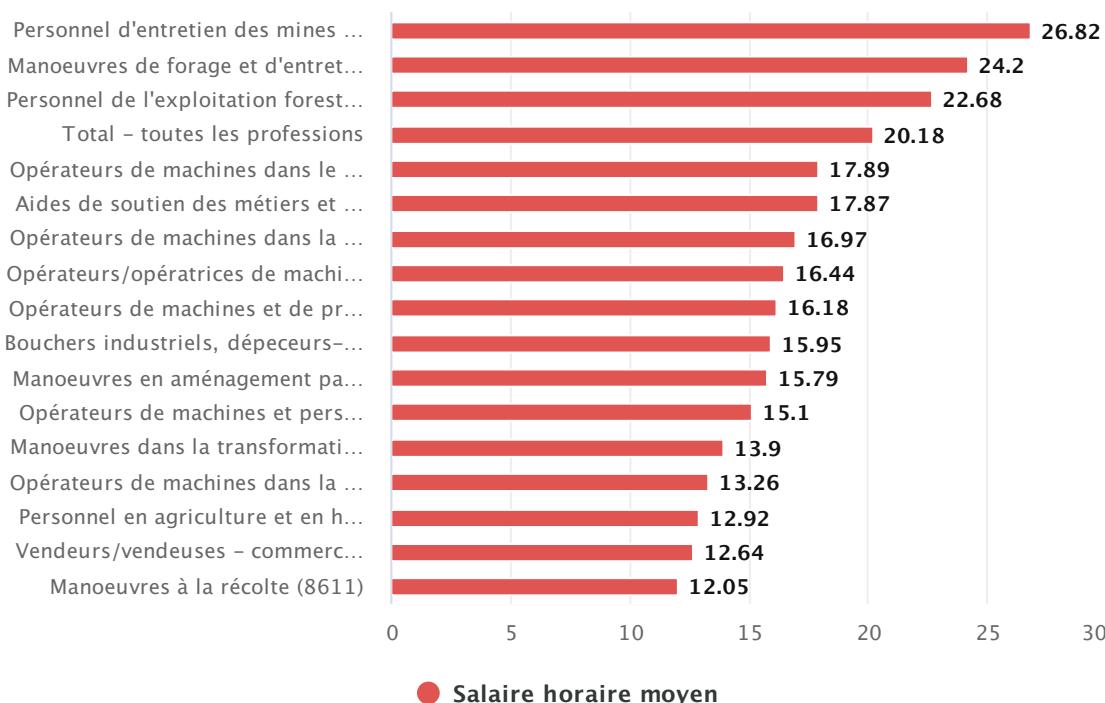
Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

8.2.4 Concurrence de la part d'autres secteurs – les salaires

Lorsque le marché du travail se resserre, la concurrence d'autres secteurs s'intensifie. Parmi les facteurs susceptibles d'influencer la concurrence d'autres secteurs, il y a les salaires et plusieurs autres tels que les conditions de travail, la saisonnalité et les perceptions de l'industrie. Une analyse des données nationales a révélé que malgré des hausses récentes, les manœuvres de la production du secteur de la transformation des viandes gagnent moins par heure que les manœuvres d'autres secteurs (Figure 13). Une comparaison des taux horaires moyens, à l'échelle nationale, indique qu'avec un taux horaire moyen de 13,90 \$, un travailleur de la production alimentaire (CNP 9617) gagne moins

que les travailleurs moins qualifiés d'autres secteurs. Les découpeurs de viande industrielle et les bouchers qui travaillent dans la transformation des viandes et ont besoin de formation et/ou d'expérience, gagnent plus en moyenne que de nombreuses autres professions du niveau de la production moins spécialisés d'autres segments de la fabrication et d'autres industries. Cela suggère que dans les régions ayant une forte concentration d'emplois dans la construction, la fabrication de pointe, l'exploitation minière, la foresterie ou le pétrole et le gaz naturel, ces secteurs représentent des sources particulières de concurrence pour les travailleurs.

FIGURE 13 : SALAIRE HORAIRE MOYEN (1T 2017 À 1T 2018), TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION (CNP 7, 8, 9), CANADA



Source : Statistique Canada

D'après le sondage auprès des établissements, le taux horaire moyen des manœuvres de la transformation des viandes et de la volaille était légèrement supérieur au salaire initial de 14,95 \$ et maximum de 19,14 \$ (Figure 14).

FIGURE 14 : TAUX HORAIRE MOYEN, MINIMUM ET MAXIMUM (\$), PAR PROFESSION



Source : CTAC – Sondage d'IMT de la transformation des viandes, 2017

8.2.5

Sommaire des mesures de la disponibilité de la main-d'œuvre de la transformation des viandes – Resserrement du marché de main-d'œuvre régional

Le principal défi de la quantification de l'offre de travailleurs disponibles pour satisfaire la demande de la transformation des viandes consiste à démarquer la main-d'œuvre des viandes de celle d'autres industries. Cela est particulièrement difficile pour les travailleurs de la production qui ne possèdent pas de compétences ou de qualifications particulières permettant de les associer à un secteur spécifique autrement que par leur expérience. Il est donc difficile de cerner et de mesurer les différences existant entre la disponibilité des travailleurs et les conditions du marché du travail d'une industrie à une autre.

La méthode employée pour cette analyse est celle d'une offre de main-d'œuvre résiduelle, qui estime l'offre de main-d'œuvre potentielle accessible aux transformateurs de viandes lorsque la demande des autres industries est satisfaite à leur taux normal de chômage respectif⁵. L'analyse s'interprète ainsi : si l'offre de main-d'œuvre résiduelle potentielle satisfait les besoins de la demande estimée de la transformation des viandes, cela signifie qu'il y a suffisamment de travailleurs à l'échelle locale pour satisfaire les besoins des transformateurs de viandes. Rien ne garantit toutefois que les transformateurs de viandes puissent attirer et employer tous les travailleurs de ce bassin. Si en revanche la demande de la transformation des viandes excède l'offre de main-d'œuvre résiduelle potentielle, cela indique que pour satisfaire la demande il faudra attirer des travailleurs hors de la région immédiate ou d'autres industries, ce qui fera chuter le chômage sous le taux normal.

Afin de prendre en compte que le secteur de la transformation des viandes a une forte dépendance sur les travailleurs de la production moins qualifiés, les estimations de l'offre de main-d'œuvre résiduelle ont été ajustées en fonction de la scolarisation. Cette analyse a estimé les besoins actuels et futurs en travailleurs possédant tout au plus un diplôme d'études secondaires d'industries concurrentes afin de calculer l'offre de main-d'œuvre résiduelle. Ceci a présumé un profil

de scolarisation constant pour chacune des industries. Cette offre de main-d'œuvre résiduelle de travailleurs de la production peu spécialisés a ensuite été comparée aux besoins en travailleurs de la production moins qualifiés de la transformation des viandes.

Étant donné que l'analyse dépend de données sur le marché local de la main-d'œuvre, chaque analyse a été effectuée à l'échelle locale (voir les rapports régionaux pour obtenir des détails pour chaque région). De manière générale, l'analyse a conclu que huit des 14 régions évaluées sont aux prises avec des marchés du travail très tendus, où la demande actuelle ou anticipée en travailleurs (totale et peu spécialisés) des industries de la région était plus forte que le marché du travail local existant (tableau 7). Ceci semble indiquer que, dans ces régions, les transformateurs de viandes font face à une offre de main-d'œuvre locale qui est insuffisante pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre des régions (toutes industries confondues), ce qui crée un écart potentiel général qui s'intensifie en période de pointe. Cette tendance se maintient jusqu'en 2030 dans ces régions.

Le facteur commun des régions où le marché du travail n'est pas tendu est qu'elles se trouvent dans ou à proximité de grands centres urbains (p. ex., Vancouver, Toronto, Winnipeg, Calgary).

Dans ce contexte de marché du travail très tendu et concurrentiel, il semble que les employeurs de l'industrie soient parvenus à recruter, puisque les données de recrutement de certains d'entre eux excèdent la main-d'œuvre résiduelle. Cela signifie que l'industrie de la transformation des viandes a probablement recruté des travailleurs d'autres industries et peut-être aussi hors de leur région immédiate. Bien que l'industrie ait eu des postes vacants, il est fort probable que leur nombre aurait été beaucoup plus élevé si les employeurs n'étaient pas parvenus à recruter des travailleurs hors de la région et/ou à concurrencer d'autres industries pour le recrutement de travailleurs.

5. Le taux normal de chômage s'entend du taux de chômage annuel sur cinq ans, tel que basé sur l'EPA.



TABLEAU 7 : SOMMAIRE DES ANALYSES DU RESSERREMENT DES MARCHÉS DU TRAVAIL RÉGIONAUX

Région	Population active totale			Main-d'œuvre moins qualifiée		
	2018	2020	2025	2018	2020	2025
Brandon, Manitoba	3	3	3	3	3	3
Brooks, Alberta	3	3	3	3	3	3
Rivière-du-Loup, Québec	3	3	3	3	3	3
Saint-Esprit, Québec	3	3	3	3	3	3
Wynyard, Saskatchewan	3	3	3	3	3	3
Kings Country, Nouvelle-Écosse	2	3	3	3	3	3
Lévis, Québec	3	3	3	3	3	2
Chilliwack, Colombie-Britannique	2	2	2	3	3	2
Guelph, Ontario	1	1	1	2	2	2
High River, Alberta	1	1	1	1	1	1
Langley, Colombie-Britannique	1	1	1	1	1	1
Toronto, Ontario	1	1	1	1	1	1
Hamilton, Ontario	1	1	1	1	1	1
Winnipeg, Manitoba	1	1	1	1	1	1

1= La demande d'emploi dans la transformation des viandes est moins de 50 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

2= La demande d'emploi dans la transformation des viandes est entre 50 et 100 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

3= La demande d'emploi dans la transformation des viandes est plus de 100 % de la population active régionale pour les niveaux d'emploi annuels moyens

Un aperçu des niveaux provinciaux de l'offre et de la demande se trouve dans les annexes C à J.

9.0 PERCEPTIONS DU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DE LA VOLAILLE

SOMMAIRE

Selon un sondage Cahier de choix™, les populations ciblées étaient beaucoup plus réceptives que le grand public à envisager un emploi dans le secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer. Cela est le cas plus particulièrement pour les nouveaux Canadiens, le segment parmi quatre qui a démontré la plus grande réceptivité.

Parmi les perceptions les plus courantes au sujet de l'emploi dans la transformation des viandes et des fruits de mer sont que les emplois se trouvent dans des régions rurales, qu'ils sont offerts à la fin des études et n'exigent pas toujours une formation spécifique. Les défis les plus prononcés au niveau des perceptions sont le caractère saisonnier des emplois, l'abattage des animaux, la présence d'odeurs désagréables et la nature physique du travail.

Le résultat le plus convaincant du sondage Cahier de choix™ est la hausse significative du nombre de répondants ayant dit qu'ils envisageraient un emploi dans le secteur à la fin du sondage (comparativement au début du sondage). Pour le grand public, la hausse était de huit pour cent; pour les jeunes, les Canadiens autochtones et les chômeurs, l'augmentation était sensiblement la même, soit entre 7 et 9 pour cent. Pour les nouveaux Canadiens, cependant, l'amélioration a atteint 14 pour cent.

CONSIDÉRATIONS

La recherche indique que lorsqu'on fournit des renseignements factuels au sujet de l'emploi dans le secteur, cela se répercute favorablement sur la réceptivité des gens à y travailler.

La combinaison de bas niveaux de sensibilisation aux emplois dans le secteur et à la réceptivité relative à cet égard suggère qu'il est possible d'augmenter le bassin de main-d'œuvre en améliorant les communications auprès des quatre auditaires cibles, et plus particulièrement les nouveaux Canadiens.

En ce qui a trait aux incitatifs et aux messages, l'analyse révèle que l'information ayant influé le plus positivement sur la réceptivité à travailler dans le secteur sont : les primes de rendement, les primes de maintien en poste, le travail à plein temps prévisible, le transport aller-retour du domicile à l'usine. Pour les jeunes, offrir de payer les frais de scolarité et les fournitures scolaires était un déterminant clé.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Examiner les raisons pour lesquelles les inscriptions sont faibles dans la formation existante aux programmes de découpe de viandes et de boucherie
- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi
- Programmes d'apprentissage / de développement de l'industrie (y compris certains menant à l'obtention d'un certificat)

Selon les entrevues menées auprès des directeurs d'usine, d'employés et d'autres parties prenantes de l'industrie, les grands défis qu'éprouvent les employeurs à recruter un nombre suffisant de travailleurs pour l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille, découlent en partie des perceptions actuelles de l'industrie parmi le grand public et les groupes cibles du recrutement (à savoir les jeunes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens, les chômeurs). Un volet de l'étude en cours consistait à examiner en détail les perceptions actuelles de ces groupes, en mettant l'accent sur la sensibilisation à l'industrie, y compris les avantages et défis de l'emploi, et la réceptivité à envisager des perspectives d'emploi dans le secteur.

La méthode Cahier de choix™ a été retenue pour cerner les perceptions de l'industrie, dont les commentaires des participants basés sur une considération approfondie et des expériences mobilisantes. Cette méthode mesure des perspectives très enracinées en fournissant de l'information clé aux participants avant de poser des questions, dont un contexte, des faits, des scénarios et des données. Les données Cahier de choix™ fournissent des données probantes à partir desquelles on peut lancer des initiatives, et sur la manière de mieux renseigner les auditoires pour favoriser l'alignement, la participation et la collaboration.

“ Au total, ont participé au sondage : 1 248 personnes du grand public et un nombre additionnel de 2 089 personnes des quatre segments cibles, à savoir 972 jeunes, 506 Canadiens autochtones, 500 nouveaux Canadiens et 1 205 chômeurs (travailleurs sans emploi). Étant donné la constitution de ces auditoires, il y a eu des chevauchements dans les groupes. ”

Cette section présente un aperçu des constats, selon la sensibilisation générale du secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer, les avantages et défis liés au travail dans le secteur et la réceptivité à travailler dans le secteur.



9.1. FAMILIARITÉ ET IMPRESSIONS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

De manière générale, les répondants semblaient plus sensibilisés au secteur de la transformation des aliments et des boissons, plutôt qu'aux secteurs plus spécifiques de la transformation des viandes et des fruits de mer (tableau 8). De plus, la plupart des auditoires cibles étaient plus aptes à être plus sensibilisés aux secteurs que les participants du grand public. Parmi les auditoires cibles, environ le quart signale une familiarité passablement élevée avec les secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer (23 % à 26 %). Ceci semble indiquer qu'il pourrait être possible de rehausser la sensibilisation aux secteurs, non seulement auprès du grand public mais aussi des auditoires cibles.

TABLEAU 8 : DANS QUELLE MESURE CONNAISSEZ-VOUS LE SECTEUR?

GROUPE	Secteur de la transformation des aliments et des boissons		Secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer	
	« Très bien » (cote 5)	Meilleure connaissance (cotes 5 et 4)	« Très bien » (cote 5)	Meilleure connaissance (cotes 5 et 4)
Grand public	8%	24%	4%	16%
Jeunes	13%	36%	8%	26%
Autochtones	17%	37%	12%	26%
Nouveaux Canadiens	14%	33%	6%	23%
Sans emploi	15%	35%	10%	26%

Échelle de 1 à 5 : 5. Très bien – 1. Pas du tout

Source : Information sur le marché du travail : Cahier de choix™ des auditoires cibles



6. Les secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer ont été groupés aux fins du sondage Cahier de choix™ pour certaines des perceptions générales, mais ont été séparés pour d'autres domaines tels que les professions spécifiques, les emplacements, etc.

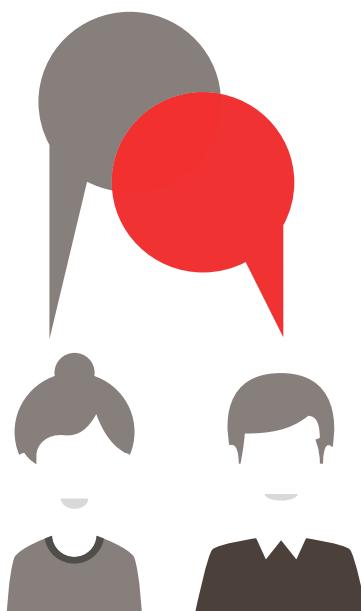
Lorsqu'on a demandé aux participants si leur impression des emplois dans le secteur était positive ou négative, l'impression la plus fréquente pour tous les groupes était neutre (cote 3 sur une échelle de 5 points, allant de très négative (1) à très positive (5)). Cela peut être lié à la faible connaissance des secteurs, tel que mentionné précédemment. Dans l'ensemble et pour tous les groupes, l'impression au sujet des emplois dans le secteur était plus positive que négative (tableau 9) en prenant en compte les réponses essentiellement neutres. Ces impressions positives ont également été enregistrées lorsqu'on a demandé aux participants de choisir des mots donnés pour décrire les secteurs. Les descriptions positives (p. ex., main-d'œuvre heureuse, rémunération élevée) ont été choisies plus fréquemment que les descriptions contraires négatives (p. ex., main-d'œuvre malheureuse, non innovant, faible rémunération). Les auditoires cibles ont eu tendance à avoir des impressions plus fréquemment positives au sujet des emplois dans les secteurs (transformation des aliments et boissons, et transformation des viandes et des fruits de mer) (tableau 9).

TABLEAU 9 : QUELLE EST VOTRE IMPRESSION AU SUJET DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR?

GROUPE	Secteur de la transformation des aliments et des boissons		Secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer	
	« Très bien » (cote 5)	Meilleure connaissance (cotes 5 et 4)	« Très bien » (cote 5)	Meilleure connaissance (cotes 5 et 4)
Grand public	8%	31%	9%	28%
Jeunes	11%	34%	10%	30%
Autochtones	16%	38%	14%	34%
Nouveaux Canadiens	11%	37%	11%	31%
Sans emploi	16%	39%	13%	34%

Échelle de 1 à 5 : 5. Très positive – 1. Très négative

Source : Information sur le marché du travail : Cahier de choix™ des auditoires cibles



9.2 AVANTAGES ET DÉFIS DU SECTEUR

Un volet principal du sondage Cahier de choix™ consistait à cerner la mesure dans laquelle les participants connaissaient les avantages et défis spécifiques liés aux secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer, et à quel point ces avantages et défis correspondaient à leur intérêt dans un emploi dans les secteurs. Les participants ont également été invités à dire à quel point les renseignements sur les avantages spécifiques étaient crédibles.

Les huit avantages des emplois retenus dans le cadre du sondage sont les suivants :

- Les emplois sont situés en milieu rural à l'échelle du pays, y compris près de certaines réserves
- Le secteur offre des emplois dès la sortie de l'école
- Les emplois ne requièrent pas toujours un diplôme postsecondaire ou une scolarité particulière
- Des emplois sont actuellement disponibles à l'échelle du pays
- Les secteurs offrent un grand éventail de positions (p. ex., ingénieurs, gestionnaires, employés d'usine et un bon nombre d'autres)
- Les secteurs offrent des occasions d'acquérir des compétences

- Les emplois permettent un cheminement de carrière
- Les secteurs offrent des salaires et avantages sociaux compétitifs

Les sept défis des emplois retenus dans le cadre du sondage sont les suivants :

- La fabrication des viandes et des fruits de mer comprend souvent l'abattage d'animaux
- Dans certains cas, ces emplois exigent du travail dans des contextes d'odeurs fortes
- Dans certains cas, ces emplois exigent du travail physique
- Les emplois dans le secteur de la fabrication des fruits de mer sont saisonniers et n'offrent pas toujours du travail à l'année
- Les entreprises sont souvent situées hors des villes ou près de communautés rurales
- Les emplois dans le secteur de la fabrication des fruits de mer sont pour la plupart situés dans l'Est du Canada
- Les emplois dans le secteur de la fabrication des fruits de mer peuvent être imprévisibles et souvent requis à court préavis

9.2.1

Perspectives des jeunes au sujet des avantages et des défis des emplois

Compte tenu des résultats obtenus au sujet des perspectives des jeunes au sujet des avantages et des défis liés aux secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer, des efforts considérables seront requis auprès de ce groupe (tableaux 10 et 11). Les résultats généraux indiquent ce qui suit.

- **La connaissance des défis semble être plus prononcée que celle des avantages.** Un tiers à la moitié seulement (34 % à 47 %) des jeunes disent bien connaître les avantages liés aux emplois des secteurs. Cela semble indiquer que le secteur devrait communiquer plus clairement les avantages potentiels des emplois dans l'industrie, pour aider à équilibrer en partie les défis qui sont mieux connus.
- **L'importance des avantages semble être plus grande que celle des défis.** Il est essentiel de faire valoir les aspects positifs des emplois dans le secteur, puisque les avantages sont moins bien connus et qu'ils sont beaucoup plus importants lorsque les jeunes décident où ils aimeraient travailler.
- **Faible connaissance et crédibilité de l'information pour les domaines plus importants.** Les aspects qui sont les mieux connus et les plus crédibles (surlignés

en vert dans le tableau) au sujet des avantages, sont en fait opposés à ceux qu'ils estiment être plus importants relativement à leur intérêt pour un emploi dans le secteur. Ce genre de constat peut aider à cibler les efforts pour développer et fournir de l'information pertinente, fiable et accessible afin de mieux mobiliser ce groupe cible.

- **La connaissance de l'industrie des fruits de mer est plus faible.** La connaissance des défis potentiels liés à la géographie et à la saisonnalité des emplois dans la transformation des fruits de mer semble être plus faible parmi les jeunes comparativement à certains autres défis du milieu de travail.
- **Le caractère imprévisible de l'emploi est un défi de taille pour les jeunes.** La saisonnalité et le degré d'imprévisibilité des emplois de la transformation des fruits de mer sont les principaux défis identifiés par les jeunes lorsqu'ils considèrent travailler dans le secteur.
- **L'association avec l'abattage d'animaux est difficile.** Le défi lié à un emploi dans un secteur qui abat des animaux est bien connu des jeunes et très important lorsqu'ils considèrent travailler dans le secteur.

TABLEAU 10 : PERCEPTIONS DES JEUNES AU SUJET DES AVANTAGES DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

AVANTAGE DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE			CRÉDIBILITÉ		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)	C	« Très crédible » (cote 5)	Crédibilité plus élevée (cotes 5+4)
Pas de scolarité particulière	1	22%	47%	8	20%	42%	1	29%	55%
Disponible à l'échelle du pays	2	20%	47%	5	22%	48%	T2	28%	54%
Milieux ruraux	3	20%	46%	6	24%	45%	T2	28%	54%
À la sortie de l'école	4	19%	46%	7	21%	45%	4	25%	54%
Grand éventail de positions	5	16%	43%	4	24%	51%	5	23%	51%
Occasions d'acquérir des connaissances	6	14%	38%	3	26%	51%	6	20%	48%
Cheminement de carrière	T7	12%	34%	2	29%	54%	7	15%	39%
Salaires et avantages sociaux compétitifs	T7	12%	34%	1	32%	55%	8	14%	39%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

TABLEAU 11 : PERCEPTIONS DES JEUNES AU SUJET DES DÉFIS DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

DÉFI DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)
Comprend l'abattage d'animaux	1	48%	68%	2	28%	48%
Travail dans des contextes d'odeurs fortes	2	42%	64%	T3	26%	48%
Exige du travail physique	3	41%	58%	5	22%	44%
Emplois situés hors des villes	4	26%	52%	6	21%	43%
Les emplois dans les fruits de mer sont situés dans l'Est du Canada	5	22%	47%	7	21%	41%
Les emplois dans les fruits de mer sont saisonniers	6	23%	46%	T3	26%	48%
Les emplois dans les fruits de mer peuvent être imprévisibles	7	18%	40%	1	24%	49%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

9.2.2

Perspectives des Canadiens autochtones au sujet des avantages et des défis des emplois

Lorsqu'on examine les perspectives des Canadiens autochtones au sujet des divers avantages et défis liés aux emplois dans les secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer (tableaux 12 et 13), certains aspects se dégagent comme étant plus avantageux pour cibler ce segment. Les résultats généraux indiquent ce qui suit.

- **La connaissance des défis semble être plus prononcée que celle des avantages.** Un seul avantage (soit les emplois disponibles à la sortie de l'école) a présenté un niveau de connaissance de plus de la moitié (51 %) comparativement à tous les défis sauf deux. Le tiers seulement des répondants autochtones connaissaient certains des avantages les plus attrayants (selon les cotations d'importance), à savoir les salaires et avantages sociaux compétitifs (35 %), le cheminement de carrière (35 %) et les occasions d'acquérir des connaissances (35 %). Comme pour les jeunes, il est nécessaire de mieux communiquer les avantages.
- **L'importance des avantages semble être plus grande que celle des défis.** Surtout pour les avantages susmentionnés des salaires et avantages sociaux (58 %), du cheminement de carrière (57 %), et des occasions d'acquisition de connaissances (56 %). Ces derniers l'emportent sur les trois principaux défis, dont le principal a une importance de 50 % en comparaison (travail dans des contextes d'odeurs fortes).

- **Certaine connaissance et crédibilité de l'information pour les domaines plus importants.** Les domaines où la connaissance et la crédibilité sont les plus élevées pour les avantages (surlignés en vert dans le tableau) indiquent que les répondants sont plus aptes à trouver crédibles les idées qu'ils connaissent, ce qui signifie que la connaissance/sensibilisation est essentielle pour créer une impression préférentielle du secteur. La recherche signale que des idées apparemment plus intuitives, telles que la diversité de postes et les occasions d'acquisition de connaissances, sont plus crédibles malgré une faible connaissance, ce qui en font des avantages importants à communiquer, d'autant plus qu'ils sont tous bien cotés dans la liste des avantages importants.
- **La connaissance de l'industrie des fruits de mer est plus faible.** Comme pour les jeunes, la connaissance des défis géographiques et saisonniers potentiels des emplois dans la transformation des fruits de mer semble être plus faible chez les répondants autochtones comparativement aux autres défis du milieu de travail.
- **L'imprévisibilité, la saisonnalité et les efforts physiques dissuadent les Canadiens autochtones.** Ces trois défis sont essentiellement ex aequo (arrondi à 50 %) sur le plan de la plus grande importante. Le lieu géographique et l'abattage potentiel des animaux sont moins importants.



TABLEAU 12 : PERCEPTIONS DES CANADIENS AUTOCHTONES AU SUJET DES AVANTAGES DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

AVANTAGE DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE			CRÉDIBILITÉ		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)	C	« Très crédible » (cote 5)	Crédibilité plus élevée (cotes 5+4)
Disponible à l'échelle du pays	1	23%	44%	7	26%	47%	3	27%	53%
À la sortie de l'école	2	23%	51%	6	26%	49%	4	26%	56%
Pas de scolarité particulière	3	20%	42%	8	23%	48%	2	27%	50%
Grand éventail de positions	4	20%	43%	4	29%	53%	1	28%	54%
Milieux ruraux	5	17%	39%	5	26%	45%	5	24%	50%
Salaires et avantages sociaux compétitifs	6	15%	35%	1	39%	58%	8	18%	42%
Cheminement de carrière	7	15%	35%	3	33%	57%	7	19%	43%
Occasions d'acquérir des connaissances	8	14%	35%	2	33%	56%	6	23%	53%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

TABLEAU 13 : PERCEPTIONS DES CANADIENS AUTOCHTONES AU SUJET DES DÉFIS DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

DÉFI DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)
Comprend l'abattage d'animaux	1	54%	69%	4	28%	45%
Exige du travail physique	2	50%	73%	3	29%	50%
Travail dans des contextes d'odeurs fortes	3	47%	65%	1	32%	50%
Les emplois dans les fruits de mer sont saisonniers	4	32%	53%	2	30%	50%
Emplois situés hors des villes	5	26%	51%	7	20%	41%
Les emplois dans les fruits de mer peuvent être imprévisibles	6	23%	43%	5	28%	50%
Les emplois dans les fruits de mer sont situés dans l'Est du Canada	7	22%	48%	6	25%	44%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

9.2.3

Perspectives des nouveaux Canadiens au sujet des avantages et des défis des emplois

Les nouveaux Canadiens présentent des défis similaires (tableaux 14 et 15) en ce qui a trait à la communication efficace des avantages d'un emploi dans le secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer. Les résultats généraux indiquent ce qui suit.

- **La connaissance des défis semble être plus prononcée que celle des avantages.** Sur le plan de la connaissance, ils connaissent très bien trois défis, soit l'abattage des animaux, le travail physique et le travail dans des contextes d'odeurs fortes (45 % ou plus pour une très bonne connaissance de ces défis). Les principaux défis sur le plan de la connaissance sont liés étroitement aux principaux défis sur le plan de l'importance, bien que cette relation soit quelque peu inversée pour les avantages. Une grande exception est l'avantage associé au grand éventail de positions, où un nombre relativement plus grand de nouveaux Canadiens connaissent cet avantage (46 %) et le considèrent comme étant très important (58 % - 3e place).
- **Faible connaissance et crédibilité de l'information pour les domaines de plus grande importance.** Mis à part l'avantage lié au grand éventail de positions disponibles (3e place pour la

connaissance, l'importance et la crédibilité), les avantages les plus importants sont également les derniers quant à la plus grande crédibilité. De manière générale, la crédibilité l'emporte sur la connaissance (mesurée par les cotes 4 + 5), ce qui laisse entendre que certains nouveaux Canadiens sont susceptibles de changer d'impression.

- **La connaissance et l'importance des défis sont étroitement reliés.** Tel qu'illustré par le surlignement vert et la cote, les principaux défis en termes de connaissance sont les mêmes que ceux de l'importance. Cela signifie que les nouveaux Canadiens se soucient davantage des défis et qu'ils représentent des obstacles à la considération favorable d'un emploi dans le secteur.
- **La connaissance de l'industrie des fruits de mer est plus faible.** Comme pour les jeunes et les Canadiens autochtones, la connaissance des défis potentiels sur le plan de la géographie et de la saisonnalité des emplois dans la transformation des fruits de mer semble être plus faible, comparativement à certains autres défis du milieu de travail.



TABLEAU 14 : PERCEPTIONS DES NOUVEAUX CANADIENS AU SUJET DES AVANTAGES DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

AVANTAGE DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE			CRÉDIBILITÉ		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)	C	« Très crédible » (cote 5)	Crédibilité plus élevée (cotes 5+4)
Milieux ruraux	1	31%	50%	7	25%	56%	8	13%	63%
Pas de scolarité particulière	2	24%	46%	8	21%	44%	1	28%	54%
Grand éventail de positions	3	20%	46%	3	34%	58%	3	23%	54%
Disponible à l'échelle du pays	4	20%	46%	5	27%	53%	2	28%	55%
Occasions d'acquérir des connaissances	5	17%	41%	4	33%	58%	5	19%	49%
À la sortie de l'école	6	17%	42%	6	26%	49%	4	21%	48%
Salaires et avantages sociaux compétitifs	7	14%	32%	1	39%	62%	6	13%	37%
Cheminement de carrière	8	13%	36%	2	35%	59%	7	13%	37%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

TABLEAU 15 : PERCEPTIONS DES NOUVEAUX CANADIENS AU SUJET DES DÉFIS DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

DÉFI DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)
Comprend l'abattage des animaux	1	51%	70%	2	28%	49%
Exige du travail physique	2	46%	74%	4	28%	52%
Travail dans des contextes d'odeurs fortes	3	45%	68%	1	30%	54%
Emplois situés hors des villes	4	30%	58%	5	27%	53%
Les emplois dans les fruits de mer sont saisonniers	5	24%	46%	3	28%	52%
Les emplois dans les fruits de mer sont imprévisibles	6	18%	40%	6	26%	50%
Les emplois dans les fruits de mer sont situés dans l'Est du Canada	7	15%	35%	7	20%	44%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C = COTE

9.2.4

Perspectives des travailleurs sans emploi au sujet des avantages et des défis des emplois

Des tendances similaires sont observées pour les travailleurs sans emploi (tableaux 16 et 17) et il est apparent que des efforts similaires devront être déployés pour surmonter les obstacles liés au changement de perceptions parmi ce segment. Les résultats généraux indiquent ce qui suit.

- **La connaissance des défis a tendance à être plus élevée que celle des avantages.** Moins de la moitié des répondants sans emploi connaît chacun des avantages identifiés, et la connaissance était particulièrement faible pour ceux qui étaient les plus importants. Par ailleurs, deux défis seulement (emplois imprévisibles et emplois situés dans l'Est du Canada) avaient une cote de connaissance inférieure à 50 % pour ces répondants. Les défis les plus importants correspondent à ceux que les répondants connaissent mieux.
- **L'importance des avantages a tendance à être plus élevée que celle des défis.** Surtout pour les avantages des salaires (59 %) et du cheminement de carrière (56 %). En fait, les quatre principaux avantages ont été cotés importants par une plus grande proportion de répondants que le défi le plus important (exige du travail physique – 52 %).
- **Plus faible connaissance et crédibilité de l'information dans les domaines de plus grande importance.** Surtout pour les deux plus grands avantages, soit les salaires et avantages sociaux compétitifs

(36 % connaissance / 41 % crédibilité) et le cheminement de carrière (34 % / 42 %). Il est intéressant de noter que la crédibilité de ces avantages est légèrement plus élevée que leur connaissance (cinq points pour les salaires compétitifs et huit pour le cheminement de carrière), ce qui indique qu'une campagne de communication pourrait porter fruit.

- **La connaissance de l'industrie des fruits de mer est plus faible.** Une fois de plus, la connaissance des défis propres à l'industrie des fruits de mer est plus faible, surtout en groupant les cotes 4 et 5. En parallèle, le caractère imprévisible et saisonnier des emplois des fruits de mer sont cotés parmi les quatre plus importants défis.
- **Un groupe de répondants est particulièrement troublé par l'abattage des animaux.** Bien que ce sous-segment (29 %) cote le défi lié à l'abattage potentiel des animaux comme étant très important, le défi ne fait pas partie des quatre principaux lorsque les cotes 4 et 5 sont groupées. Cela indique que, bien que près du tiers des répondants sans travail soient rébarbatifs à l'idée d'abattre des animaux, ce défi ne figure pas parmi les plus importants pour l'ensemble du groupe.



TABLEAU 16 : PERCEPTIONS DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI AU SUJET DES AVANTAGES DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

AVANTAGE DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE			CRÉDIBILITÉ		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)	C	« Très crédible » (cote 5)	Crédibilité plus élevée (cotes 5+4)
Pas de scolarité particulière	1	26%	47%	7	24%	46%	2	30%	56%
Milieux ruraux	2	22%	45%	6	25%	45%	3	28%	51%
Disponible à l'échelle du pays	3	22%	45%	5	27%	50%	1	31%	58%
À la sortie de l'école	4	19%	46%	8	23%	47%	4	27%	53%
Grand éventail de positions	5	19%	44%	4	30%	53%	5	26%	54%
Occasions d'acquérir des connaissances	6	15%	36%	3	30%	54%	6	21%	50%
Salaires et avantages sociaux compétitifs	7	14%	36%	1	38%	59%	7	17%	41%
Cheminement de carrière	8	13%	34%	2	31%	56%	8	17%	42%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C=COTE

TABLEAU 17 : PERCEPTIONS DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI AU SUJET DES DÉFIS DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

DÉFI DE L'EMPLOI	CONNAISSANCE			IMPORTANCE		
	C	«Très bien» (cote 5)	Bonne connaissance (cotes 5+4)	C	« Très important » (cote 5)	Plus grande importance (cotes 5+4)
Comprend l'abattage des animaux	1	49%	69%	1	29%	47%
Exige du travail physique	2	48%	72%	4	28%	52%
Travail dans des contextes d'odeurs fortes	3	46%	67%	3	28%	51%
Les emplois dans les fruits de mer sont saisonniers	4	28%	50%	2	29%	50%
Emplois situés hors des villes	5	27%	56%	7	24%	47%
Les emplois dans les fruits de mer peuvent être imprévisibles	6	22%	45%	5	26%	48%
Les emplois dans les fruits de mer sont situés dans l'Est du Canada	7	22%	48%	6	25%	44%

Source : Information sur le marché du travail : Auditoires cibles Cahier de choix™

C=COTE

9.3. PERCEPTIONS RELATIVEMENT À CERTAINES PROFESSIONS

En général, un bon segment de chaque population cible estime être qualifié pour chaque exemple d'emploi. Et comme il fallait s'y attendre, le nombre de candidats intéressés est moindre que le nombre de candidats qualifiés pour la plupart des postes. Le poste de gestionnaire des opérations fait exception, cependant, sur les plans de l'intérêt général à présenter une demande d'emploi, qui parfois excède la proportion de candidats qualifiés, et pour les raisons liées à la présentation (ou la non-présentation) d'une demande pour cet emploi.

En général, les répondants sont intéressés à postuler l'emploi en raison des occasions de salaires et des avantages sociaux, et le travail intéressant. Cela est valable pour tous les groupes cibles.

Les exemples de postes présentés étaient les suivants :

- fileteur de poisson
- boucher industriel/découpeur de viande industrielle
- transformateur de homard
- gestionnaire des opérations

9.3.1 Perspectives des jeunes à l'égard de professions spécifiques

Il y a un écart entre les candidats qualifiés et les candidats intéressés. Pour tous les postes sauf un (celui de gestionnaire des opérations), les jeunes sont plus aptes à penser qu'ils sont qualifiés qu'à poser leur candidature. Un grand segment de jeunes répondants canadiens estime qu'ils sont qualifiés pour les emplois proposés. Parmi les emplois cités, ils sont plus aptes à dire qu'ils sont qualifiés pour le poste de fileteur de poisson (54 %), et ensuite pour celui de transformateur de homard (49 %). Un jeune sur trois (30 %) s'estime qualifié pour le poste de gestionnaire des opérations. Même si c'est le dernier poste pour lequel les répondants s'estiment qualifiés, le poste de gestionnaire des opérations est celui qui intéresserait le plus les jeunes (30 %).

La combinaison de salaire et d'avantages sociaux est généralement la raison qui inciterait le plus les jeunes à présenter une demande pour les emplois cités. L'intérêt vient en deuxième place pour presque tous les postes, sauf pour celui du transformateur de homard

(choisi par 54 %). L'intérêt (ou le manque d'intérêt plutôt) est, en revanche, la principale raison pour laquelle les jeunes répondants ne sont pas disposés à présenter une demande d'emploi pour tous les postes, sauf celui du gestionnaire des opérations. Fait intéressant, le salaire et les occasions d'avancement ne représentent pas réellement des obstacles à l'intérêt à postuler un emploi. En les jumelant aux principaux avantages déterminés dans la section précédente, ceci indique que les jeunes intéressés à présenter une demande d'emploi font un rapprochement entre l'emploi et les avantages en matière de salaires et d'occasions d'avancement.

Le poste de gestionnaire des opérations se démarque comme étant celui qui intéresse le plus les candidats potentiels. Ces derniers sont plus susceptibles de penser que ce poste comporte des occasions d'avancement, comparativement à ceux qui s'intéressent aux autres postes. Ceux qui ne présenteraient pas de demande sont plus aptes à dire qu'ils n'ont pas l'expérience requise.

TABLEAU 18 : QUALIFICATIONS ET INTÉRÊT DES JEUNES RÉPONDANTS À PRÉSENTER UNE DEMANDE POUR DES EXEMPLES D'EMPLOIS

POSTE	Qualifié		Demande	
	Qualifié	Non Qualifié	Oui	Non
Fileteur de poisson	54%	30%	27%	57%
Boucher industriel/ découpeur de viande industrielle	38%	44%	22%	61%
Transformateur de homard	49%	34%	25%	57%
Gestionnaire des opérations	30%	53%	32%	56%

TABLEAU 19 : RAISONS POUR LESQUELLES LES JEUNES RÉPONDANTS PRÉSENTERAIENT (OUI) OU NE PRÉSENTERAIENT PAS (NON) DE DEMANDE POUR DES EMPLOIS SPÉCIFIQUES

RAISON	FILETEUR DE POISSON				BOUCHER INDUSTRIEL/ DÉCOUPEUR DE VIAN- DE INDUSTRIELLE				TRANSFORMATEUR DE HOMARD				GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS			
	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non
Salaire et avan-tages sociaux	1	60%	2	25%	1	56%	3	18%	2	53%	2	33%	1	63%	3	12%
Intérêt	2	60%	1	58%	2	53%	1	50%	1	51%	1	55%	2	56%	2	35%
Expéri-ence requise	4	31%	3	22%	4	33%	2	34%	4	34%	3	21%	4	28%	1	65%
Occa-sions d'avance-ment	3	39%	4	17%	3	36%	4	15%	3	40%	4	19%	3	51%	4	9%

C = COTE



9.3.2

Perspectives des Canadiens autochtones à l'égard de professions spécifiques

Il y a un écart entre les candidats qualifiés et les candidats intéressés. Les répondants autochtones sont plus aptes à penser qu'ils sont qualifiés qu'à présenter une demande pour tous les emplois, sauf celui du gestionnaire des opérations où ils pourraient postuler. Environ la moitié des répondants autochtones ont dit qu'ils étaient qualifiés pour les postes de fileteur de poisson et de transformateur de homard, alors que le tiers ou moins a dit qu'ils présenteraient une demande. Les postes de boucher industriel/découpeur de viande industrielle et de gestionnaire des opérations sont des postes présentant le moins de candidats qualifiés. Fait notoire, le poste de fileteur de poisson est celui qui serait le plus postulé par les répondants autochtones (32 %), contrairement aux autres groupes de répondants qui s'intéresseraient davantage au poste de gestionnaire des opérations.

La combinaison de salaire et d'avantages sociaux est généralement la raison qui inciterait le plus les répondants autochtones à présenter une demande pour les emplois cités. Parmi ceux qui présenteraient une demande, l'intérêt vient au deuxième rang (de près), alors que pour ceux qui ne postuleraient aucun des postes sauf celui du gestionnaire des opérations, l'intérêt est aussi la raison. Fait notoire, le salaire et les occasions d'avancement ne nuisent pas à l'intérêt à présenter une demande d'emploi. Cela suggère que la rémunération et les occasions d'avancement sont reconnues par ceux qui sont intéressés à postuler ces emplois.

Le poste de gestionnaire des opérations se démarque. Ici aussi, comme chez les jeunes répondants, ce poste attire le plus grand nombre de répondants. Ceux qui ne postuleraient pas sont plus aptes à dire qu'ils n'ont pas l'expérience requise.

TABLEAU 20 : QUALIFICATIONS ET INTÉRÊT DES RÉPONDANTS AUTOCHTONES À PRÉSENTER UNE DEMANDE POUR DES EXEMPLES D'EMPLOIS

POSTE	Qualifié		Demande	
	Qualifié	Non Qualifié	Oui	Non
Fileteur de poisson	52%	27%	32%	52%
Boucher industriel/ découpeur de viande industrielle	36%	46%	24%	61%
Transformateur de homard	49%	34%	28%	57%
Gestionnaire des opérations	28%	58%	28%	56%



TABLEAU 21 : RAISONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS AUTOCHTONES PRÉSENTERAIENT (OUI) OU NE PRÉSENTERAIENT PAS (NON) DE DEMANDE POUR DES EMPLOIS SPÉCIFIQUES

RAISON	FILETEUR DE POISSON				BOUCHER INDUSTRIEL/ DÉCOUPEUR DE VIAN- DE INDUSTRIELLE				TRANSFORMATEUR DE HOMARD				GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS			
	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non
Salaire et avan- tages sociaux	1	60%	2	27%	1	57%	3	15%	1	59%	2	30%	1	64%	4	8%
Intérêt	2	55%	1	38%	2	52%	1	38%	2	51%	1	38%	2	56%	2	22%
Expéri- ence requise	4	30%	3	20%	4	40%	2	34%	4	37%	3	20%	4	29%	1	61%
Occa- sions d'avance- ment	3	41%	4	14%	3	48%	4	9%	3	46%	4	18%	3	44%	3	11%

C = COTE



9.3.3

Perspectives des nouveaux Canadiens à l'égard de professions spécifiques

Il y a un écart entre les candidats qualifiés et les candidats intéressés. Comme pour les deux autres groupes précédents, une grande proportion des nouveaux Canadiens estime qu'ils sont qualifiés pour les postes présentés, surtout ceux de fileteur de poisson et de transformateur de homard. De la même manière, ils sont aussi moins aptes à dire qu'ils présenteraient une demande qu'à dire qu'ils sont qualifiés, sauf pour le poste de gestionnaire des opérations, où un plus grand nombre de répondants disent qu'ils présenteraient une demande (37 %) comparativement à s'estimer qualifiés (34 %).

La combinaison de salaire et d'avantages sociaux et d'intérêt est généralement la raison qui inciterait le plus les nouveaux Canadiens à présenter une demande pour les emplois cités. Il convient de noter que l'intérêt est la raison principale pour laquelle les candidats potentiels qualifiés postuleront les principales professions (fileteur de poisson et transformateur de homard), avant même le salaire et les avantages soci-

aux, alors que pour le boucher industriel/découpeur de viande industrielle et le gestionnaire des opérations, cette relation est inversée. Ceux qui ne présenteraient pas de demande disent que le manque d'intérêt est la raison principale, sauf pour le gestionnaire des opérations où la raison principale est le manque d'expérience.

Le poste de gestionnaire des opérations se démarque. Les nouveaux Canadiens sont plus aptes (dans une proportion supérieure à 10 %) à dire qu'ils postuleront ce poste, par rapport au poste suivant, celui de fileteur de poisson (37 %/27 %). Les personnes plus enclines à présenter une demande pour ce poste sont plus susceptibles de croire que le poste comporte des occasions d'avancement, comparativement à ceux qui s'intéressent plus aux autres postes cités. Ceux qui ne présenteraient pas de demande sont plus susceptibles d'invoquer le manque d'expérience comme raison principale.

TABLEAU 22 : QUALIFICATIONS ET INTÉRÊT DES NOUVEAUX CANADIENS À PRÉSENTER UNE DEMANDE POUR DES EXEMPLES D'EMPLOIS

POSTE	Qualifié		Demande	
	Qualifié	Non Qualifié	Oui	Non
Fileteur de poisson	50%	31%	27%	54%
Boucher industriel/ découpeur de viande industrielle	35%	47%	21%	61%
Transformateur de homard	45%	39%	25%	60%
Gestionnaire des opérations	34%	48%	37%	45%



TABLEAU 23 : RAISONS POUR LESQUELLES LES NOUVEAUX CANADIENS PRÉSENTERAIENT (OUI) OU NE PRÉSENTERAIENT PAS (NON) DE DEMANDE POUR DES EMPLOIS SPÉCIFIQUES

RAISON	FILETEUR DE POISSON				BOUCHER INDUSTRIEL/ DÉCOUPEUR DE VIAN- DE INDUSTRIELLE				TRANSFORMATEUR DE HOMARD				GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS			
	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non
Salaire et avan- tages sociaux	2	58%	3	26%	1	59%	4	18%	2	57%	2	33%	1	69%	3	13%
Intérêt	1	66%	1	57%	2	57%	1	50%	1	60%	1	56%	2	60%	2	29%
Expéri- ence requise	4	17%	4	26%	4	23%	2	38%	4	19%	3	31%	4	25%	1	67%
Occas- sions d'avance- ment	3	35%	2	28%	3	44%	3	19%	3	38%	4	21%	3	59%	4	7%

C = COTE



9.3.4

Perspectives des travailleurs sans emploi à l'égard de professions spécifiques

Il y a un écart entre les candidats qualifiés et les candidats intéressés. Les postes de fileteur de poisson et de transformateur de homard sont les plus aptes à être identifiés comme postes pour lesquels une grande partie des travailleurs sans emploi sont qualifiés. L'exemple du boucher industriel/découpeur de viande industrielle est moins susceptible de faire partie de cette catégorie, alors que seulement le quart des travailleurs sans emploi estime être qualifié pour le poste de gestionnaire des opérations. Comme dans les autres groupes, la proportion de travailleurs sans emploi qui présenterait une demande pour les postes cités est plus faible que la proportion de travailleurs sans emploi qualifiés pour tous les postes, sauf celui de gestionnaire des opérations.

L'intérêt pour le poste est généralement la raison qui inciterait le plus les travailleurs sans emploi à présenter une demande pour les emplois cités. La dif-

férence entre l'intérêt et la deuxième raison, le salaire et les avantages sociaux, est minime et on devrait donc retenir ces deux raisons dans l'analyse des résultats. Ceux qui ne présenteraient pas de demande citent clairement un manque d'intérêt pour le genre de poste.

Le poste de gestionnaire des opérations se démarque. Les différences entre ce poste et les autres sont moins prononcées, toutefois, comparativement aux autres groupes de répondants. Par exemple, les travailleurs sans emploi sont aussi plus aptes à présenter une demande pour les postes de fileteur de poisson et de transformateur de homard, et celui de gestionnaire des opérations. Ici aussi, la grande différence est dans la perception des qualifications requises. Cela est reflété dans le petit nombre de répondants qui se disent qualifiés et le nombre de ceux qui ne poseraient pas leur candidature en raison d'un manque d'expérience.

TABLEAU 24 : QUALIFICATIONS ET INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À PRÉSENTER UNE DEMANDE POUR DES EXEMPLES D'EMPLOIS

POSTE	Qualifié		Demande	
	Qualifié	Non Qualifié	Oui	Non
Fileteur de poisson	48%	32%	27%	55%
Boucher industriel/ découpeur de viande industrielle	32%	49%	20%	63%
Transformateur de homard	45%	36%	25%	59%
Gestionnaire des opérations	27%	56%	28%	55%



TABLEAU 25 : RAISONS POUR LESQUELLES LES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI PRÉSENTERAIENT (OUI) OU NE PRÉSENTERAIENT PAS (NON) DE DEMANDE POUR DES EMPLOIS SPÉCIFIQUES

RAISON	FILETEUR DE POISSON				BOUCHER INDUSTRIEL/ DÉCOUPEUR DE VIAN- DE INDUSTRIELLE				TRANSFORMATEUR DE HOMARD				GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS			
	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non	C	Oui	C	Non
Salaire et avan- tages sociaux	2	57%	2	26%	2	56%	4	14%	1	57%	2	32%	2	61%	3	9%
Intérêt	1	58%	1	47%	1	57%	1	43%	2	54%	1	49%	1	63%	2	25%
Expérience requise	4	26%	3	24%	4	31%	2	36%	4	30%	3	22%	4	28%	1	64%
Occasions d'avancement	3	37%	4	18%	3	39%	3	14%	3	39%	4	20%	3	47%	4	7%

C = COTE



9.4 RÉCEPTIVITÉ À CONSIDÉRER DES PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR

Le résultat le plus intéressant, lorsqu'on examine la réceptivité à considérer des perspectives d'emploi dans le secteur, est l'augmentation du nombre de candidats potentiels à l'issue de l'information recueillie par l'entremise du Cahier de choix™, qui représente une différence de huit pour cent. Chaque groupe cible a enregistré une augmentation de la réceptivité des répondants à postuler un emploi dans le secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer, et plus particulièrement le groupe des répondants des nouveaux Canadiens (28 % au début de l'étude et 37 % après avoir pris en compte l'information impartie).

Dans l'ensemble, le potentiel de primes – pour le rendement et le maintien en fonction – étaient les facteurs les plus susceptibles d'influencer positivement la réceptivité des répondants à considérer un emploi dans le secteur. En général, des offres plus tangibles telles que des primes, du transport et du travail prévisible à temps plein ont attiré le plus grand nombre de répondants dans chacun des segments ciblés.

Autres avantages accessoires :

Seriez-vous plus ou moins intéressé à travailler dans le secteur de la transformation des viandes et des fruits de mer, si les employeurs :

- Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail
- Sont installés près d'une école
- Offrent des primes en fonction du rendement
- Offrent des primes de maintien en fonction (p. ex., après six mois de maintien au travail)
- Offrent des crédits d'éducation coopérative pour le travail effectué
- Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés
- Offrent des occasions de cours de langue
- Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité
- Offrent des emplois à plein temps prévisibles
- Offrent de payer les frais de scolarité et des fournitures scolaires
- Préparent des repas pour le personnel
- Offrent une voie vers la citoyenneté
- Offrent une formation financière
- Offrent une aide juridique aux immigrants
- Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux / payent pour accéder à une installation à proximité
- Prennent soin du transport des employés vivant dans une réserve
- Prennent soin du transport pour aller au travail et en revenir



9.4.1 Perspectives des jeunes relativement aux perspectives d'emploi

Les jeunes répondants sont motivés par les offres de primes. Les primes en fonction du rendement et de maintien en fonction sont les offres potentielles les plus susceptibles d'être choisies par les jeunes pour améliorer leur réceptivité à travailler. Les cinq principales mesures prises par les employeurs pour améliorer l'attrait des emplois sont cependant presqu'à égalité. L'égalité comprend l'offre de payer les frais de scolarité et des fournitures scolaires qui est particulière à ce segment. Fait intéressant, les résultats se dissipent avec trois mesures moins tangibles, soit une formation financière,

des crédits d'éducation coopérative et la proximité des écoles.

L'information fonctionne. Après avoir obtenu de l'information sur le secteur dans le cadre du processus Cahier de choix™, une proportion de neuf pour cent des jeunes répondants sont plus aptes à dire qu'ils postulerait un emploi à proximité dans le secteur des viandes et des fruits de mer, ce qui fait augmenter le nombre de jeunes candidats à près d'un sur trois. Un jeune sur cinq dit qu'il déménagerait pour ce genre d'opportunité.

TABLEAU 26 : PROBABILITÉ DES JEUNES RÉPONDANTS À MODIFIER LEUR RÉCEPTIVITÉ À TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Offre de l'employeur	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 groupés)
Offrent des primes en fonction du rendement	56%	10%
Offrent des primes de maintien en fonction (p. ex., après six mois de maintien au travail)	55%	9%
Offrent de payer les frais de scolarité et des fournitures scolaires	55%	9%
Prennent soin du transport pour aller au travail et en revenir	55%	10%
Offrent des emplois à plein temps prévisibles	55%	10%
Préparent des repas pour le personnel	51%	11%
Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité	50%	11%
Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail	50%	10%
Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés	50%	12%
Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux/payent pour accéder à une installation à proximité	48%	12%
Offrent une formation financière	43%	11%
Offrent des crédits d'éducation coopérative pour le travail effectué	43%	12%
Sont installés près d'une école	43%	12%

*Certaines rangées ont été supprimées parce qu'on a interrogé seulement un petit sous-groupe qui chevauchait d'autres groupes pertinents de cette catégorie.

TABLEAU 27 : PROBABILITÉ DES JEUNES RÉPONDANTS À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Oui (4 et 5 groupés)	Non (4 et 5 groupés)
S'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	20%	47%
Maintenant que vous en avez appris davantage, s'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	29% (+9)	38%
Et si un emploi était offert moins près de chez vous, déménageriez-vous pour travailler là?	20%	51%

9.4.2

Perspectives des Canadiens autochtones relativement aux perspectives d'emploi

Les Canadiens autochtones sont motivés par les offres de primes. Les primes en fonction du rendement et de maintien en fonction sont les offres potentielles les plus susceptibles d'être choisies, suivies de près par des emplois à plein temps prévisibles. L'offre unique à ce groupe, soit prendre soin du transport des employés vivant dans une réserve, figurait parmi les trois options les moins prisées, cette option étant de neuf pour cent moins préférable que l'option (moins spécifique) de prendre soin du transport pour aller au travail et en revenir qui se trouvait dans les cinq principales options retenues.

L'information fonctionne. Après avoir examiné l'information trouvée dans le Cahier de choix™, une proportion de sept pour cent des Canadiens autochtones sont plus aptes à dire qu'ils postuleraient un emploi à proximité dans le secteur des viandes et des fruits de mer. Et comme les jeunes, un sur cinq dit qu'il serait disposé à déménager pour ce genre d'opportunité.

TABLEAU 28 : PROBABILITÉ DES CANADIENS AUTOCHTONES À MODIFIER LEUR RÉCEPTIVITÉ À TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Offre de l'employeur	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 groupés)
Offrent des primes en fonction du rendement	57%	9%
Offrent des primes de maintien en fonction (p. ex., après six mois de maintien au travail)	55%	9%
Offrent des emplois à plein temps prévisibles	53%	10%
Prennent soin du transport pour aller au travail et en revenir	50%	13%
Préparent des repas pour le personnel	49%	11%
Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité	47%	11%
Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés	46%	13%
Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux/payent pour accéder à une installation à proximité	46%	12%
Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail	42%	13%
Prennent soin du transport des employés vivant dans une réserve	41%	10%
Offrent une formation financière	40%	14%
Sont installés près d'une école	35%	14%

*Certaines rangées ont été supprimées parce qu'on a interrogé seulement un petit sous-groupe qui chevauchait d'autres groupes pertinents de cette catégorie.

TABLEAU 29 : PROBABILITÉ DES RÉPONDANTS AUTOCHTONES À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Oui (4 et 5 groupés)	Non (4 et 5 groupés)
S'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	22%	45%
Maintenant que vous en avez appris davantage, s'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	29% (+9)	37%
Et si un emploi était offert moins près de chez vous, déménageriez-vous pour travailler là?	22%	50%

9.4.3

Perspectives des nouveaux Canadiens relativement aux perspectives d'emploi

Les nouveaux Canadiens sont plus aptes que les autres segments à être motivés à travailler. Mise à part la proximité aux écoles, toutes les options offertes ont incité une grande partie des répondants de la catégorie des nouveaux Canadiens à dire qu'ils seraient plus aptes à travailler dans le secteur. Les primes en fonction du rendement sont l'offre potentielle la plus apte à être choisie, suivies de près par le transport et les primes de maintien en fonction. Une voie d'accès à la citoyenneté, de l'aide juridique pour les immigrants et des cours de langue, sont propres à ce segment, et elles se trouvent toutes dans la

partie inférieure de la liste d'options.

L'information fonctionne. Après avoir examiné l'information trouvée dans le Cahier de choix™, une proportion de 13 pour cent des nouveaux Canadiens sont plus aptes à dire qu'ils postulerait un emploi à proximité dans le secteur des viandes et des fruits de mer. La proportion des nouveaux Canadiens qui disent être disposés à présenter une demande d'emploi est la plus forte parmi tous les segments à 41 %. Et comme les autres groupes précédents, un sur cinq dit qu'il serait disposé à déménager pour ce genre d'opportunité.

TABLEAU 30 : PROBABILITÉ DES NOUVEAUX CANADIENS À MODIFIER LEUR RÉCEPTIVITÉ À TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Offre de l'employeur	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 groupés)
Offrent des primes en fonction du rendement	65%	10%
Prennent soin du transport pour aller au travail et en revenir	64%	10%
Offrent des primes de maintien en fonction (p. ex., après six mois de maintien au travail)	64%	9%
Offrent des emplois à plein temps prévisibles	62%	9%
Préparent des repas pour le personnel	58%	12%
Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail	57%	11%
Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité	56%	11%
Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux payent pour accéder à une installation à proximité	55%	12%
Offrent une formation financière	54%	11%
Offrent une voie vers la citoyenneté	53%	12%
Offrent une aide juridique aux immigrants	53%	12%
Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés	51%	14%
Offrent des occasions de cours de langue	51%	14%
Sont installés près d'une école	49%	12%

*Certaines rangées ont été supprimées parce qu'on a interrogé seulement un petit sous-groupe qui chevauchait d'autres groupes pertinents de cette catégorie.

TABLEAU 31 : PROBABILITÉ DES NOUVEAUX CANADIENS À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Oui (4 et 5 groupés)	Non (4 et 5 groupés)
S'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	28%	39%
Maintenant que vous en avez appris davantage, s'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	41% (+13)	27%
Et si un emploi était offert moins près de chez vous, déménageriez-vous pour travailler là?	22%	43%

9.4.4

Perspectives des travailleurs sans emploi relativement aux perspectives d'emploi

Les répondants sans emploi sont motivés par les primes. Les résultats indiquent trois niveaux d'avantages, les primes en fonction du rendement et de maintien en fonction, le transport et le travail prévisible faisant partie de l'échelon supérieur. L'échelon intermédiaire comprend les repas fournis, des congés prolongés, du travail à temps partiel flexible et des installations de conditionnement physique. Le dernier échelon comprend la formation financière, les frais de garderie et la proximité des écoles.

L'information fonctionne. L'information fournie dans le Cahier de choix™ a amené sept pour cent des répondants sans emploi à dire qu'ils présenteraient une demande d'emploi dans l'industrie de la transformation des viandes et des fruits de mer, ce qui a modifié la proportion du groupe d'un sur quatre à un sur trois. Et comme les autres groupes, un sur cinq dit qu'il serait disposé à déménager pour ce genre d'opportunité.

TABLEAU 32 : PROBABILITÉ DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À MODIFIER LEUR RÉCEPTIVITÉ À TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Offre de l'employeur	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 groupés)
Offrent des primes en fonction du rendement	59%	9%
Offrent des primes de maintien en fonction (p. ex., après six mois de maintien au travail)	58%	7%
Prennent soin du transport pour aller au travail et en revenir	58%	8%
Offrent des emplois à plein temps prévisibles	57%	8%
Préparent des repas pour le personnel	52%	11%
Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés	50%	11%
Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité	50%	9%
Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux/payent pour accéder à une installation à proximité	47%	10%
Offrent une formation financière	43%	10%
Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail	43%	10%
Sont installés près d'une école	37%	12%

*Certaines rangées ont été supprimées parce qu'on a interrogé seulement un petit sous-groupe qui chevauchait d'autres groupes pertinents de cette catégorie.

TABLEAU 33 : PROBABILITÉ DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Oui (4 et 5 groupés)	Non (4 et 5 groupés)
S'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	25%	40%
Maintenant que vous en avez appris davantage, s'il y avait un emploi dans le secteur de la fabrication des viandes et des fruits de mer offert près de chez vous, feriez-vous une demande?	32% (+7)	34%
Et si un emploi était offert moins près de chez vous, déménageriez-vous pour travailler là?	21%	50%



10 ENJEUX EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES, PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS

Les enjeux en matière de ressources humaines de l'industrie sont la manifestation des divers facteurs exposés dans les sections antérieures. L'étude s'est penchée sur les défis spécifiques associés à ces enjeux et sur d'autres opportunités susceptibles de découler de ces défis. Suite aux entrevues, à la révision de rapports, aux groupes de discussion, aux visites sur le terrain et à l'analyse d'autres secteurs aux prises avec des défis similaires, il a été possible d'identifier des pratiques prometteuses pour le secteur dans ses efforts pour aborder bon nombre de ces enjeux.

Bien que de nombreuses idées soulevées dans cette section n'aient pas été éprouvées et évaluées formellement afin d'être considérées comme étant des « pratiques exemplaires », il existe toutefois suffisamment de résultats non scientifiques positifs pour croire qu'elles représenteraient des « pratiques prometteuses » dignes d'examen plus poussé et aptes à être adaptées par les employeurs et d'autres parties prenantes. Cela serait plus avantageux que de simplement procéder par tâtonnement, une démarche qui peut être coûteuse et prendre beaucoup de temps pour les employeurs qui cherchent à aborder ces enjeux en matière de RH. Dans le cadre de cette étude, on a exploré plus à fond de nombreux enjeux et pratiques exposés ici, et ils ont été décrits dans le rapport intitulé

10.1 RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

Sommaire

Les défis en matière de recrutement et de maintien en poste représentent le cumul de plusieurs facteurs interreliés plutôt que de découler d'une cause unique ou primaire. Parmi les facteurs interreliés identifiés, citons : les conditions de travail du secteur et en particulier l'environnement de travail qui comprend notamment la température (certains aspects sont très chauds et d'autres, froids), l'humidité, les odeurs fortes et le contact avec le sang et les abats. D'autres défis soulevés à cet égard ont porté sur les exigences physiques de nombreux emplois, et les enjeux que cela représente pour des travailleurs canadiens qui sont moins aptes à occuper des emplois exigeant des efforts physiques, que lorsque les usines pouvaient recruter davantage à partir du bassin de travailleurs en milieux plus ruraux.

Un autre important défi lié au recrutement porte sur les perceptions actuelles et le manque général de sensibilisation au sujet de l'industrie canadienne de la transformation des viandes. Cela s'explique par le fait, qu'aujourd'hui, les gens connaissent moins comment on produit les aliments comparativement à il y a 20 ans, et le fossé existant chez la plupart des Canadiens quant à la provenance des aliments (y compris les viandes) et à leur cheminement jusqu'aux supermarchés ou aux restaurants. Les carrières dans la transformation des aliments et des viandes, surtout, ne figurent pas dans les perspectives de choix de carrière de nombreuses personnes, à moins que ces personnes aient été exposées à l'industrie (parce qu'elles habitent à proximité d'une usine ou que des amis/parents y travaillent par exemple).

Les autres grands enjeux soulevés sur le plan du recrutement sont intimement liés à la baisse de l'offre de travailleurs moins spécialisés à proximité des usines, ce qui est relié à des niveaux de scolarisation plus élevés parmi les jeunes et la mutation soutenue des jeunes et des jeunes familles vers des centres urbains. Ces facteurs contribuent à des pénuries générales de main-d'œuvre dans les secteurs ruraux, et ce faisant à une concurrence plus âpre de la part de divers secteurs dans les milieux ruraux et urbains.

CONSIDÉRATIONS

Parmi les considérations mises en avant par l'étude, mentionnons l'amélioration de la sensibilisation et des perceptions de l'industrie en faisant la promotion du secteur dans le spectre « de la ferme à la fourchette », et en misant sur la « cuisinomanie », le plus grand désir de certains groupes de mieux connaître la provenance et la teneur de leurs aliments, et la popularité actuelle des chefs cuisiniers.

On a réussi à résoudre des problèmes de recrutement par la mise en place de programmes de recommandations d'employés existants, en vertu desquels des primes importantes sont versées lorsque des employés recommandés demeurent en fonction pendant des périodes déterminées. D'autres solutions appliquées dans des centres plus urbains et les banlieues, étaient de travailler avec des agences de placements temporaires et de recruter des travailleurs temporaires pour des postes permanents après avoir rémunéré les agences (ces agences devenant en fait des services de recrutement pour les usines). Ces deux types de recrutement ont comme avantage que les recrues potentielles connaissent la nature des conditions de travail et le milieu de travail, parce qu'elles connaissent des travailleurs de l'usine ou qu'elles ont travaillé déjà dans l'usine. Cette tendance contribue à réduire le nombre de « départs précipités » après un ou deux quarts de travail.

D'autres facteurs qui semblent améliorer le taux de maintien en poste et rendre les postes plus attrayants, ce qui facilite le recrutement, sont notamment des hausses salariales rapides après de courtes périodes probatoires, la flexibilité de l'ordonnancement et des possibilités d'accéder à d'autres postes dans l'usine.

Le développement et la mise en place d'activités d'intégration au-delà d'une séance d'orientation d'une à deux heures semblent très importantes pour le maintien en poste. Les entreprises qui ont beaucoup investi à cet égard signalent des taux de roulement plus faibles et un maintien en poste plus long (très peu de « départs précipités »). Les activités d'intégration peuvent être très intensives, et sont souvent structurées de manière à inclure de la formation professionnelle, du conditionnement et des exercices physiques, la surveillance de l'apprentissage, des évaluations de rendement et des étapes d'avancement déterminées. Dans certains cas, les nouveaux travailleurs bénéficient d'accompagnateurs ou de mentors qui surveillent de près l'adaptation et l'intégration du nouvel employé, et obtiennent des ressources et des soutiens addi-

tionnels si nécessaire.

Le maintien en poste semble aussi être lié à la formation qu'offre l'employeur. Certaines entreprises (surtout les plus grandes) investissent de fortes sommes pour développer du matériel, des outils et des programmes de formation, ainsi que des évaluations des acquis. Les défis en matière de littératie et de l'anglais (ou du français) langue seconde sont également surmontés, en grande partie du moins, par le développement de vidéos et de techniques de démonstration essentiellement visuelles. Certaines entreprises font beaucoup plus que « jumeler une nouvelle recrue à un employé d'expérience » pour la formation en cours d'emploi. Elles identifient et développent du personnel de formation qui accompagne non seulement les nouveaux travailleurs sur les différentes chaînes, mais devient des formateurs désignés qui ont des objectifs, tâches et étapes déterminés pour leurs « étudiants ».

Un facteur lié à l'examen de la formation, de l'intégration et d'autres investissements dans le maintien en poste, est que bon nombre de ces pratiques exemplaires sont élaborées et mises en place par les plus grands transformateurs. La difficulté est que la plupart des entreprises de l'industrie sont très petites et comptent moins de 60 employés (par opposition à entre 700 et 1 000). Pour une petite entreprise, le développement et la mise en œuvre de tels programmes peut se révéler très difficile, voire impossible. Une recommandation potentielle pourrait être d'élaborer une approche d'envergure sectorielle au soutien des petites et moyennes entreprises, en concevant du matériel de formation commun, des modèles de programmes d'intégration et une formation en ligne (pour que la formation n'ait pas besoin de se faire exclusivement sur place).

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Milieux de travail flexibles
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Examiner les raisons pour lesquelles les inscriptions sont faibles dans la formation existante aux programmes de découpe de viandes et de boucherie
- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi
- Programmes d'apprentissage / de développement de l'industrie (y compris certains menant à l'obtention d'un certificat)

10.1.1 Défis en matière de recrutement et de maintien en poste

Les entrevues et les visites sur le terrain ont révélé que les défis en matière de recrutement et de maintien en poste soulevés par les employeurs sont souvent la manifestation d'un cumul de facteurs plutôt que d'un seul. Les liens observés sont une diminution des bassins de travailleurs peu spécialisés à proximité des usines par suite du vieillissement de la main-d'œuvre, de la poursuite plus systématique d'études postsecondaires et des tendances d'urbanisation. Collectivement, ces facteurs ont fait que de nombreux employeurs tentent d'inciter un nombre plus limité de travailleurs à retourner dans le secteur ou d'essayer le secteur comme nouvel entrant. Les défis liés à la perception de l'industrie et au manque de sensibilisation contribuent aux défis associés au recrutement de nouveaux entrants dans l'industrie.

Bien que les taux de roulement aient eu tendance à varier quelque peu d'une région à l'autre et entre les usines, le taux de roulement imputé du secteur par le sondage des établissements se situait à environ 40 %. Il peut être difficile d'attribuer le roulement et des problèmes de maintien en poste aussi importants à quelques facteurs seulement. Les enjeux identifiés par les employeurs, les syndicats et les employés :

- **L'image de l'industrie** – Plusieurs enjeux ont été soulevés au sujet de l'image de l'industrie et de son impact négatif sur le recrutement et le maintien en poste de travailleurs. De manière générale, les emplois dans la transformation des viandes sont perçus comme étant peu qualifiés et mal rémunérés, les salaires étant inadéquats pour les efforts physiques qu'exigent ces emplois. L'environnement de travail n'est pas considéré comme idéal étant donné le froid / la chaleur, la nature répétitive des tâches, ainsi que les odeurs et le sang associés à la transformation des viandes. Ces attributs négatifs ont contribué aux idées préconçues que l'on se fait de l'industrie. Ces perceptions ne reflètent cependant pas toute la réalité des usines de transformation des viandes. Les gens ignorent souvent la gamme et le nombre d'opportunités qu'offre l'industrie, les conditions de travail stimulantes ou encore les nombreux avantages sociaux, dont la stabilité d'emploi et des régimes d'avantages sociaux concurrentiels. Et l'industrie ne semble pas faire valoir efficacement ces aspects positifs de l'environnement de travail.
- **La qualité des candidats actuels** – Étant donné les pénuries de main-d'œuvre dans de nombreuses régions, de nombreux employeurs ont avoué qu'ils embauchaient aujourd'hui des travailleurs qu'ils n'auraient pas retenus il y a une décennie. Bien que cela présente des perspectives pour les personnes qui se seraient trouvées sans emploi antérieurement, cette situation peut créer des difficultés dans les équipes et chaînes de production puisque des travailleurs compétents et expérimentés doivent accom-

moder des coéquipiers qui sont moins intéressés, ne travaillent pas avec le même dévouement et produisent moins que les autres. Cela peut être particulièrement difficile dans des environnements où tous les travailleurs gagnent la même chose. L'autre défi est que ces personnes sont plus susceptibles de démissionner, ce qui ajoute des pressions additionnelles sur les effectifs et contribue considérablement aux taux de roulement élevés.

- **Aspirations et cheminements de carrières** - La concurrence s'intensifie de la part d'autres industries et secteurs (p. ex., le pétrole dans l'Ouest, le détail et l'industrie des services dans toutes les régions), ce qui complique beaucoup le recrutement pour l'industrie de la transformation des viandes. Selon les entrevues, les salaires de l'industrie des services par exemple (pourboires compris) sont plus élevés que ceux de l'industrie de la transformation des viandes, dans plusieurs régions. Ce problème s'intensifie lorsque certains segments de population, tels que les milléniaux, s'attendent immédiatement à une carrière et à des promotions. Les personnes ciblées pour le recrutement s'imaginent souvent que les emplois dans l'industrie de la transformation des viandes sont à court terme et temporaires, et elles ignorent souvent les régimes d'avantages sociaux. On présume également que les salaires augmenteront peu lorsqu'on a atteint un certain degré d'ancienneté. Lorsqu'une personne débute dans l'industrie, il n'y a pas de cheminement de carrière clair. Étant donné qu'il n'existe pas de certification ou de compétences essentielles précises, et que les emplois sont présumés être peu qualifiés, les nouvelles recrues potentielles estiment souvent qu'elles seront confinées à une seule profession ou à un seul domaine de compétence, et qu'elles ne pourront accéder à des possibilités de formation croisée. On pense également qu'il y aura peu de possibilité de mentorat ou d'encadrement pouvant mener à de l'avancement professionnel.
- **L'augmentation des perspectives d'emploi locales** – Tel que démontré dans les analyses de resserrement du marché du travail régional, de nombreuses régions examinées éprouvent des difficultés à satisfaire les besoins d'emploi de toutes les industries, surtout en période de pointe. Cela a contribué à multiplier les perspectives d'emploi des travailleurs peu spécialisés, ce qui ne se serait pas produit dans d'autres périodes. Étant donné que leurs compétences et leur expérience sont fortement transférables, ces travailleurs sont beaucoup plus mobiles pour passer de secteur en secteur comparativement aux travailleurs plus spécialisés ou qui possèdent des compétences techniques spécifiques. Il peut donc être beaucoup plus difficile de maintenir en poste ces travailleurs dans un tel contexte, car il devient plus facile pour eux « d'essayer » un emploi et de l'abandonner pour passer ensuite à un autre si l'emploi ne leur plaît pas.

10.1.2

Pratiques prometteuses et considérations en matière de recrutement et de maintien en poste

Étant donné que le recrutement et le maintien en poste continuent d'être problématiques, les employeurs mettent à l'essai diverses méthodes pour tenter d'aborder ces enjeux. Voici quelques pratiques prometteuses qui ont été identifiées.

- **Portes ouvertes et visites d'usines** – Les employeurs ayant investi dans des séances portes ouvertes et des visites d'usines ont estimé que cela favorisait non seulement les relations avec la communauté, mais que ces initiatives avaient fait augmenter le nombre de candidatures et facilité ainsi le recrutement. Ces initiatives ont également permis aux candidats potentiels d'observer la diversité des emplois et d'évaluer les conditions de travail réelles avant de poser leur candidature, ce qui, selon les employeurs, a contribué à réduire le nombre de départs précipités après une semaine de travail.

- **Relations avec des organismes communautaires** – Les employeurs qui se sont efforcés de nouer des liens avec des organismes communautaires locaux intervenant auprès de groupes cibles spécifiques (les jeunes et les immigrants par exemple) ou ont aidé les gens à trouver des emplois, ont mentionné avoir obtenu des résultats positifs. On a souligné que ces efforts ne donneraient pas forcément des résultats immédiats au niveau de nouveaux entrants ou relativement à l'amélioration du recrutement, mais ces organismes pourraient être une source de nouveaux employés si les efforts sont maintenus.

- **Récompenser les recommandations des employés existants** – Il s'agit d'un processus dans le cadre duquel des employés existants peuvent obtenir des primes lorsqu'ils recommandent des amis ou des membres de leurs familles, et que ces derniers demeurent en fonction pendant une période donnée. Cette pratique semble être très efficace dans d'autres marchés du travail tendus et les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

- **Améliorer l'image de l'industrie de la transformation des viandes** – Plusieurs pratiques prometteuses ont été identifiées pour aborder les défis liés à l'image de l'industrie. Par exemple :

- *Faire valoir les compétences élevées et la diversité des compétences requises* – Il existe une possibilité de faire valoir les compétences élevées et la diversité des compétences requises pour accomplir ce travail. Il existe une foule d'emplois

dans l'industrie exigeant diverses compétences faisant souvent intervenir un équilibre d'aptitudes physiques et techniques et de connaissances. Les stratégies de marketing du secteur peuvent représenter les employés comme des athlètes ou des artistes qui travaillent fort et bien. Des vidéos peuvent démontrer la technicité du travail et les défis professionnels des postes de niveau supérieur.

- *Faire valoir les avantages qu'offre l'industrie* - La réalité du travail devrait être contrebalancée avec les avantages sociaux offerts aux employés. En explorant la manière dont d'autres secteurs ayant aussi des conditions de travail difficiles (p. ex., Forces armées canadiennes, construction, pétrole et gaz naturel, agriculture et soudure) se commercialisent pourrait aider à déterminer si on peut en tirer des leçons pour l'industrie des viandes. Bien que l'environnement de travail présente à coup sûr des défis (comme la température, le sang, le bruit, les odeurs, les tâches répétitives), on peut également accentuer de nombreux aspects positifs dont la complexité et la diversité des tâches à accomplir (p. ex., la rapidité, l'exactitude, l'excellence athlétique et technique), l'accès à des horaires de travail prévisibles (ce qui contribue à concilier le travail et la vie personnelle) et le milieu de travail positif (p. ex., le travail d'équipe). Les entreprises offrent également un soutien pour favoriser la réussite des employés (p. ex., formation, équipes de santé et de sécurité au travail). Ces emplois peuvent être très difficiles, mais ils sont aussi très valorisants et contribuent directement à l'économie canadienne en raison de leur appartenance à un secteur important.

- *Modifier la terminologie du milieu de travail* - Il y a aussi la possibilité d'envisager un changement dans la terminologie utilisée en cours d'emploi. On pourrait, par exemple, parler « d'aire de récolte » plutôt que « d'aire d'abattage », « d'installation de transformation des viandes » plutôt que « d'abattoirs », et de préciser davantage certains titres de poste au lieu de les qualifier tout simplement de « manœuvre général ».

- *Faire valoir les liens avec le système de production alimentaire* - Une autre solution potentielle est de souligner les liens de l'industrie au système de production alimentaire, en concevant une campagne de marketing de l'industrie présentant tout le spectre de la ferme à la fourchette, et faisant valoir l'engouement actuel de la société pour la préparation des aliments, les

célèbres chefs cuisiniers, l'agriculture et les producteurs primaires. Il serait possible d'accentuer la sensibilisation au secteur en s'éloignant de l'accent mis sur les producteurs primaires (les agriculteurs) et la préparation alimentaire (chefs cuisiniers, émissions de cuisine) et d'inclure tous les aspects du système lorsqu'on les présente au peuple canadien (p. ex., démontrer la boucherie dans des émissions de cuisine, y compris la transformation des viandes dans les programmes culinaires, promouvoir le potentiel de carrière aux étudiants qui s'intéressent aux études culinaires). Il est également possible de faire valoir le concept du « Canada nourrit le monde », en mettant en avant comment les transformateurs de viandes jouent un rôle prépondérant dans le maintien d'emplois au Canada et la transformation de produits primaires en produits alimentaires spécialisés de grande qualité prisés partout dans le monde. On pourrait aussi reconnaître la contribution économique de l'industrie en démontrant la quantité et la diversité des produits exportés

- **Faire valoir les perspectives de carrière** – On s'imagine que les emplois de l'industrie sont à court terme, plutôt que de présenter des perspectives de carrière aux personnes possédant différents antécédents, formation et expérience de travail. Plusieurs pratiques prometteuses ont été identifiées pour aborder certains défis liés en matière de recrutement et de maintien en poste. Par exemple :

- *Faire valoir les communautés rurales et l'engagement* - Il existe une possibilité de faire valoir aux nouveaux employés potentiels la communauté ainsi que les avantages sociaux et économiques potentiels associés à de petites villes et à des milieux ruraux. La promotion de partenariats communautaires et de l'industrie envers l'engagement la communauté contribuera à démontrer l'importance de l'ensemble de l'industrie, la valeur que ces diverses entreprises attachent au bien-être holistique des travailleurs et à leur objectif d'être un employeur de choix. Certaines entreprises établies dans des villes plus petites choisissent de mettre en avant la communauté ainsi que l'emplacement rural de l'usine comme facteur positif. Ces stratégies de marketing soulignent les divers services et soutiens à l'immigration disponibles, le niveau élevé d'engagement communautaire de l'entreprise, les opportunités scolaires et d'études, les perspectives d'emplois pour les membres de la famille, les services de santé, les groupes confessionnels ainsi que les avantages de vivre dans de petites communautés dynamiques en essor où il est possible d'accéder à la propriété.
- *Cibler la promotion d'après les étapes de la vie*

et les segments de population – L'étude a révélé qu'il serait important de prendre en compte les divers segments de population et étapes de la vie en faisant la promotion du secteur. Il ne faut pas présumer qu'il y ait une approche générique à la promotion de l'industrie, puisque chaque groupe ou segment cible peut rechercher différentes choses à différents moments.

- *Mettre en avant que travailler dans le secteur est beaucoup « plus qu'un emploi »* - Il est essentiel de faire valoir que travailler dans le secteur représente beaucoup plus qu'un emploi : cela peut mener à une carrière. Pour ce faire, il faudrait développer des cheminements de carrière organisationnels pour qu'un plus grand nombre de postes qualifiés et de gestion soient pourvus à l'interne. Plusieurs entreprises ont mentionné qu'il était courant d'embaucher à l'interne, mais il existe une possibilité de créer et de présenter des cheminements de carrière afin d'accroître la sensibilisation à des perspectives futures parmi les travailleurs. Pour que le recrutement interne devienne monnaie courante, les entreprises devraient fournir un soutien et des ressources pour le recyclage et l'éducation, des occasions d'évaluation, ainsi que du mentorat et de l'encadrement aux employés. De tels efforts pourraient être plus difficiles pour les usines plus petites qui devraient alors faire preuve de créativité quant à leurs stratégies de développement de carrière.
- *Faire valoir la stabilité du secteur* - Des efforts en vue d'accroître la sensibilisation à la stabilité d'emploi du secteur pourraient aider à attirer des travailleurs potentiels désireux d'explorer de nouvelles carrières dans d'autres secteurs, surtout s'ils ont occupé des emplois dans des industries moins stables (comme le pétrole/gaz naturel, le détail, la fabrication).
- *Comprendre les tendances dans la durée d'emploi* - L'industrie sera peut-être aussi appelée à réévaluer ses attentes en regard de la durée d'emploi et de prendre en compte des durées plus courtes pour les employés (p. ex., deux ans au lieu de dix ans). Bien qu'il existe toujours de nombreux cas d'employés de longue durée dans l'industrie (p. ex., 15 à 20 ans), la durée d'emploi auprès d'un employeur ou dans un secteur spécifique risque d'être beaucoup plus courte étant donné les tendances observées dans d'autres industries, qui commencent à se faire sentir dans le secteur de la transformation des viandes.

10.2 VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

SOMMAIRE

Le vieillissement des effectifs de l'industrie de la transformation des viandes présente des opportunités et des défis. Au nombre des opportunités : l'accès à des travailleurs possédant une bonne éthique professionnelle, la reconnaissance des exigences de l'emploi et la fiabilité. En ce qui a trait aux défis : l'adaptation aux exigences physiques, une endurance réduite pour de longs quarts de travail, l'attrait d'autres secteurs qui ciblent ce groupe de travailleurs et la durabilité future de la population active, lorsque ce groupe représente les effectifs « de base » de nombreux employeurs.

CONSIDÉRATIONS

Les employeurs s'emploient actuellement à développer plusieurs méthodes afin de recruter et de maintenir en poste des travailleurs vieillissants. Ce sont, notamment, accroître la flexibilité de l'ordonnancement en prévoyant des quarts de travail moins longs et des jours de congé additionnels, une automatisation accrue et l'utilisation de technologie permettant de réduire les volets physiques des emplois dans la transforma-

tion, élaborer des programmes de rémunération et d'avantages sociaux personnalisés, et reconnaître l'ancienneté et l'expérience des travailleurs.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Milieux de travail flexibles

10.2.1 Défis liés à une main-d'œuvre vieillissante

Bien que plusieurs avantages aient été mentionné relativement à la main-d'œuvre vieillissante actuelle, dont l'expérience, une bonne éthique professionnelle, la reconnaissance des exigences de l'emploi et la fiabilité, des défis ont également été soulevés. Ce sont :

- **Les exigences physiques** – De nombreux emplois des usines exigent des efforts physiques considérables : soulever, se tenir debout pendant de longues périodes et manipuler des matières de manière répétitive. Cela peut être difficile pour des travailleurs vieillissants, surtout en présence de problèmes de santé liés à l'âge qui sont aggravés par les conditions de travail, tels que l'arthrite et d'autres afflictions musculosquelettiques.
- **L'attrait pour d'autres secteurs** – De nombreux autres secteurs (p. ex., le commerce de détail, les services de restauration, le tourisme) cherchent ac-

tivement et vigoureusement à recruter des travailleurs plus âgés, étant donné leurs attributs positifs dans un marché du travail tendu où les nouveaux entrants sont peu nombreux. En conséquence, certains employeurs ont mentionné que des travailleurs qui étaient à leur emploi depuis plusieurs années et faisaient partie de leurs « effectifs de base », explorent d'autres perspectives d'emploi offrant peut-être une plus grande flexibilité, ainsi que des conditions de travail plus faciles.

- **La durabilité future** – En se fiant sur des travailleurs vieillissants pour constituer leurs « effectifs de base », les employeurs sont très conscients de leur vulnérabilité prochaine et qu'ils éprouveront des problèmes de viabilité alors que ces travailleurs continuent de prendre leur retraite et qu'il faudra les remplacer.

Pratiques prometteuses et considérations en matière de recrutement et de maintien en poste

Étant donné le vieillissement progressif de leurs effectifs, les employeurs mettent à l'essai plusieurs approches pour aborder les enjeux correspondants. Certaines pratiques prometteuses identifiées par le secteur même et d'autres secteurs :

- **Recrutement de travailleurs plus âgés** – Il s'agit d'un domaine que les travailleurs peuvent accéder à n'importe quelle étape de leur vie. C'est un aspect qui peut être mentionné dans les activités de marketing en précisant, par exemple, les compétences transférables acquises dans des emplois antérieurs.
- **Ordonnancement flexible** – Comme pour les autres groupes cibles, une plus grande flexibilité de l'ordonnancement contribue à favoriser le maintien en poste. Les travailleurs plus âgés peuvent privilégier des quarts de travail plus courts, plus de flexibilité pour organiser leurs rendez-vous et des jours de congé additionnels. Étant donné la structure actuelle de nombreuses usines de transformation, ce type de flexibilité semble être impossible. Un remaniement innovateur des procédés pourrait peut-être permettre à des organisations d'envisager ce genre de flexibilité comme option essentielle pour maintenir des effectifs adéquats, comme c'est le cas dans d'autres secteurs.
- **Amélioration de l'automatisation et de la technologie** – Certains des défis des travailleurs plus âgés sont attribuables au fait que les procédés n'ont pas encore été automatisés ou qu'il n'existe pas de technologie (ou qu'elle n'a pas encore été adoptée) pour atténuer certains aspects plus physiques du travail. Les employeurs et les employés ont mentionné cependant que certains changements avaient été instaurés pour réduire l'aspect physique de certaines tâches. Le développement accru et une plus grande adoption de l'automatisation pourraient non seulement

améliorer la productivité, mais aussi faire en sorte que les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps avant de prendre leur retraite.

- **Personnalisation des programmes de rémunération et d'avantages sociaux** - D'autres secteurs ont commencé à explorer la notion de personnaliser davantage les programmes de rémunération et d'avantages sociaux en fonction des préférences des travailleurs. L'assurance-maladie peut, par exemple, devenir plus importante pour les travailleurs plus âgés (par opposition à de nombreux jeunes), et ils peuvent accorder moins d'importance aux fonds de retraite. Bien que cela puisse coûter plus cher aux employeurs, cela pourrait faire une différence considérable dans la manière dont ils peuvent facilement maintenir en poste des travailleurs plus âgés alors que la concurrence pour ce groupe de travailleurs s'intensifie.
- **Reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté** – Selon l'usine, il n'y a parfois peu ou pas de différence de salaire entre celui d'un débutant et une personne qui possède 20 ans d'expérience dans l'industrie. Les employeurs et les employés ont mentionné que cela peut être décourageant pour les travailleurs qui ont beaucoup d'expérience et d'ancienneté comme ouvriers d'usine, et qu'on ne le reconnaît pas sur le plan financier. Certaines personnes ont mentionné que cela commence à être problématique, car l'approche « de l'embauche du premier venu » a amené des travailleurs qui ne sont pas prêts pour le travail, mais sont affectés à la chaîne de production et gagnent autant ou presque autant que le travailleur qui travaille pour cet employeur depuis dix ans et fait bien son travail. Les employeurs ont également décris des instances où les travailleurs plus âgés peuvent mettre à profit leur expérience de travail (p. ex., en servant de coach ou de mentor).

10.3 COLLABORATION DE L'INDUSTRIE AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Divers défis ont été mentionnés à la section 5.5 relativement à l'accès aux travailleurs autochtones. De nombreuses entreprises ont décrit des méthodes qu'elles ont essayées dans le but d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs autochtones, notamment travailler avec des conseils de bandes, offrir des services d'autobus et une formation additionnelle. Étant donné que les méthodes employées jusqu'à présent n'ont pas été très réussies, de nombreux employeurs ont mentionné que la collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement et les services gouvernementaux devait « sortir des sentiers battus » afin de concevoir de nouvelles solutions. Dans certaines rencontres, les participants ont proposé d'examiner les industries qui ont réussi à recruter et à maintenir en poste des travailleurs autochtones (p. ex., l'exploitation des ressources naturelles), afin de déterminer si on peut en dégager des leçons ou des pratiques qui pourraient ensuite être adaptées au secteur de la transformation des viandes.

Autres stratégies potentielles mentionnées durant les entrevues :

- proposer un environnement de partage de travail (p. ex., 12 semaines de travail et 4 semaines de congé);
- faire preuve de créativité dans le soutien de l'emploi des communautés autochtones (p. ex., se procurer des services auprès d'entreprises autochtones, travailler avec des professionnels des RH sur les

réserves, transformation ultérieure de certains produits);

- mener des activités et nouer des partenariats actifs qui permettent de bâtir la confiance et des rapports avec la communauté et les Aînés;
- créer des groupes de six à huit travailleurs et garder ces groupes ensemble;
- permettre aux travailleurs d'apporter des produits dans la communauté afin de stimuler leur fierté professionnelle;
- fournir un soutien financier et établir des partenariats avec des communautés autochtones afin de développer des programmes d'employabilité et de compétences essentielles liés directement à l'industrie de la transformation des viandes.

Durant certaines entrevues, les participants ont mentionné qu'il y avait peu d'information sur les organisations ou processus existants susceptibles de faciliter la collaboration avec des communautés autochtones, et que plus d'information était requise à cet égard. On a également proposé d'embaucher des experts autochtones pour faciliter le recrutement et le maintien en poste, de la même manière que de nombreuses entreprises investissent dans l'embauche de spécialistes en immigration pour les aider à recruter et à maintenir en poste des travailleurs étrangers temporaires ou de nouveaux arrivants.

10.4 ATTIRER LES JEUNES DANS L'INDUSTRIE

Divers défis ont été mentionnés à la section 5.3 relativement à l'offre de jeunes travailleurs. Étant donné que les attentes des jeunes candidats potentiels et la stratégie potentielle d'ajuster la durée d'emploi attendue, des approches prometteuses à l'attraction des jeunes pourraient comprendre : accroître la flexibilité des postes, notamment offrir des contrats plutôt que mettre l'accent sur un engagement à long terme; offrir des options de partage d'emploi et des quarts de travail fractionnés; permettre aux travailleurs de choisir des quarts de travail à l'aide d'un système en ligne; donner accès à des tâches diverses ou à un roulement de poste de travail; et offrir des heures différentes pour le début du travail afin d'accommoder les obligations scolaires et d'autres engagements.

Les activités de marketing ciblant les jeunes peuvent utiliser diverses plateformes de médias sociaux. Une recommandation a été d'accentuer la présence de l'industrie dans les médias sociaux et de recruter des « influenceurs clés » qui feraient de la promotion pour les entreprises

dans ces médias. La promotion de l'industrie dans les médias sociaux pourrait aussi servir à faire valoir les possibilités de carrières auprès d'autres segments de population. On pourrait également envisager de cibler les parents qui peuvent influencer directement ou indirectement le cheminement de carrière de leurs enfants.

La reconnaissance a également été identifiée comme facteur clé dans l'attraction et le maintien en poste des jeunes, car elle aide à soutenir la motivation. La reconnaissance peut être sous forme de primes (p. ex., de présence), d'accès à des activités technologiques comportant un volet de jeu (p. ex., une salle de jeux pour les pauses, une formation de genre « divertissement », et la reconnaissance des réalisations), demander la rétroaction des employés tous les trois mois, offrir des possibilités d'éducation (y compris des bourses), ou offrir des primes de maintien en poste s'ils travaillent tout l'été. D'autres incitatifs susceptibles d'intéresser les jeunes : offrir du transport et/ou des logements.

10.5 ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT

SOMMAIRE

Le rôle actuel des établissements de formation et d'enseignement dans le secteur de la transformation des viandes est moins clair que pour les autres secteurs. Cela semble être attribuable en grande partie au fait que les professions de niveau débutant, intermédiaire et spécialisé sont plutôt basées sur l'expérience, la formation se faisant essentiellement en cours d'emploi. Ceci crée des défis, car le secteur ne tire pas parti du rôle de « validation » que jouent souvent les établissements de formation, et que la planification des carrières pour les jeunes en particulier se fait souvent lorsqu'ils choisissent un programme de formation ou d'études postsecondaires. Bien que certains établissements postsecondaires offrent des programmes de formation liés à la transformation des viandes (découpe de viande industrielle), ils ne semblent être guère prisés par les étudiants et les inscriptions/diplômés sont donc peu nombreux.

CONSIDÉRATIONS

Comme suggestions potentielles pour le secteur, mentionnons l'établissement de liens plus étroits avec des institutions secondaires et postsecondaires. Cela pourrait entraîner des changements, tels que l'inclusion des secteurs dans les programmes existants, le développement de placements professionnels et de stages de travail dans le secteur dans le cadre des programmes existants, la considération d'un cheminement dans la transformation des viandes bonifié par des programmes de formation externes, et le jumelage du développement de l'aptitude au travail et de l'expérience du secteur.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Examiner les raisons pour lesquelles les inscriptions sont faibles dans la formation existante aux programmes de découpe de viandes et de boucherie
- Soutenir l'élaboration plus systématique de matériel, d'outils et de programmes de formation dans l'industrie afin de renforcer la formation en cours d'emploi
- Programmes d'apprentissage / de développement de l'industrie (y compris certains menant à l'obtention d'un certificat)

10.5.1 Défis liés aux établissements de formation et d'enseignement

Le rôle actuel des établissements de formation et d'enseignement dans le secteur de la transformation est moins clair que pour les autres secteurs. Cela semble être attribuable en grande partie au fait que les professions de niveau débutant, intermédiaire et spécialisé sont plutôt basées sur l'expérience, la formation se faisant essentiellement en cours d'emploi. Voici certains défis que cela suscite.

- **Le secteur ne tire pas parti du rôle de « validation » des établissements de formation** – Étant donné que de nombreuses professions exigent une certaine formation ou certification de la part d'un établissement d'enseignement, les établissements d'enseignement postsecondaire ont un rôle à jouer pour certains secteurs dans la légitimation ou la validation de bon nombre de leurs professions clés. Cela peut se faire en faisant en sorte que les « programmes » des établissements d'enseignement soient directement associés ou liés à une profession ou discipline

(p. ex., métiers, sciences infirmières, sécurité). La plupart des emplois du secteur de la transformation des viandes n'ont pas d'exigences en matière d'éducation, ce qui rend le lien entre le secteur et les établissements d'enseignement passablement délicat.

- **La planification des carrières se fait souvent en choisissant un programme de formation ou d'études**
 - Pour la plupart des jeunes et les personnes qui retournent sur le marché du travail, le choix d'un programme d'études représente la première étape dans la manifestation d'un intérêt pour une carrière ou la prise d'une décision au sujet d'une carrière. Étant donné la rareté de programmes spécifiques pour la « transformation des viandes », il est fort probable que les personnes qui retiennent cette approche pour choisir une carrière ignorent le secteur comme option. Cela a été confirmé dans une certaine mesure par la méthode Cahier de choix™, puisque le degré de sensibilisation au secteur des auditoires cibles était faible.

Pratiques prometteuses et considérations liées aux établissements de formation et d'enseignement

- **Mettre en lumière le secteur dans les programmes existants** – Une approche potentielle pour accentuer la sensibilisation parmi les personnes qui font des choix de carrière est de faire ressortir le secteur de la transformation des viandes dans les programmes existants. Par exemple, on peut encourager les programmes de diplôme ou de certificat en technologie de l'alimentation à inclure des éléments axés sur le secteur de la transformation des viandes, ce qui encouragerait les étudiants à explorer l'industrie comme choix de carrière viable. Pour ce faire, l'industrie devrait travailler avec les établissements d'enseignement régionaux pour participer au développement.
- **Travailler avec les établissements d'enseignement pour positionner des placements professionnels et des stages de travail dans les programmes existants** – En phase avec la mise en lumière du secteur dans les programmes existants, l'industrie devrait envisager de travailler avec les établissements d'enseignement pour offrir et potentiellement intégrer des placements professionnels et des stages de travail dans le secteur pour les divers programmes.
- **Considérer un cheminement dans la transformation des viandes qui bénéficierait de programmes de formation externes** – La plupart des professions de niveau débutant et intermédiaire n'ont pas d'exigences en matière d'éducation, la formation se faisant essentiellement en cours d'emploi. Une considération pourrait être d'examiner les différents emplois afin de déterminer s'il serait utile d'intégrer une formation externe, soit comme prérequis soit comme accompagnement à la formation en cours d'emploi. Loin de vouloir créer une barrière à l'emploi, ce type de formation pourrait « valider » le choix professionnel et potentiellement être récompensé de manière financière (une légère augmentation du taux horaire par exemple), lorsque la personne termine la formation externe ou a terminé la formation au moment du recrutement.
- **Jumeler la préparation à l'emploi et une expérience personnalisée du secteur** – Étant donné que le secteur offre de nombreux emplois ne nécessitant pas beaucoup de scolarité ou d'années d'expérience, il pourrait être positionné comme secteur intéressant à jumeler avec des programmes visant à développer l'employabilité des participants. Un exemple est une carrière de choix, qui vise à préparer les participants à travailler dans l'industrie de la transformation des aliments. Bien que ce programme soit axé plus particulièrement sur la transformation alimentaire, il peut y avoir d'autres programmes plus généraux de préparation à l'emploi susceptibles d'être reliés à l'industrie. Les employeurs participant à ces programmes devront peut-être adapter les heures et les conditions de travail pour intégrer ces participants à leurs effectifs, mais cela pourrait se faire par le développement de placements professionnels et de stages de travail plus courts comme initiation à un emploi à plein temps.
- **Élaboration d'un système de certification nationale** – Un système de certification nationale indiquerait aux personnes qui envisagent des carrières et qui explorent activement des carrières, que le secteur offre des perspectives intéressantes. La certification nationale faciliterait la mobilité des travailleurs qualifiés entre les usines, les régions et les provinces. Bien qu'une plus grande mobilité puisse présenter certains défis pour l'industrie, elle permet également aux travailleurs de reconnaître que c'est une carrière dans une industrie et non seulement un emploi.
- **Poursuivre le développement de formations internes et sur place** - Un important volet de la formation des postes de la transformation des viandes est dispensé sur place au moyen de programmes de formation interne. Étant donné la revendication pour des normes et une certification nationale, il se peut que la formation change de manière à ce qu'elle soit (en partie du moins) dispensée hors des usines de transformation des viandes, soit dans des établissements d'enseignement, en ligne ou autrement. Malgré une plus grande normalisation et la certification, il existera toujours un grand besoin en formations internes et sur place afin d'apparier les compétences et les besoins spécifiques de l'établissement à la production et aux procédés. À cet égard, les participants ont discuté des types de formations qui pourraient être développées et dispensées collectivement afin de soutenir les besoins en formation interne et la nécessité d'élaborer des manuels de procédés.
- **Fournir une formation accessible** - Une formation en ligne peut être moins difficile qu'une formation externe, car cette dernière comporte des défis logistiques ou opérationnels tels que remplacer des travailleurs sur la chaîne de production ou offrir du transport jusqu'au lieu de la formation. La formation en ligne peut être offerte avant ou après un quart de travail, comme pour les programmes ALS/FLS. La formation devrait également être holistique et comprendre des compétences techniques (p. ex., la manipulation des couteaux), une formation à la préparation physique (p. ex., préparer le corps au travail physique; programmes d'étirement, ergothérapie, ergonomie) et des compétences non techniques (p. ex., communication, résolution de problèmes). Certaines entreprises ont connu du succès en affectant des formateurs à temps plein aux stagiaires de chaque chaîne de production. Il pourrait aussi être utile de jumeler la formation et le salaire pour inciter les employés à suivre d'autres programmes de formation. Un autre thème abordé était le rôle important que jouent les superviseurs et les chefs d'équipe dans le soutien des travailleurs et pour veiller à ce que la culture organisationnelle soit maintenue, ce qui contribue à renforcer les efforts de maintien en poste. Certaines entreprises ont mentionné qu'elles consacraient plus d'efforts à former et à perfectionner les superviseurs afin de mieux soutenir les principes de RH sur le plancher.

10.6 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

SOMMAIRE

Bien que les niveaux salariaux soient similaires à ceux de nombreux autres emplois peu spécialisés et légèrement inférieurs à ceux de nombreux autres postes de travailleurs de la production du Canada, cela semble varier considérablement selon les régions, la taille de l'usine, le type de transformation, les compétences requises et l'animal traité (p. ex., volaille par opposition au bœuf). Selon les entrevues avec des directeurs d'usine et des employés, il peut exister des défis de type salarial, à savoir si les salaires sont adéquats pour compenser les conditions de travail de l'industrie et la concurrence croissante d'autres secteurs. Par exemple : si l'opération d'un chariot élévateur à fourches dans un milieu froid, humide et malodorant paie moins que l'opérateur d'un même type de chariot dans un entrepôt sec, il est difficile de maintenir en poste des travailleurs dans la transformation des viandes.

Selon les entrevues menées auprès de jeunes travailleurs et d'étudiants, l'attrait pour des programmes d'avantages sociaux traditionnels (assurance-maladie, régime de retraite) semble être limité. En revanche, ce type de programme attire beaucoup les nouveaux immigrants, les jeunes parents et les travailleurs plus âgés.

CONSIDÉRATIONS

Suggestions ou considérations d'améliorations potentielles : instaurer plus de flexibilité dans les programmes d'avantages sociaux en évitant une approche « générique »; développer des échelles salariales valorisant l'expérience et le rendement; et développer un positionnement de l'industrie qui vantent les transformateurs de viandes comme des employeurs de choix.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Milieux de travail flexibles

10.6.1 Défis liés aux salaires et aux avantages sociaux

Les enjeux liés aux structures de salaires et d'avantages sociaux sont multidimensionnels, et englobent des facteurs de rémunération comparative au sein de l'industrie de la transformation des viandes et par rapport à la rémunération offerte dans d'autres industries. Il y a aussi les questions liées aux attentes des candidats potentiels en matière de rémunération. Puisque l'industrie est souvent syndiquée, les salaires maximums d'un poste donné peuvent être atteints très rapidement et peuvent faire en sorte que de nombreux travailleurs se retrouvent en position de « gel salarial ». Bien qu'il existe de nombreux exemples où les syndicats et les entreprises travaillent en concertation pour résoudre le recrutement et le maintien en poste, la nature de l'environnement syndiqué peut également occasionner des difficultés lorsqu'on tente d'ajuster rapidement les politiques en matière de salaires et d'incitatifs. Dans certaines régions, il est diffi-

cile de concurrencer les salaires que proposent d'autres industries (le secteur du pétrole et du gaz naturel dans l'Ouest par exemple). On s'inquiète aussi que la hausse du salaire minimum influera de manière négative sur l'attrait des salaires du secteur de la transformation des viandes. Selon les entrevues, les régimes d'avantages sociaux du secteur sont souvent attrayants, mais on ne les connaît pas ou peu. En fait, ces avantages sociaux sont souvent exclus des calculs salariaux de l'industrie, même si les programmes d'avantages sociaux peuvent coûter très cher. Même s'il s'agit d'un facteur positif de la rémunération de l'industrie, il peut y avoir des disparités entre la rémunération qu'offrent les petites usines comparativement à celle des usines plus grandes. Les jeunes candidats potentiels et les milléniaux peuvent ne pas s'intéresser autant aux programmes d'avantages sociaux qu'aux salaires proprement dits.

Pratiques prometteuses et considérations liées aux salaires et aux avantages sociaux

- **Bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants** - Il est possible de bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants pour inclure des incitatifs et des avantages sociaux créatifs et diversifiés ciblant différents segments de population ou contribuant à différencier des usines plus petites. Ce qui, par exemple, pourrait représenter un incitatif pour le parent d'une jeune famille de nouveaux arrivants pourrait être très différent des attentes d'un diplômé du secondaire célibataire en quête d'une carrière. Les usines plus petites devront peut-être développer et proposer des incitatifs créatifs pour compenser les écarts salariaux (p. ex., repas gratuits, transport, bonus). Parmi les incitatifs mis en place par certaines entreprises, citons des primes de recommandations pour les employés, des cours ALS/FLS sur place, une équipe médicale / de santé disponible 24 heures sur 24, des primes de présence, des primes de maintien en poste (après trois à six mois) pour les employés et les superviseurs, un centre de conditionnement physique sur place ou une subvention à un gymnase communautaire, cafétéria, garderie sur place, transport, occasions de formation et rétroaction périodique des employés au sujet des politiques en place. Certains incitatifs ont été mieux accueillis que d'autres selon la population cible, l'emplacement et les besoins des travailleurs.
- **Faire la promotion des programmes d'avantages sociaux dans les initiatives de marketing** - Les participants des tables rondes ont convenu que les chercheurs d'emploi potentiels ignorent ou comprennent souvent mal les programmes d'avantages sociaux de l'industrie. Bien que les avantages sociaux vari-

ent considérablement selon la taille de l'employeur, la région et l'emplacement, les programmes d'avantages sociaux proposés sont généralement très intéressants. Certaines usines offrent, par exemple, des prestations de soins de santé, des congés familiaux et des contributions aux régimes de retraite.

- **Structure salariale qui reconnaît l'expérience et le rendement** – Tel que mentionné précédemment, certaines usines différencient très peu le salaire de nouveaux employés sans expérience de celui d'employés expérimentés et très performants. Le secteur voudra peut-être examiner les échelles salariales des professions de niveau débutant, intermédiaire et spécialisé afin de déterminer si d'autres structures pourraient être plus bénéfiques aux employés, et aider à attirer de nouveaux employés mais à maintenir en poste aussi les effectifs de base d'employés expérimentés.
- **Positionnement requis pour être un employeur de choix plutôt qu'un employeur de dernier recours** – Étant donné que les marchés du travail régionaux sont tendus et entraînent de la concurrence pour le recrutement des travailleurs locaux, et forcent les usines à recruter des travailleurs d'autres régions, le secteur de la transformation des viandes devra poursuivre ses efforts pour se positionner comme employeur de choix plutôt que comme employeur de dernier recours. Une foule de facteurs peuvent contribuer à ce positionnement, mais les salaires et les avantages sociaux demeureront probablement toujours essentiels, tout comme les nombreux autres facteurs soulevés dans le présent rapport.



10.7 ATTIRER LES NOUVEAUX IMMIGRANTS

Divers défis liés à l'offre de nouveaux immigrants ont été présentés à la section 5.4. De nombreux réfugiés et nouveaux immigrants choisissent de vivre dans de grands centres urbains. Les entreprises ont souligné qu'un déménagement en milieu rural nécessite une collaboration étroite avec la communauté, pour qu'il y ait suffisamment de soutiens et de services d'établissement. Les entreprises doivent souvent intervenir directement dans la mise au point et la mise en place de ces services. La communauté doit être accueillante et réceptive aux besoins des travailleurs, tout particulièrement envers ceux possédant différents antécédents et pratiques culturels. Les participants ont également mentionné que le terme « rural » employé au Canada peut être très différent de la réalité du pays d'origine des immigrants. Au Canada, les services disponibles dans des régions rurales, par exemple, peuvent être beaucoup plus élaborés que dans le pays d'origine. Les distances exprimées en kilomètres au lieu de temps, étant donné l'infrastructure et la rapidité des transports disponibles au Canada, peuvent aussi sembler déconcertantes.

Dans certaines régions, les employeurs ont mentionné que l'information sur la manière de joindre des réfugiés et de nouveaux arrivants aux fins de recrutement est limitée. Une solution potentielle serait de faire intervenir l'industrie dès le début du processus d'immigration, pour que des liens soient établis et que des possibilités d'emplois puissent être offertes comme option. On a également proposé de travailler davantage avec les bureaux d'immigration régionaux, pour que ces derniers soient au courant des pénuries de main-d'œuvre et des emplois potentiels dans l'industrie pour leurs clients. Les participants de diverses régions ont mentionné qu'il pourrait être utile d'envisager la fourniture d'incitatifs plus structurés. Par exemple, les programmes pourraient proposer la possibilité d'accélérer la résidence permanente si les réfugiés et/ou les nouveaux arrivants s'installent dans une communauté rurale et travaillent dans le secteur de la transformation alimentaire. Les programmes pourraient aussi prévoir des possibilités d'emploi pour les conjoints. Dans de tels cas, un établissement permanent est préférable, car les placements temporaires à partir de régions urbaines fonctionnent rarement.



10.8 UTILISATION DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

SOMMAIRE

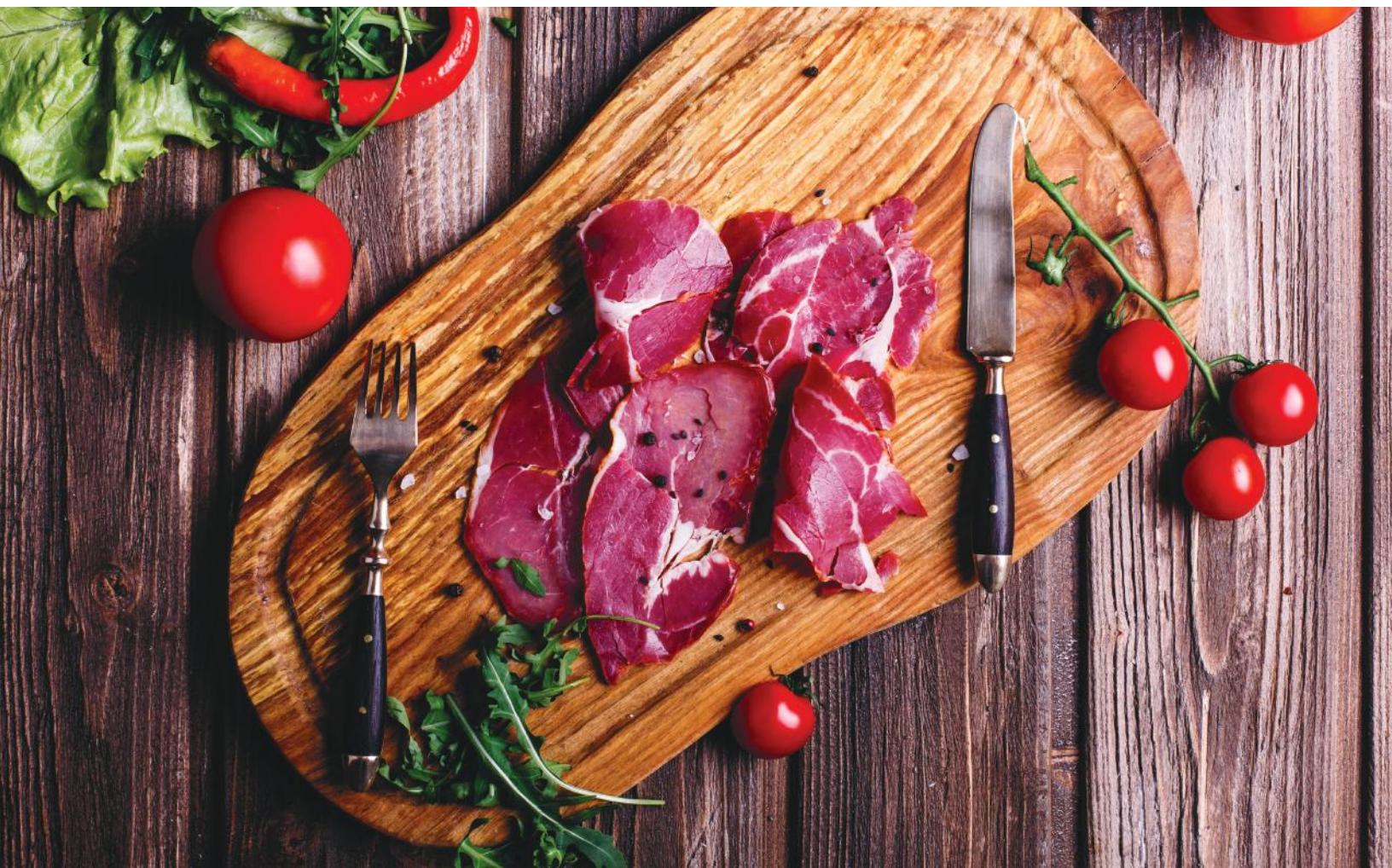
Les principaux défis observés relativement au recours à des travailleurs étrangers temporaires sont notamment les coûts, les longs délais pour obtenir les approbations et le manque d'opportunités en vue de l'accès à la résidence permanente pour de nombreux TET. De manière générale, l'utilisation du mot « temporaire » dans l'appellation du programme des TET est difficile car le secteur cherche à pourvoir des postes à plein temps permanents au moyen de travailleurs expérimentés désireux d'immigrer et de s'établir avec leurs familles.

CONSIDÉRATIONS

Suggestions et considérations à cet égard : ajuster les pistes d'immigration actuelles pour que le secteur de la transformation des viandes ait plus d'occasions de faciliter l'immigration de découpeurs de viandes qualifiés et de leurs familles au Canada.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Appuyer l'immigration permanente au Canada d'un plus grand nombre de découpeurs de viandes plus spécialisés en modifiant le système de codage de la CNP
- Mettre l'accent sur les voies d'obtention de la résidence permanente de l'immigration
- Solutions régionales



10.8.1 Défis liés aux travailleurs étrangers temporaires

Un grand enjeu du PTET est qu'on ne le considère pas comme solution temporaire. Les gens de l'industrie tentent souvent de conserver ces TET comme travailleurs de l'industrie et de les aider à obtenir la résidence permanente. Le besoin en résidents permanents est cependant plus important que le nombre de postes de résidence permanente, et le processus lié au renouvellement d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est coûteux. Il existe aussi des barrières à l'obtention de la résidence permanente, dont la qualification ELS de niveau 4 ou le niveau de maîtrise du français pour obtenir la résidence permanente au Québec. Dans l'ensemble, le processus d'immigration semble prioriser les niveaux de scolarité plutôt que les compétences dont l'industrie a besoin, ce qui occasionne une asymétrie dans les besoins de l'industrie.

- **Défis liés aux demandes présentées dans le cadre du PTET** – Les employeurs ont mentionné que

le programme présente des défis, surtout en ce qui a trait au processus de demande. Les principales préoccupations soulevées lors des entrevues étaient les coûts liés à une demande, les délais de traitement des demandes, ainsi que le coût et le temps nécessaires pour fournir des évaluations d'impact sur le marché du travail adéquates.

- **Suivre une voie d'accès en vue de la résidence permanente** – Les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires préfèrent souvent une voie d'accès pour l'obtention de la résidence permanente. Cela peut présenter des difficultés, puisque de nombreuses voies d'accès à l'immigration exigent un emploi dans des professions de niveau A ou B. La plupart de la demande en travailleurs vise des postes de niveau C. (Voir les observations précédentes sur les codes de la CNP pour les bouchers industriels et les bouchers de détail).

10.8.2 Pratiques prometteuses et considérations liées aux travailleurs étrangers temporaires

Quelques pratiques prometteuses et considérations liées aux TET :

- **Élaborer des stratégies pour attirer des TET qui deviendront des résidents permanents** – Dans la plupart des cas, on a l'intention de recruter des travailleurs et de les faire venir au Canada dans le but de les conserver comme employés permanents à temps plein, que l'on aidera à obtenir la résidence permanente et à s'intégrer dans l'entreprise et la communauté. Dans certaines régions, les participants ont donné des exemples d'une bonne collaboration entre l'immigration, EDSC et les entreprises. C'était de bonnes occasions de veiller à ce que les TET soient de bons candidats pour la résidence permanente (p. ex., des représentants gouvernementaux se déplaçaient avec les entreprises pour interroger des candidats à l'étranger).
- **Soutenir les TET par les partenariats** – Pour que les TET réussissent à obtenir la résidence permanente, les syndicats, les entreprises et la communauté doivent collaborer. Dans certaines régions, les municipalités peuvent obtenir un financement pour créer des sites Web en vue de l'établissement et des initiatives de relations externes. Les communautés et les entreprises doivent être prêtes à accueillir ces travailleurs en collaborant avec divers programmes et organisations, dont :
 - les écoles et les organisations desservant les immigrants pour faciliter les échanges et l'établissement

- les services municipaux
- les services de logement
- les institutions financières
- les services médicaux
- la formation linguistique
- les locateurs
- les services communautaires et d'événements (y compris les groupes religieux)
- le service de police local.

- **Ajustements aux voies d'accès de l'immigration** – Diverses suggestions ont été proposées pour modifier les voies d'accès de l'immigration et accommoder les travailleurs étrangers temporaires. Plusieurs d'entre elles portaient sur leur modification pour éliminer la composante « temporaire », puisqu'on souhaite une immigration permanente pour des emplois à temps plein permanents qui permettraient aux nouveaux arrivants d'être des membres à part entière des communautés locales.

- **Aide au logement et au transport** – Les employeurs qui travaillent avec des TET ont mentionné qu'il était essentiel de veiller à ce que les TET disposent de logements adéquats et que du transport soit accessible dans la communauté, pour que ces travailleurs soient intégrés et se sentent à l'aise dans leur travail. De nombreux employeurs travaillent aussi avec les TET pour leur faciliter l'accès aux voies de la résidence permanente.

10.9 TECHNOLOGIE ET AUTOMATISATION

SOMMAIRE

Les plus grandes usines sont fortement automatisées et utilisent beaucoup la technologie, mais cela dépend dans une certaine mesure des animaux traités (p. ex., volaille par opposition au bœuf), du type de transformation, de la taille de l'usine, de la disponibilité de technologies ainsi que du niveau d'aptitude / de jugement humain requis pour certaines tâches ou le contrôle de la qualité. Dans les usines plus grandes, certaines activités sont moins automatisées ou l'automatisation de certains procédés coûte cher, surtout pour certains produits spécialisés à valeur ajoutée qui doivent respecter les spécifications du client (p. ex., les coupes de porc spécialisées exportées au Japon). Ces activités/ procédés continuent d'être intensifs sur le plan de la main-d'œuvre pour les usines en question. Pour les petites et moyennes entreprises, il peut être difficile d'adapter de la technologie / l'automatisation développée pour de grandes usines pour accommoder l'envergure et les besoins.

CONSIDÉRATIONS

Adapter la technologie / l'automatisation d'après l'échelle et faire en sorte qu'elle soit abordable pour les nombreuses petites et moyennes entreprises mériterait peut-être d'être exploré davantage, car cette solution pourrait contribuer à réduire les besoins de main-d'œuvre manuelle. Un exemple observé dans de nombreuses usines est le pliage de boîtes. Des équipes de pliage manuel préparent les boîtes en continu. Bien qu'il existe de la technologie pour ce genre de tâches, un propriétaire d'usine qui embauche environ 80 employés (4 ou 5 pour le pliage; 2 ou 3 pour appliquer le ruban de scellage et palettiser) a mentionné que la technologie de pliage de boîtes dont il aurait besoin demanderait un investissement considérable (beaucoup trop cher). La machine pourrait produire en 15 minutes toutes les boîtes requises dans une journée et ensuite elle serait inactive pendant le reste de la journée. De plus, il devrait prévoir de grands entrepôts pour stocker les boîtes assemblées (au lieu d'avoir une équipe de pliage qui les produit en mode juste-à-temps).

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Partenariats d'innovation

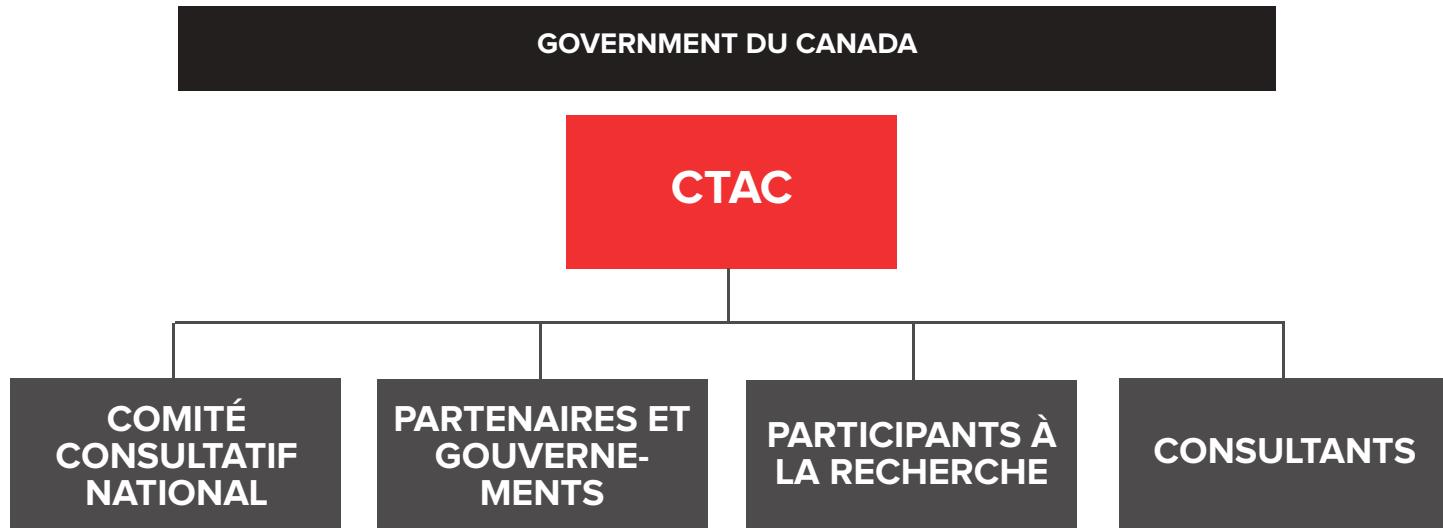
Bien que les usines plus grandes soient fortement automatisées, l'étude a déterminé que les usines de petite et moyenne taille le sont beaucoup moins. Les entrevues auprès de ces établissements plus petits ont révélé qu'elles le sont moins en raison des investissements financiers requis, et du fait que l'équipement ne soit pas adapté à l'envergure de leurs activités. La plupart de la technologie et de l'automatisation sont axées sur les grands établissements, alors qu'une grande partie des installations de transformation de viandes du Canada sont relativement petites.

Un autre défi lié à l'accroissement de l'automatisation et de la technologie dans les établissements de transformation de viandes, est la forte croissance des produits développés et produits en fonction des spécifications du client. Ces dernières sont de plus en plus détaillées et difficiles à automatiser. Cela représente un dilemme pour les nombreuses usines qui tentent d'accroître les produits à valeur ajoutée, car les besoins en main-d'œuvre sont considérables et la contribution potentielle de la technologie / de l'automatisation est difficile étant donné la taille de bon nombre de ces installations.

ANNEXES

ANNEXE A : STRUCTURE DE L'ÉTUDE

La structure de l'étude comprend Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC – anciennement le Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments ou CRHSTA) ayant obtenu un financement du gouvernement du Canada dans le cadre des Initiatives sectorielles d'Emploi et Développement social Canada. CTAC (CRHSTA) travaille avec un comité consultatif national ainsi que des partenaires et des gouvernements pour réaliser une étude avec des participants de recherche et l'aide d'un groupe de sociétés d'experts-conseils.



Le comité consultatif national regroupe l'industrie et des partenaires, dont des transformateurs des régions, ainsi que divers conseils et associations de l'industrie.

COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL

Membres de la comité de la transformation de viande

INDUSTRIE
Aliments ASTA (QC)
Black Angus Fine Meats & Game (ON)
Cargill Limited (AB)
Conestoga Meat Packers Ltd. (ON)
Country Ribbon Inc. (NL)
Écolait Ltée (QC)
Exceldor Coopérative (QC)
Hylife Foods LP (MB)
JBS Food Canada Inc (AB)
Johnston Packers LTD (BC)
Newmarket Meat Packers LTD (ON)
Olymel Société en Commandite LP (QC)



PARTENAIRES
BC Association of Abattoirs
Conseil des Viandes du Canada
Conseil canadien des transformateurs d'oeufs et de volaille
Council de la transformation alimentaire du Quebec
Ontario Independent Meat Processors

ANNEXE B : MÉTHODES DÉTAILLÉES ET SOURCES DE DONNÉES SELON LES COMPOSANTES

Sondage auprès des établissements de transformation de viandes

Le sondage auprès des établissements de transformation des viandes a été réalisé dans le but de fournir de l'information clé sur la population active actuelle et de contribuer à fournir des estimations des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre de l'industrie. La méthodologie employée pour le sondage :

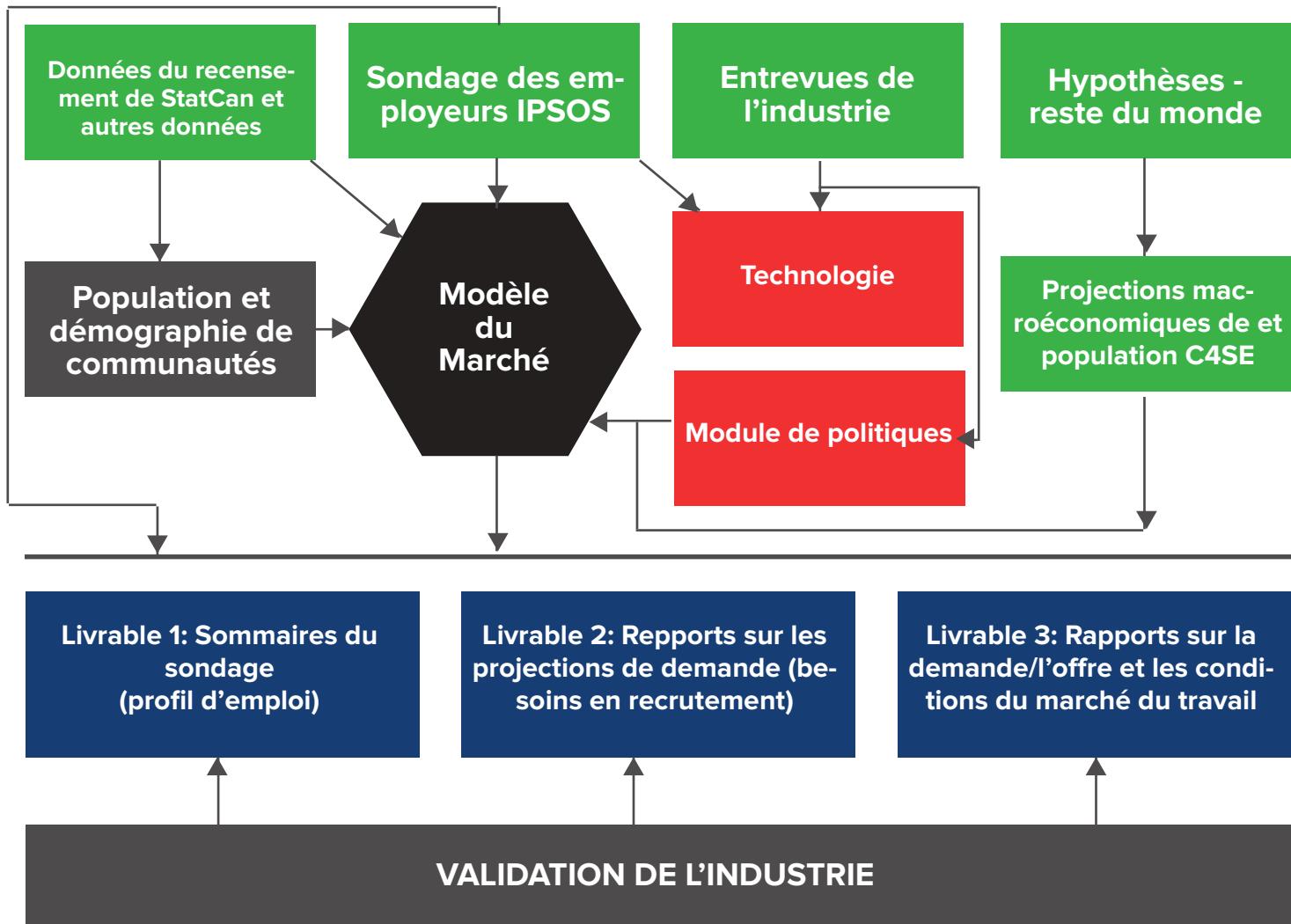
- Au total, n=417 employeurs de la transformation des viandes ont participé au sondage administré par Ipsos.
- Les données ont été recueillies par voie de sondage téléphonique (n=299) et en ligne (n=118).
- Le sondage a été réalisé entre le 30 décembre 2017 et le 23 avril 2018.
- La marge d'erreur d'un échantillon de n=417 est +/- 4,7 %, dix-neuf fois sur vingt. La marge d'erreur sera plus élevée pour les sous-groupes, compte tenu de la taille de l'échantillon.
- La durée moyenne du sondage téléphonique a été de 21 minutes, et celui en ligne, de 33 minutes.
- Les répondants ont été triés pour faire en sorte que seules les personnes ayant de l'information détaillée sur les employés de l'organisation et les compétences requises par l'organisation, participent au sondage.
- Le sondage a été réalisé en français et en anglais, selon la préférence du répondant.
- Les coordonnées des répondants au sondage ont été fournies par CTAC.

Projections de l'offre et de la demande

Cette composante de l'étude visait à mener une étude détaillée d'information sur le marché du travail du secteur de la transformation des viandes en vue de recueillir de l'information sur les sujets et domaines suivants :

- Principaux domaines d'exercice et professions du secteur des viandes
- Connaissances, compétences et expérience recherchées par les employeurs
- Demandes actuelles et futures de main-d'œuvre et mesure dans laquelle elles pourraient changer
 - Demande d'expansion (changement dans l'emploi)
 - Demandes de remplacement (décès et départs à la retraite)
- Rémunération et avantages sociaux de professions clés
- Offre de travailleurs
- Mesures des conditions actuelles et futures du marché du travail afin d'identifier les secteurs, régions ou domaines de pratique clés spécifiques qui sont aptes à éprouver des difficultés en matière de recrutement

L'approche d'ensemble à l'élaboration du modèle du marché du travail a pris en compte des sources de données quantitatives multiples, dont le sondage auprès des établissements (Sondage auprès des employeurs IPSOS), les données du recensement de Statistique Canada, de même que d'autres données de l'industrie et sur la population active, et des projections macroéconomiques et de population provinciales (projections C4SE).



Méthodes qualitatives pour les visites sur le terrain et les entrevues

Les deux objectifs primaires du volet des visites sur le terrain et des entrevues de l'étude consistaient à recueillir des données qualitatives qui :

- décriraient les secteurs de la transformation des viandes du Canada, leurs effectifs, les conditions de l'offre et de la demande, ainsi que les défis de RH en matière de recrutement, de maintien en poste et de formation professionnelle; et
- fourniraient de l'information détaillée additionnelle sur les sources de travailleurs disponibles pour les transformateurs de viandes.

DÉCRIRE	IDENTIFIER
Les employeurs et les travailleurs Les communautés et les parties prenantes Les conditions de travail La population active locale (offre, demande)	Les sources de travailleurs potentiels Locales / internationales Défis et opportunités
COMPRENDRE	RECUEILLIR
Les pratiques de recrutement Les exigences et écarts en matière de compétences Les occasions de formation Les impacts économiques des pénuries de main-d'œuvre	Des histoires de réussite et des pratiques prometteuses relativement à l'attraction et au maintien en poste de travailleurs

Les principales méthodes utilisées étaient des visites sur le terrain et des entrevues avec des directeurs et des employés d'usines de 14 régions déterminées, ainsi que des entrevues avec des représentants gouvernementaux, des associations, des établissements de formation, des chercheurs, des délégués syndicaux et des groupes communautaires. Pour ce volet de l'étude, 286 personnes ont été interviewées.

Tables rondes avec l'industrie de la transformation des viandes

Quatre tables rondes régionales auxquelles ont participé l'industrie, des associations, des syndicats, des gouvernements provinciaux, des organisations de formation et des ministères fédéraux, ont eu lieu à Calgary, Winnipeg, Toronto et Montréal, en septembre et octobre 2017. Les tables rondes d'une journée ont toutes adopté un format similaire. La journée a été lancée par de courtes présentations données par EDSC, Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et CTAC. Presque toute la journée a comporté des discussions animées en petits groupes (tables de 8 à 10 participants), suivies de présentations au grand groupe. Les discussions portaient sur des domaines, thèmes et questions spécifiques alignés sur les objectifs de la table ronde et du projet d'IMT. En fin de journée, il y a eu une foire aux questions avec des représentants d'EDSC et d'autres gouvernements. Des preneurs de notes et les animateurs ont noté les thèmes clés dégagés des discussions de la journée.

Examen des cheminements de carrière dans la transformation des viandes

Pour ce volet de l'étude, les méthodologie suivantes ont été retenues.

- Collecte et analyse de descriptions de poste, d'offres d'emploi, d'organigrammes et d'autre information organisationnelle de divers établissements de transformation de viandes.
- Entrevues téléphoniques avec des transformateurs de viandes.
- Examen et validation du cheminement de carrière avec un groupe consultatif piloté par l'industrie.

Sondage Cahier de choix™

Pour compléter l'étude d'information sur le marché du travail entreprise par Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC), un sondage en ligne de type Cahier de choix™ a été réalisé afin de cerner les perceptions de groupes cibles clés et du grand public au sujet de l'industrie.

- Les points de vue du grand public, dont quatre groupes cibles, ont été recueillis en demandant aux répondants de considérer de l'information donnée avant de répondre aux questions, dont : les antécédents, des faits sur l'emploi dans le secteur, des scénarios et des données.
- Un total de 1 248 personnes du grand public plus 2 089 personnes des groupes cibles y ont participé : à savoir 972 jeunes, 506 Canadiens autochtones, 500 nouveaux Canadiens et 1 205 personnes sans emploi. Compte tenu de la constitution de ces groupes, il y a eu des chevauchements entre eux.
- Ces sondages Cahier de choix™ ont été réalisés entre le 10 août et le 24 septembre 2018.

ANNEXE C : OFFRE ET DEMANDE - COLOMBIE-BRITANNIQUE

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter à un rythme passablement rapide de 3,2 % en moyenne en 2018-2021, puis à un rythme modeste de 2,4 % en moyenne en 2022-2026 et 2,0 % en 2027-2030. La croissance sera facilitée par de petites hausses de la consommation générale des viandes transformées qui devrait atteindre 0,7 % en moyenne en 2018-2021, 1,0 % en 2022-2026 et 1,2 % en 2027-2030, alors que la consommation de poulet continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être forte durant la période de projection, et se situer en moyenne à 4,3 % en 2022-2026, et 3,6 % en 2027-2030. Il y a des gains généralisés dans les produits de bœuf et de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE, et du PTP avec dix autres pays de la côte du Pacifique. Les exportations de la C.-B. vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,2 % en 2018-2021 et 1,4 % en 2027-2030. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries et elle devrait croître en moyenne de 3,1 % en 2018-2021 et 1,8 % en 2022-2026, et ralentir ensuite à 1,6 % en 2027-2030.

FIGURE C1- COLOMBIE-BRITANNIQUE - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.1	0.7	1.0	1.2
Exportations internationales	9.6	4.3	3.6	3.6
Exportations interprovinciales	1.0	1.2	1.4	1.4
Demande interindustrielle	3.5	3.1	1.8	1.6
Importations	0.8	1.1	1.2	1.3
Total de la demande – marché final	4.7	3.2	2.4	2.0

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population, surtout pour la volaille et l'agneau. La consommation de poulet devrait être modérément forte, avec une hausse de 2,5 % en moyenne dans chaque sous-période. En revanche, celle du bœuf, du veau et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 0,7 % en 2018-2021, puis de 1,0 % en 2022-2026 et de 1,2 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont généralement favorables pour les exportations de produits de viandes de la C.-B. La demande extérieure est modérément forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance robuste, soit 4,3 % en moyenne en 2018-2021, 3,6 % en 2022-2026 et 2027-2030. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 3,8 % en 2018-2021 et de 3,0 % en 2022-2030. La plupart des produits de porc préparé devraient cependant afficher une croissance plus faible des exportations que celles de l'ensemble du porc. La situation est inversée pour les exportations de produits de bœuf, alors que les exportations de produits de bœuf préparé devraient être plus fortes que celles de l'ensemble des produits de bœuf. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 5,2 % en 2018-2021 et ralentir à environ 4,5 % jusqu'en 2030. En ce qui a trait aux produits de volaille, la situation est entre celle du porc et du bœuf, la croissance des produits de volaille préparée s'établissant aux environs de la médiane des exportations de produits de volaille. Les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 4,0 % en 2018-2021 et ralentir à environ 3,3 % ou mieux jusqu'en 2030.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 9 % entre 2017 et 2020, ou de près de 500 emplois par rapport à 5 200. L'emploi total devrait atteindre presque 7 000 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait être robuste et s'établir à 3,6 % en 2018-2021, 2,8 % en 2022-2026 et 2,4 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 0,8 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une forte hausse à 2,8 % en moyenne en 2018-2021, 2,0 % en 2022-2026 et 1,6 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 2,9 % en 2018-2021, 2,0 % en 2022-2026 et 1,7 % en 2027-2030.

La figure C2 démontre la croissance anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 5 200 à 6 900 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 5 emplois sur 10 (46 %).

FIGURE C2- EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	4 715	5 203	5 349	5 490	5 670	6 098	6 668	1 685
Ouvrier à la production	780	860	885	908	938	1 008	1 103	279
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	1 032	1 139	1 171	1 202	1 242	1 335	1 460	369
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	185	204	210	216	223	240	262	66
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	358	395	406	417	431	463	506	128
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	220	243	250	256	265	285	311	79
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	93	103	106	108	112	120	132	33
Préposé à l'abattage	255	281	289	296	306	329	360	91
Superviseurs	145	160	165	169	175	188	205	52
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	151	166	171	176	181	195	213	54
Métiers spécialisés	409	451	464	476	492	529	578	146
Technicien au contrôle de la qualité	25	28	28	29	30	32	35	9
Directeurs	287	317	326	334	345	371	406	103
Employés de bureau	297	328	337	346	357	384	420	106
Autres professions	478	528	543	557	575	619	676	171

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 1 000 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années par suite de l'expansion et de départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre presque 2 700 entre 2018 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra vraisemblablement embaucher un peu plus de 4 350 nouveaux travailleurs, soit 80 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE C3 - BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT)

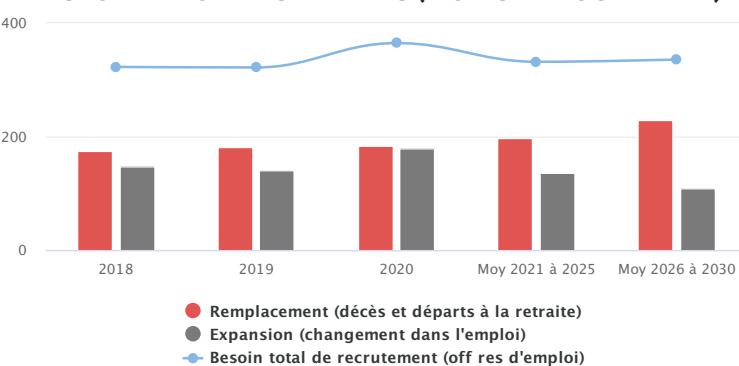


FIGURE C4- SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	542	983	1,144	2,668
Expansion (changement dans l'emploi)	468	678	538	1,685
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	1,010	1,661	1,682	4,353

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. La croissance de l'emploi est forte dans les industries de services privés. La croissance de l'emploi ralentit pendant le reste du moyen terme, s'établissant en moyenne à 1,6 %. À plus long terme, la croissance de l'emploi dans les services publics aidera à compenser une croissance plus faible dans les industries de services privées et manufacturières. De manière générale, l'emploi affichera une croissance moyenne de 0,7 % à long terme en présence d'un ralentissement de l'ensemble de la croissance économique.

Une forte croissance de l'emploi au début de la période de projection occasionne des diminutions marquées du taux de chômage. Malgré des niveaux élevés de migration dans la province, la croissance de l'emploi continue d'excéder la croissance de la population active pour le moyen terme, ce qui contribue aussi à faire glisser les taux de chômage. Le taux de chômage devrait continuer de diminuer et atteindre près de 4 % durant la seconde moitié de la période de projection, alors que le taux de participation continue de chuter malgré des niveaux plus élevés de migration.

Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE C5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, COLOMBIE-BRITANNIQUE

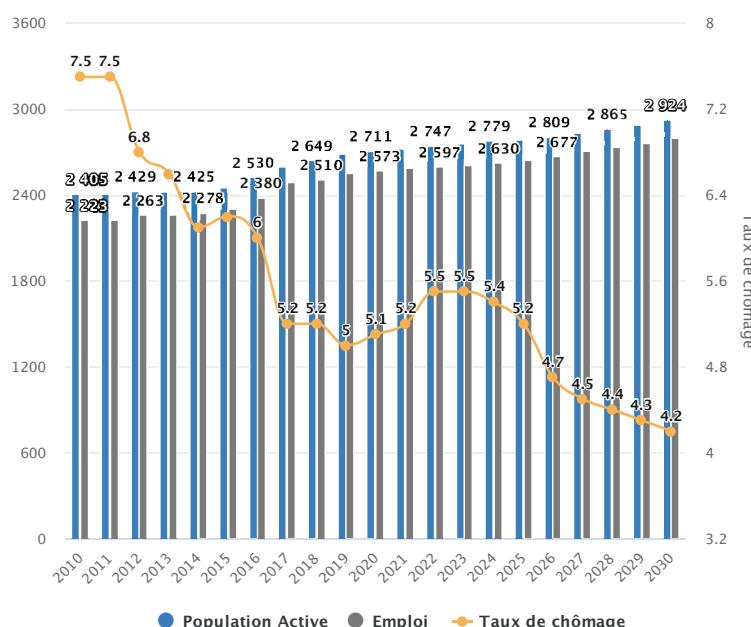
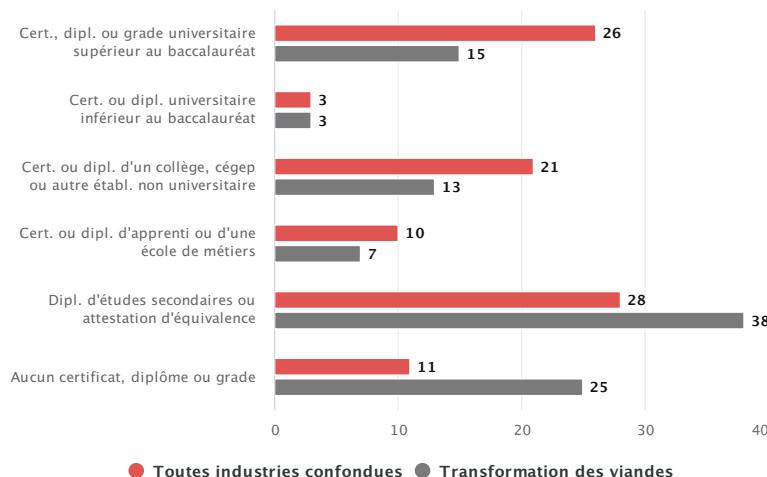


FIGURE C6 - SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, COLOMBIE-BRITANNIQUE



ANNEXE D : OFFRE ET DEMANDE - ALBERTA

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter de 2,7 % en moyenne en 2018-2021, puis à un rythme plus modeste de 2,0 % en moyenne en 2022-2026 et 2,3 % en 2027-2030. La croissance sera facilitée par des hausses de la consommation de viandes qui devrait atteindre 1,2 % en moyenne en 2018-2021, 1,8 % en 2022-2026 et 1,5 % en 2027-2030 alors que la consommation de poulet et d'agneau continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être modérément forte durant la période de projection, et se situer en moyenne à 2,9 % en 2018-2021, 2,2 % en 2022-2026 et 2,1 % en 2027-2030. Il y a des gains généralisés dans les exportations de produits de bœuf, de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG et du PTP. Les exportations de l'Alberta vers d'autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,0 % dans chaque sous-période. La demande interindustrielle devrait croître en moyenne de 1,7 % en 2018-2021, et de 2,8 % en 2022-2030.

FIGURE D1- ALBERTA - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	0.8	1.2	1.8	1.5
Exportations internationales	5.0	2.9	2.2	2.1
Exportations interprovinciales	0.6	1.0	1.0	1.0
Demande interindustrielle	2.2	1.7	2.8	2.8
Importations	1.7	1.6	2.1	1.8
Total de la demande – marché final	4.9	2.7	2.0	2.3

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse de 3,0 % en moyenne dans chaque sous-période. La consommation d'agneau devrait également augmenter en moyenne de plus de 2,0 % dans chaque sous-période. En revanche, celle du veau et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 1,2 % en 2018-2021, puis de 1,8 % en 2022-2026 et de 1,5 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques mondiales sont généralement favorables pour les exportations de produits de viandes de l'Alberta. La demande extérieure est modérément forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance robuste, soit 2,9 % en moyenne en 2018-2021, 2,2 % en 2022-2026 et 2,1 % en 2027-2030. Il y a plusieurs facteurs qui sous-tendent la hausse des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 2,7 % en 2018-2021 et de 1,9 % en 2022-2030. Certains produits de porc préparé devraient cependant afficher une croissance plus rapide des exportations que celles de l'ensemble du porc, alors que d'autres seront plus modérées. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 3,0 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,3 % en 2022-2026 et 2,2 % en 2027-2030. En revanche, les exportations de produits de bœuf préparé devraient être plus fortes que celles de l'ensemble des produits de bœuf. Les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 3,2 % en 2018-2021 et ralentir en moyenne à 2,4 % jusqu'en 2030. La croissance des produits de volaille préparée devrait être plus faible que celle des exportations totales de produits de volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 9,1 % entre 2017 et 2020, ou de près de 1 200 emplois par rapport à 13 250. L'emploi total devrait excéder 18 000 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait être robuste et s'établir à 3,2 % en 2018-2021, 2,5 % en 2022-2026 et 2,7 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître

en moyenne de 0,5 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une forte croissance à 2,7 % en moyenne en 2018-2021, 2,0 % en 2022-2026 et 2,2 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer de 0,2 % en moyenne durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 2,9 % par année en 2018-2021, 2,2 % en 2022-2026 et 2,4 % en 2027-2030.

La figure D2 démontre la croissance anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 13 250 à 18 200 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 4 emplois sur 10 (40 %).

FIGURE D2 - EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, ALBERTA

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	12 875	13 252	13 463	14 055	14 458	15 464	17 325	4 912
Ouvrier à la production	3 554	3 658	3 716	3 879	3 991	4 268	4 782	1 356
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	203	208	212	221	227	243	273	77
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	482	496	504	526	541	579	648	184
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	1 405	1 446	1 469	1 534	1 578	1 687	1 890	536
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	214	220	224	234	240	257	288	82
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	1 490	1 534	1 558	1 627	1 673	1 790	2 005	568
Préposé à l'abattage	961	989	1 005	1 049	1 079	1 154	1 293	367
Superviseurs	536	551	560	584	601	642	720	204
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	367	378	384	401	412	441	494	140
Métiers spécialisés	1 086	1 118	1 136	1 186	12 220	1 305	1 462	414
Technicien au contrôle de la qualité	46	47	48	50	51	55	62	18
Directeurs	536	552	560	585	602	644	721	204
Employés de bureau	822	846	860	897	923	987	1 106	314
Autres professions	1 174	1 210	1 229	1 282	1 318	1 411	1 581	448

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 2 275 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à l'expansion et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 5 500 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher un peu plus de 10 400 nouveaux travailleurs, soit 77 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE D3- BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), ALBERTA

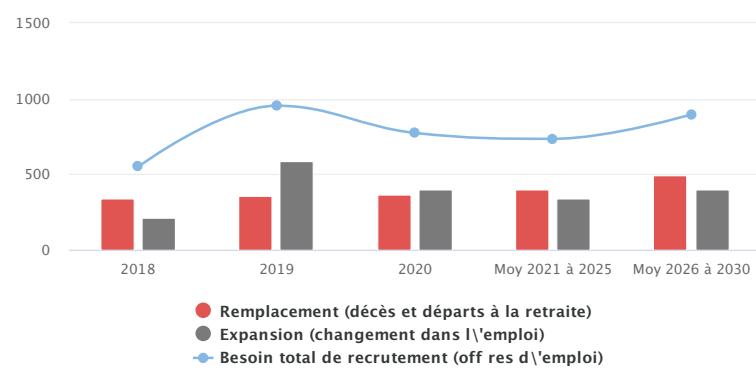


FIGURE D4- SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, ALBERTA

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	1,070	1,984	2,460	5,514
Expansion (changement dans l'emploi)	1,205	1,685	2,022	4,912
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	2,275	3,669	4,482	10,426

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. Le fléchissement des cours de l'énergie en 2015-2016 et la contraction de l'économie albertaine ont eu des répercussions négatives sur l'emploi, qui se sont soldés par une diminution de 1,6 % de l'emploi en 2016. L'emploi a affiché une reprise en 2017 et devrait continuer d'augmenter à moyen terme, pour s'établir en moyenne à 1,8 % par année. En 2022-2026, la croissance de l'emploi ralentit à 1,6 %, ce ralentissement étant attribuable en grande partie à un fléchissement de l'emploi d'autres industries primaires de 0,5 % par année. Toutefois, une forte croissance des services publics aidera à compenser cette tendance, car une hausse de la demande des services publics fait grimper l'emploi. En 2027-2030, l'emploi augmentera en moyenne de 1,2 %.

La croissance de l'emploi étant supérieure à la croissance de la population active durant presque toute la période à l'étude, le taux de chômage devrait glisser à 5,1 % d'ici 2020. Le taux de chômage s'établit en moyenne à 6,2 % en 2017-2021, et fléchit à environ 5 % en moyenne en 2022-2030.

Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE D5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, ALBERTA

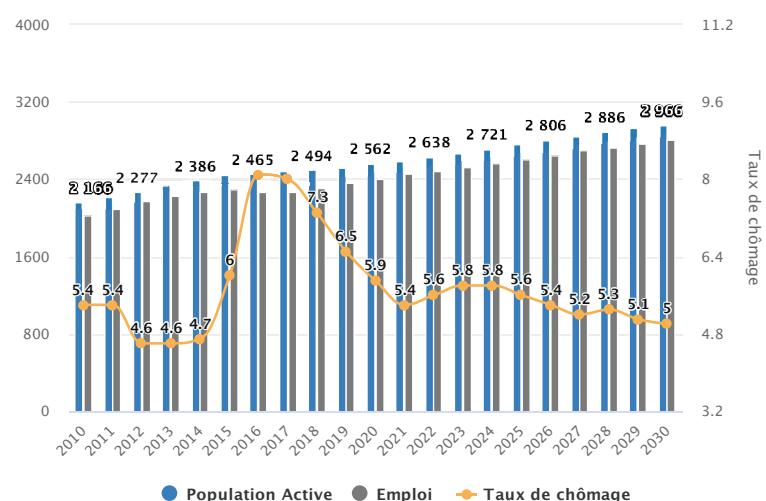
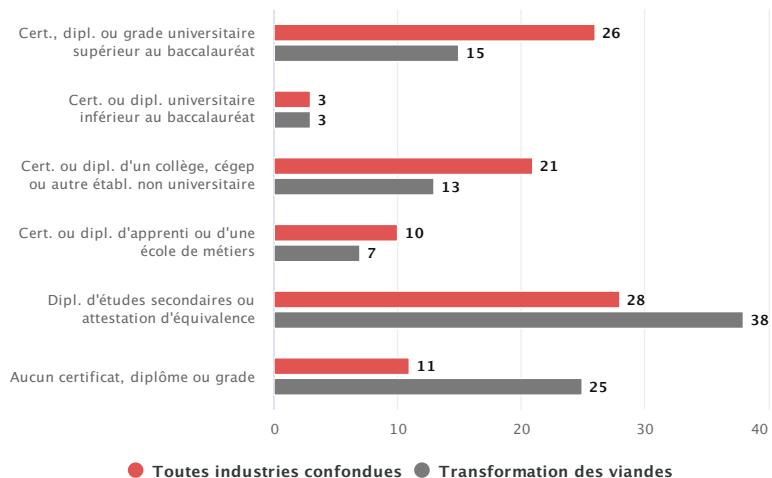


FIGURE D6 - SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, ALBERTA



ANNEXE E : OFFRE ET DEMANDE - SASKATCHEWAN

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter de 1,8 % en moyenne en 2018-2021, puis à un rythme modéré moyen de 1,6 % en 2022-2026 et 1,5 % en 2027-2030. La croissance sera facilitée par des hausses de la consommation totale de viandes préparées qui devrait atteindre 0,7 % en moyenne en 2018-2021, 1,2 % en 2022-2026 et 1,2 % en 2027-2030 alors que la consommation de volaille et d'agneau continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être modérément forte durant la période de projection, et se situer en moyenne à 1,0 % en 2018-2021 et 2,2 % en 2022-2030. Il y a des gains généralisés dans les exportations de produits de bœuf, de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE et du PTP avec dix pays de la côte du Pacifique. Les exportations de la Saskatchewan vers d'autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,4 % en 2018-2021, 1,8 % en 2022-2027 et 1,6 % en moyenne en 2027-2030. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries surtout de la transformation alimentaire, et elle devrait croître en moyenne de 3,4 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 , et 1,3 % en 2027-2030.

FIGURE E1- SASKATCHEWAN - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	0.2	0.7	1.2	1.2
Exportations internationales	-16.2	1.0	2.2	2.2
Exportations interprovinciales	1.4	1.4	1.8	1.6
Demande interindustrielle	4.3	3.4	1.5	1.3
Importations	1.0	1.0	1.4	1.3
Total de la demande – marché final	1.4	1.8	1.6	1.5

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse moyenne de 2,5 % dans chaque sous-période. La consommation d'agneau devrait également augmenter rapidement de plus de 1,5 % dans chaque sous-période. En revanche, celle du bœuf, du veau et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 0,7 % en 2018-2021, puis de 1,2 % en 2022-2026 et de 1,2 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont généralement favorables pour les exportations de produits de viandes de la Saskatchewan. La demande extérieure est modérément forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modérée durant la période à l'étude, soit 1,0 % en 2018-2021 et 2,2 % en 2022-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 3,2 % en 2018-2021, 2,5 % en 2022-2026 et 2,4 % en 2027-2030. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 3,0 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,2 % en 2022-2030. La croissance des exportations de produits de bœuf préparé sera supérieure à celle de l'ensemble des exportations de bœuf. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 3,3 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,6 % en 2022-2026 et ensuite à 2,5 % en 2027-2030.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 2,7 % entre 2017 et 2020, ou de 500 emplois par rapport à 1990. L'emploi total devrait excéder 2 400 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir à 1,7 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 0,6 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une hausse modeste de 1,0 % en moyenne en 2018-2021, 0,9 % en 2022-2026 et 0,8 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 1,1 % en 2018-2021, 0,9 % en 2022-2026 et 0,8 % en 2027-2030.

La figure E2 démontre la croissance anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 1 987 à 2 440 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 4 emplois sur 10 (37 %).

FIGURE E2 – EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, SASKATCHEWAN

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	1 935	1 987	2 000	2 017	2 041	2 115	2 207	255
Ouvrier à la production	594	610	613	619	626	649	678	78
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	34	35	35	35	36	37	39	4
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	133	137	138	139	140	146	152	17
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	95	98	98	99	100	104	108	12
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	14	15	15	15	15	16	16	2
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	101	103	104	105	106	110	115	13
Préposé à l'abattage	65	67	67	68	69	71	74	8
Superviseurs	116	119	120	122	123	127	1 333	15
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	88	90	91	92	93	96	100	12
Métiers spécialisés	193	198	199	201	203	211	220	25
Technicien au contrôle de la qualité	30	31	31	31	32	33	34	4
Directeurs	130	133	134	135	137	142	148	17
Employés de bureau	134	138	139	140	141	147	153	18
Autres professions	208	214	216	217	219	228	238	28

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 220 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à l'expansion et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre près de 800 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher un peu plus de 1 050 nouveaux travailleurs, soit 53 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE E3 - BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), SASKATCHEWAN

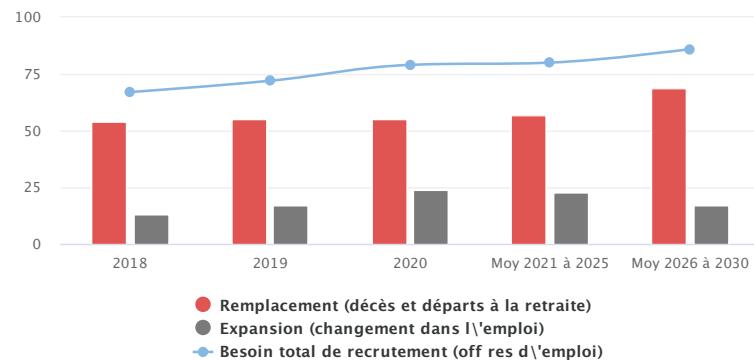


FIGURE E4- SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, SASKATCHEWAN

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	164	287	343	794
Expansion (changement dans l'emploi)	54	115	86	255
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	218	401	429	1,049

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. L'emploi a fléchi en 2016 et un peu en 2017, car des fléchissements appréciables dans les industries de l'agriculture, d'autres industries primaires et la finance ont affaibli la croissance générale. L'emploi devrait reprendre une tendance haussière et de la vigueur pour le reste de 2017-201, l'économie affichant une reprise annuelle de 1,1 % en moyenne en 2022-2026 et de 1,0 % en 2027-2030.

La croissance de la population active sera déclassée par la croissance de la population durant presque toute la période à l'étude, alors que l'économie réduit graduellement le chômage excédentaire. Le taux de chômage a atteint 6,3 % en 2016 et se maintiendra à ce niveau à court terme, ce qui exercera des pressions descendantes sur le taux de participation alors que les travailleurs sont découragés à chercher de l'emploi. À long terme, le taux de participation de la population active diminue en raison du vieillissement de la population. Le taux de participation plus faible sera quelque peu compensé par une croissance de la population. Par conséquent, le taux de chômage devrait s'améliorer à moyen terme alors que le marché du travail se rééquilibre. À long terme, le taux de chômage continuera de diminuer pour atteindre un niveau plus normal, soit environ 5,2 % en moyenne en 2022-2030.

Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminuera au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE E5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, SASKATCHEWAN

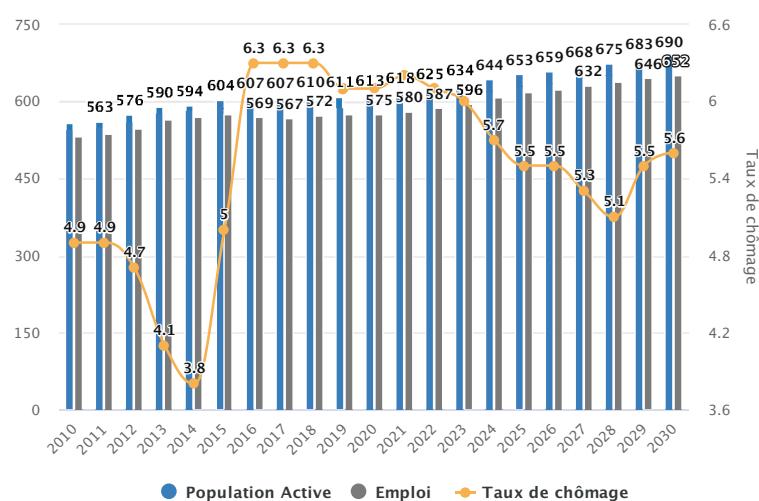
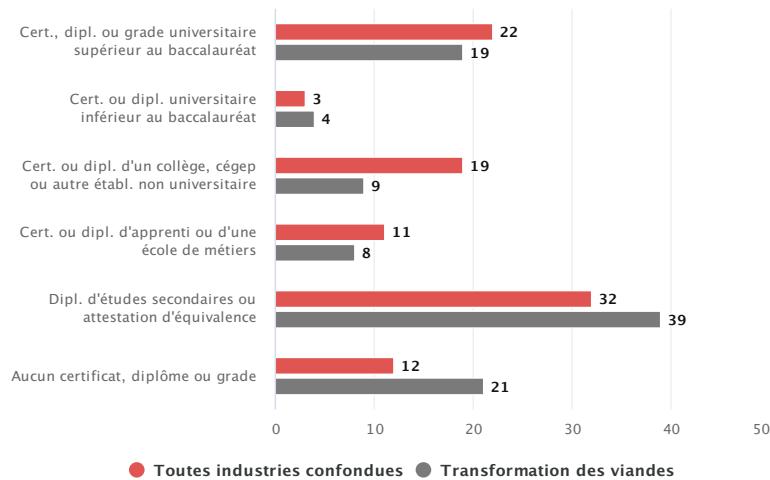


FIGURE E6 - SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, SASKATCHEWAN



ANNEXE F : OFFRE ET DEMANDE - MANITOBA

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter à un rythme modéré de 1,6 % en moyenne en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La croissance sera facilitée par des hausses de la consommation totale de viandes préparées qui devrait atteindre 1,0 % en moyenne en 2018-2021, 1,0 % en 2022-2026 et 1,1 % en 2027-2030 alors que la consommation de volaille et d'agneau continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être modérément forte durant la période de projection, et se situer en moyenne à 2,8 % en 2018-2021 et 2,1 % en 2022-2030. Il y a des gains généralisés dans les exportations de produits de bœuf, de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG et du PTP. Les exportations du Manitoba vers d'autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,2 % dans chacune des sous-périodes. La demande interindustrielle dépend de la demande de produits de viandes d'autres industries, surtout des autres industries de la transformation des aliments, qui devrait atteindre en moyenne 4,7 % en 2018-2021, 2,6 % en 2022-2026 et 2,7 % en 2027-2030.

FIGURE F1- MANITOBA - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	0.1	1.0	1.0	1.1
Exportations internationales	7.4	2.8	2.1	2.1
Exportations interprovinciales	0.9	1.2	1.2	1.2
Demande interindustrielle	-1.2	4.1	2.6	2.7
Importations	1.0	1.4	1.2	1.2
Total de la demande – marché final	1.5	1.6	1.5	1.4

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse moyenne d'un peu moins de 3,0 % dans chaque sous-période. La consommation d'agneau devrait également augmenter passablement rapidement de 1,9 % en 2018-2021, 1,7 % en 2022-2026 et 1,6 % en 2027-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 1,0 % en 2018-2021, puis de 1,0 % en 2022-2026 et de 1,1 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont généralement favorables pour les exportations de produits de viandes du Manitoba. La demande extérieure est modérément forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modérément forte durant la période à l'étude, soit 2,8 % en 2018-2021 et 2,1 % en 2022-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 2,9 % en 2018-2021 et 2,1 % en 2022-2030. La croissance de certains produits de porc préparé sera inférieure à celle de l'ensemble des produits de porc, et d'autres, à un rythme similaire. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 3,2 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,2 % en 2022-2030. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 3,6 % en 2018-2021 et ralentir à 2,9 % en moyenne en 2022-2026 et ensuite à 2,8 % en 2027-2030. La croissance des produits de volaille préparée devrait afficher une croissance plus forte que celle de l'ensemble des exportations des produits de volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 2,4 % entre 2017 et 2020, ou de 150 emplois par rapport à 6 236. L'emploi total devrait se situer à près de 6 800 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir à 1,7 % en 2018-2021, 1,6 % en 2022-2026

et 1,5 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 0,9 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une hausse modeste de 0,8 % en moyenne en 2018-2021, 0,6 % en 2022-2026 et 0,6 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 0,8 % en 2018-2021, 0,6 % en 2022-2026 et 0,5 % en 2027-2030.

La figure F2 démontre la croissance anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 6 236 à 6 770 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 4 emplois sur 10 (42 %).

FIGURE F2 – EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, MANITOBA

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	1 935	1 987	2 000	2 017	2 041	2 115	2 207	255
Ouvrier à la production	594	610	613	619	626	649	678	78
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	34	35	35	35	36	37	39	4
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	133	137	138	139	140	146	152	17
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	95	98	98	99	100	104	108	12
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	14	15	15	15	15	16	16	2
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	101	103	104	105	106	110	115	13
Préposé à l'abattage	65	67	67	68	69	71	74	8
Superviseurs	116	119	120	122	123	127	1333	15
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	88	90	91	92	93	96	100	12
Métiers spécialisés	193	198	199	201	203	211	220	25
Technicien au contrôle de la qualité	30	31	31	31	32	33	34	4
Directeurs	130	133	134	135	137	142	148	17
Employés de bureau	134	138	139	140	141	147	153	18
Autres professions	208	214	216	217	219	228	238	28

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net d'un peu plus de 600 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à la croissance et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre un peu plus de 920 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher un peu plus de 2 700 nouveaux travailleurs, soit 44 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE F3- BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), MANITOBA

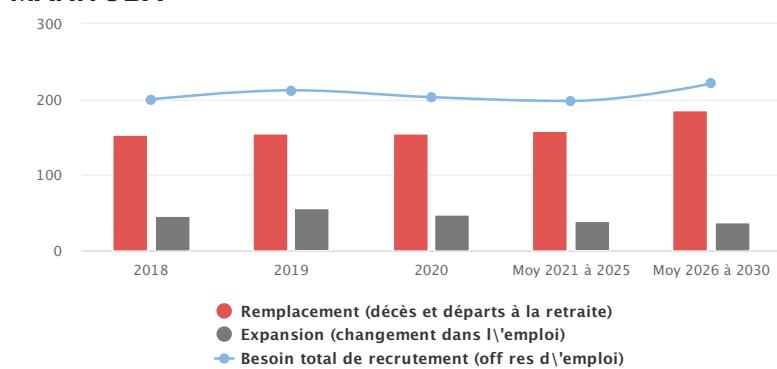


FIGURE F4 - SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, MANITOBA

Besoins de recrutement	2018 to 2020	2020 to 2025	2026 to 2030	Total 2018 to 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	464	790	923	2,178
Expansion (changement dans l'emploi)	151	202	183	535
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	615	992	1,107	2,713

Offre disponible

L'emploi a repris de la vigueur après une année décevante en 2016, avec une croissance de 1,7 % en 2017. La croissance de l'emploi dans les secteurs de services compensera les pertes d'emplois dans les secteurs de la fabrication. La croissance de l'emploi devrait s'établir en moyenne à 1,2 % en 2017-2021, avant de ralentir à long terme à environ 0,5 %. La croissance de la population active devrait se maintenir à environ 1,1 % à moyen terme, et ralentir à 0,6 % en moyenne en 2022-2026 et 0,5 % en 2027-2030, alors que la croissance de la population ralentit et que les taux de participation fléchissent, par suite du vieillissement de la population.

Le taux de chômage a chuté à 5,4 % en 2017, en grande partie par suite de la croissance de l'emploi. Après la secousse de l'emploi de 2017, le taux de chômage s'améliore légèrement à moyen terme. La tendance baissière est freinée au début du long terme, puisque de grands projets de construction seront mis en service, ce qui ralentira la croissance de l'emploi. À long terme, le taux de chômage devrait osciller autour d'un peu plus de 6,0 %. Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE F5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, MANITOBA

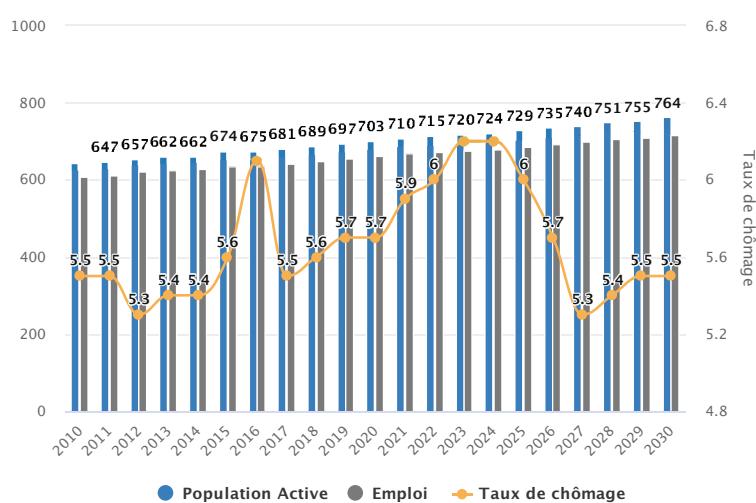
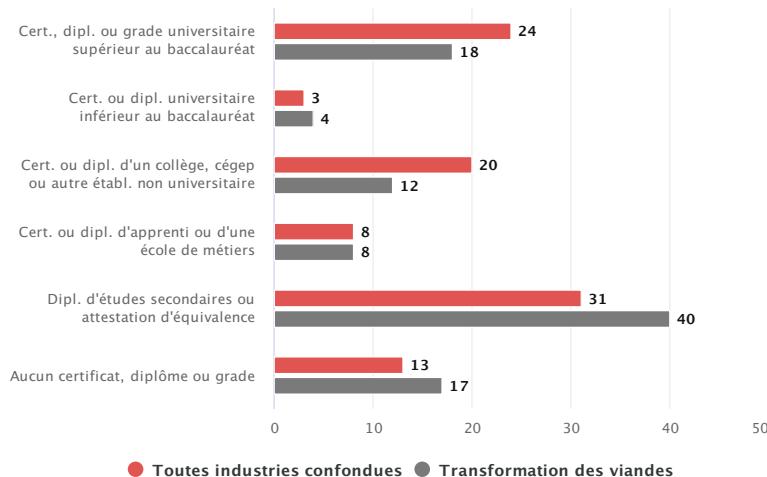


FIGURE F6 – SCOLARISATION, PAR INDUSTRIE, MANITOBA



ANNEXE G : OFFRE ET DEMANDE – ONTARIO

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter à un rythme modéré de 1,6 % en moyenne en 2018-2030. La croissance sera facilitée par des hausses de la consommation totale de viandes qui devrait atteindre 0,8 % en moyenne en 2018-2021, 0,7 % en 2022-2026 et 0,8 % en 2027-2030 alors que la consommation de volaille et d'agneau continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être modérée durant la période de projection, et se situer en moyenne à 2,9 % en 2018-2021 et 2,1 % en 2022-2030. Il y a des gains généralisés dans les exportations de produits de bœuf, de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG et du PTP. Les exportations de l'Ontario vers d'autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,3 % en 2018-2021 et 1,0 % en 2022-2030. La demande interindustrielle devrait s'établir en moyenne à 2,5 % en 2018-2021, 3,0 % en 2022-2026 et 2,9 % en moyenne en 2027-2030.

FIGURE G1- ONTARIO - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.2	0.8	0.7	0.8
Exportations internationales	1.6	2.9	2.1	2.1
Exportations interprovinciales	0.9	1.1	1.3	1.2
Demande interindustrielle	3.2	2.5	3.0	2.9
Importations	0.8	1.3	1.0	1.0
Total de la demande – marché final	1.3	1.6	1.6	1.6

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population, surtout pour la volaille et l'agneau. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse moyenne de 2,8 % en 2018-2021, 2,5 % en 2022-2026 et 2,4 % en 2027-2030. La consommation d'agneau devrait également augmenter passablement rapidement de 1,8 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 0,8 % en 2018-2021, puis de 0,7 % en 2022-2026 et de 0,8 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques mondiales sont généralement favorables pour les exportations de produits de viandes de l'Ontario. La demande extérieure est relativement forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modérément forte durant la période à l'étude, soit en moyenne de 2,9 % en 2018-2021 et 2,1 % en 2022-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 2,9 % en 2018-2021, de 2,2 % en 2022-2026 et de 2,1 % en 2027-2030. La croissance des produits de porc préparé sera inférieure à celle de l'ensemble des produits de porc. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 2,9 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,1 % en 2022-2030. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 3,1 % en 2018-2021 et ralentir en moyenne à 2,3 % jusqu'en 2030. La croissance des produits de volaille préparée devrait afficher une croissance un peu plus faible que celle de l'ensemble des exportations des produits de volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait osciller aux environs de 13 350 entre 2017 et 2020, et atteindre un peu moins de 15 000 durant la décennie suivante en dépit d'une croissance modeste de la production.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir en moyenne à 1,6 % jusqu'en 2030. La

productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 1,9 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une baisse modeste de 0,3 % en moyenne en 2018-2021, 0,3 % en 2022-2026 et 0,4 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer de 0,1 % en moyenne durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une diminution du nombre total d'emplois de 0,2 % en 2018-2021, 0,2 % en 2022-2026 et 0,3 % en 2027-2030.

La figure G2 démontre la diminution anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 15 246 à 14 920 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 4 emplois sur 10 (37 %).

FIGURE G2 – EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, ONTARIO

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	15 255	15 346	15 328	15 327	15 350	15 178	15 003	(420)
Ouvrier à la production	3 118	3 137	3 133	3 133	3 138	3 103	3 067	(86)
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	1 516	1 525	1 523	1 523	1 525	1 508	1 491	(42)
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	1 275	1 283	1 281	1 281	1 283	1 269	1 254	(35)
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	958	963	962	962	963	953	942	(26)
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	622	626	625	625	626	619	612	(17)
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	178	180	179	179	180	178	176	(5)
Préposé à l'abattage	388	390	390	390	391	386	382	(11)
Superviseurs	715	720	719	719	720	712	704	(20)
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	399	402	401	401	402	397	393	(11)
Métiers spécialisés	1 386	1 395	1 393	1 393	1 395	1 379	1 364	(38)
Technicien au contrôle de la qualité	140	141	141	141	141	139	138	(4)
Directeurs	1 076	1 082	1 081	1 081	1 083	1 070	1 058	(30)
Employés de bureau	1 446	1 454	1 453	1 452	1 455	1 438	1 422	(40)
Autres professions	2 037	2 049	2 047	2 047	2 050	2 027	2 004	(56)

Besoin en recrutement

Malgré des baisses modestes de l'emploi, il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net d'un peu plus de 1 500 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à l'expansion et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 6 780 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher un peu plus de 6 350 nouveaux travailleurs, soit 41 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE G3 - BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), ONTARIO

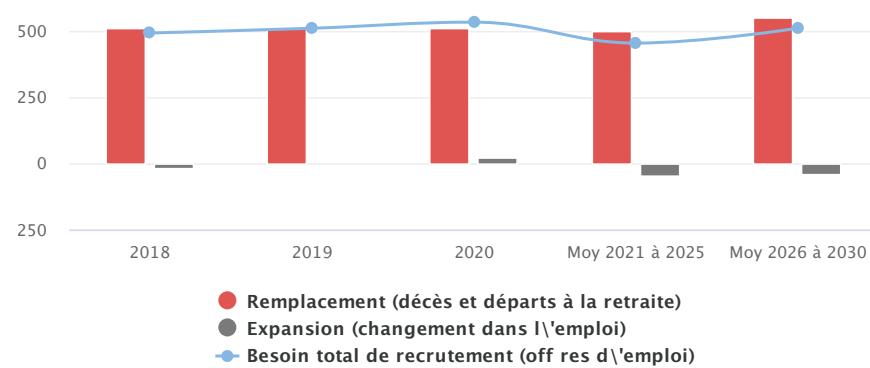


FIGURE G4- SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, ONTARIO

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	1,531	2,497	2,748	6,776
Expansion (changement dans l'emploi)	4	(226)	(198)	(420)
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	1,535	2,271	2,549	6,355

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. L'économie ontarienne a continué de créer des emplois à un rythme raisonnable de 1,7 %, la croissance de l'emploi ayant été stimulée par les secteurs de la construction, de la fabrication et des services publics. Les services publics continueront de mener la croissance de l'emploi, en grande partie par suite de fortes hausses dans les services de santé, puisque la population vieillissante demande plus de services. À moyen terme, le secteur de la construction affichera une croissance annuelle solide de 1,7 %, laquelle sera stimulée par des investissements résidentiels et dans l'infrastructure. La croissance de l'emploi total s'établira en moyenne à 1,0 % en 2017-2021 pour ralentir en moyenne à 0,6 % en 2022-2030.

La croissance de la population active devrait correspondre à celle de l'emploi à moyen terme, ces croissances étant issues de taux de participation relativement stables et d'une forte migration d'entrée. La croissance de la population active fléchit à long terme, à environ 0,5 % par année. Ce ralentissement de la croissance de la population active est occasionné en grande partie par le vieillissement de la population, lequel exerce des pressions baissières sur le taux de participation. Par conséquent, le taux de participation diminuera de 65 % en 2016 à 63,5 % en 2026.

Les gains de l'emploi ont occasionné une amélioration du taux de chômage à 6,0 % en 2017, ce dernier devant augmenter par la suite alors que l'économie cherche à absorber les niveaux élevés de migration d'entrée nette. À long terme, le taux de chômage fléchira alors que les pressions de la population active et la croissance de l'emploi contribuent à améliorer les conditions du marché du travail. Il atteindra en moyenne 5,4 % en 2027-2030.

Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE G5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, ONTARIO

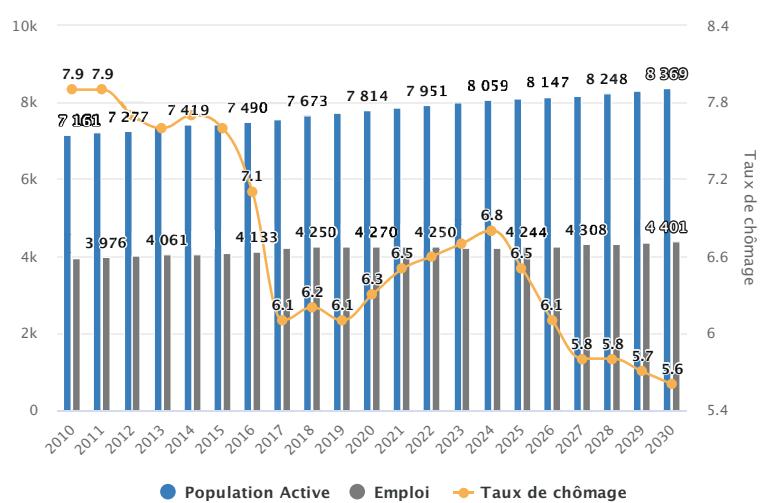
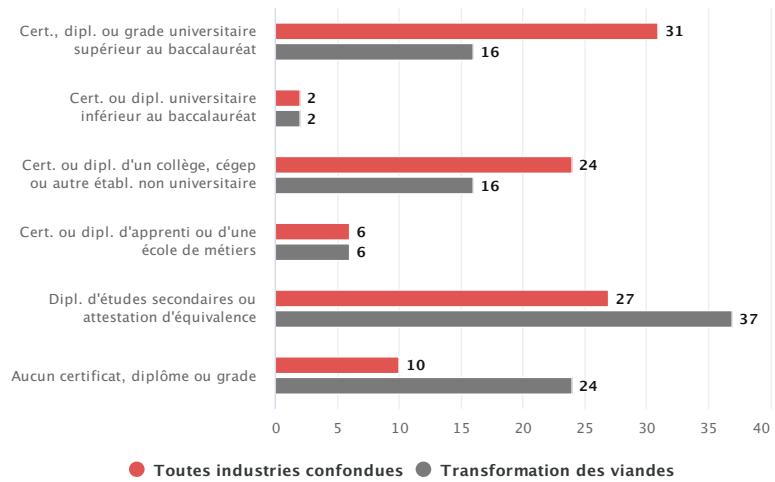


FIGURE G6 – SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, ONTARIO



ANNEXE H : OFFRE ET DEMANDE – QUÉBEC

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter à un rythme modéré de 1,4 % en moyenne en 2018-2021, puis à 1,3 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La croissance sera légèrement facilitée par des hausses de la consommation générale des viandes qui devrait atteindre 0,4 % en moyenne en 2018-2021, 0,5 % en 2022-2026 et 0,6 % en 2027-2030 alors que la consommation de volaille et d'agneau continue de stimuler l'ensemble de la consommation de viandes. La croissance des exportations internationales devrait être modérée durant la période de projection, et se situer en moyenne à 1,6 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,6 % en 2027-2030. Il y a des gains généralisés dans les exportations de produits de bœuf, de veau, de porc et de volaille. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE, et du PTP avec dix autres pays de la côte du Pacifique. Les exportations du Québec vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,1 % en 2018-2021, de 1,2 % en 2022-2026 et de 1,1 % en 2027-2030. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries, surtout celles de la transformation alimentaire, et elle devrait croître en moyenne de 1,6 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026, et 1,6 % en 2027-2030 .

FIGURE H1- QUÉBEC - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.5	0.4	0.5	0.6
Exportations internationales	-0.3	1.6	1.5	1.6
Exportations interprovinciales	0.8	1.1	1.2	1.1
Demande interindustrielle	3.1	1.6	1.5	1.6
Importations	0.4	0.8	0.8	0.8
Total de la demande – marché final	1.1	1.4	1.3	1.4

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, puisque l'augmentation de la consommation par habitant est stimulée par des hausses de population, surtout pour la volaille et l'agneau. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse moyenne de 2,3 % en 2018-2021 et 2,2 % en 2022-2030. La consommation d'agneau devrait également augmenter passablement rapidement de 1,3 % en 2018-2021 et 1,2 % en 2022-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau, du porc et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est plus forte que le taux de croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 0,4 % en 2018-2021, puis de 0,5 % en 2022-2026 et de 0,6 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont modérément favorables pour les exportations de produits de viandes du Québec. La demande extérieure est modeste, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance de 1,6 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,6 % en 2027-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 1,5 % entre 2018 et 2030. De manière générale, la croissance des produits de porc préparé sera légèrement inférieure à celle de l'ensemble des produits de porc. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 2,2 % en 2018-2021 et ralentir à environ 2,0 % en 2022-2030. La croissance des exportations de produits de bœuf préparé sera plus faible que celle des exportations de l'ensemble des produits de bœuf. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 1,5 % en 2018-2021 et ralentir à environ 1,3 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La croissance des produits de volaille préparée devrait afficher une croissance similaire à celle de l'ensemble des exportations des produits de volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter modérément de 1,8 % entre 2017 et 2020, soit une

hausse de 250 emplois par rapport à 14 250. L'emploi total devrait excéder 15 000 d'ici 2030. La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir en moyenne à 1,4 % par année en 2018-2021 et 1,3 % entre 2022 et 2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 1,2 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises affichera une hausse modeste de 0,2 % en moyenne en 2018-2021, 0,1 % en 2022-2026 et 0,2 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer de 0,4 % en moyenne durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 0,6 % en 2018-2021, 0,5 % en 2022-2026 et 0,2 % en 2027-2030. La figure H2 démontre la diminution anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 14 248 à 15 065 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 4 emplois sur 10 (45 %).

FIGURE H2 - EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, QUÉBEC

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	14 465	14 248	14 305	14 417	14 503	14 708	15 004	817
Ouvrier à la production	3 077	3 031	3 043	3 067	3 085	3 129	3 192	174
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	1 496	1 473	1 479	1 491	1 500	1 521	1 551	84
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	697	687	690	695	699	709	723	39
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	1 970	1 940	1 948	1 963	1 975	2 003	2 043	111
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	86	85	85	86	87	88	90	5
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	848	835	839	845	850	862	880	48
Préposé à l'abattage	232	228	229	231	232	236	240	13
Superviseurs	689	679	681	687	691	701	715	39
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	557	549	551	556	559	567	578	31
Métiers spécialisés	1 226	1 207	1 212	1 221	1 229	1 246	1 271	69
Technicien au contrôle de la qualité	159	156	157	158	159	161	165	9
Directeurs	704	693	696	701	706	715	730	40
Employés de bureau	1 269	1 250	1 255	1 265	1 272	1 290	1 316	72
Autres professions	1 456	1 434	1 439	1 451	1 459	1 480	1 510	82

Besoin en recrutement

En plus d'une croissance modérée de l'emploi, il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net d'un peu plus de 1 465 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à l'expansion et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 5 600 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher un peu plus de 6 420 nouveaux travailleurs, soit 45 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE H3- BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), QUÉBEC

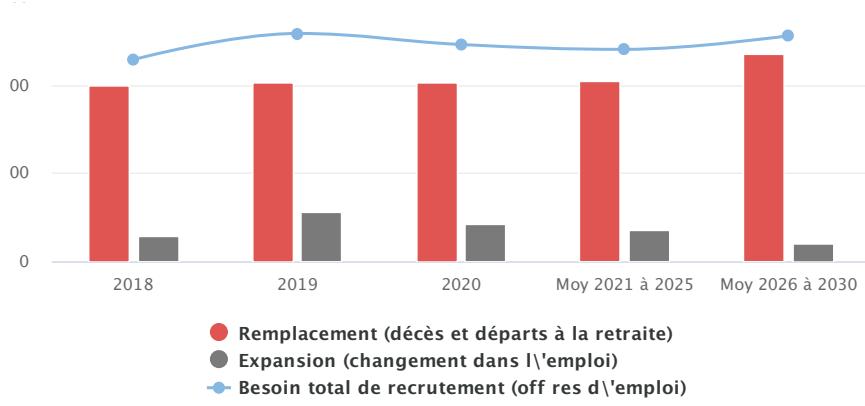


FIGURE H4 - SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, QUÉBEC

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	1,209	2,050	2,343	5,603
Expansion (changement dans l'emploi)	255	352	209	817
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	1,464	2,403	2,553	6,420

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. La croissance de l'emploi a bondi en 2017 pour atteindre 2,2 % en partie à cause de grands projets de construction. En 2017-2021, la croissance sera en moyenne de 0,7 % par an, alors que les pertes des industries de fabrication sont compensées par des gains dans les industries de services. À long terme, avec la hausse de la productivité horaire de la main-d'œuvre et le ralentissement du PIB réel à 1,5 % par an, la croissance annuelle de l'emploi atteindra en moyenne seulement 0,1 % en 2022-2026 et 0,2 % en 2027-2030. La croissance de l'emploi demeure légèrement positive à long terme par suite d'importants gains dans l'emploi des services public, surtout les services de santé et de bien-être, dont la hausse sera de 2,5 % par année durant la période.

À moyen terme, la croissance de l'emploi excède celle de la population active, principalement du fait de la baisse du taux de participation de la population vieillissante de la province. Au gré de la poursuite de cette tendance, le taux de participation continuera de flétrir.

Les gains de l'emploi réalisés en 2017 sont attribuables à une baisse du taux de chômage de 7,1 % en 2016 à 6,1 % en 2017. Pendant le reste de la période de projection, le taux de chômage oscillerà à ce niveau, pour se situer en moyenne à 6,1 % jusqu'en 2026 et flétrir ensuite en moyenne à 5,8 % d'ici 2030 alors que le vieillissement inexorable de la population continue d'exercer des pressions baissières sur les taux de participation à la population active et de chômage. Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE H5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, QUÉBEC

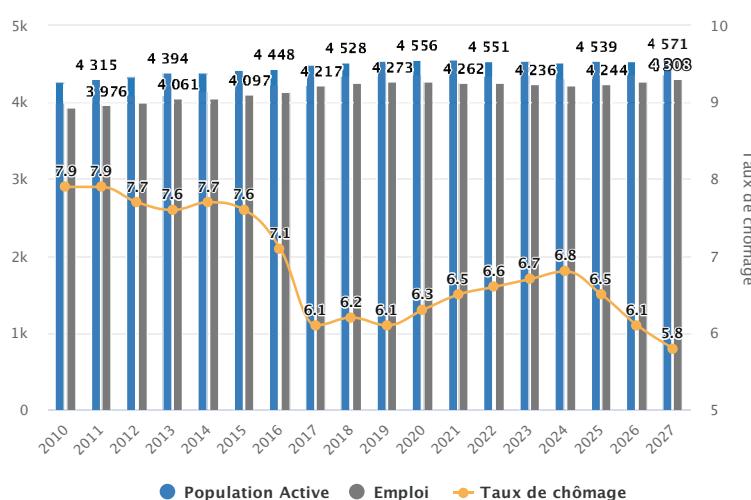
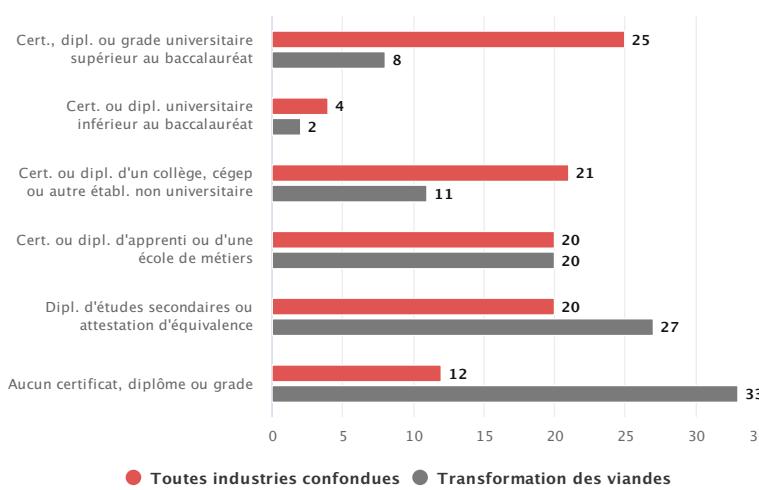


FIGURE H6 - SCOLARISATION, PAR INDUSTRIE, QUÉBEC



ANNEXE I : OFFRE ET DEMANDE - NOUVELLE-ÉCOSSE

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter de 3,1 % en moyenne en 2018-2021, de 2,3 % en 2022-2026 et 2,4 % en 2027-2030. La consommation générale des viandes devrait toutefois atteindre -0,1 % en moyenne en 2018-2021, 0,0 % en 2022-2026 et 0,1 % en 2027-2030. La croissance des exportations internationales devrait être faible durant la période de projection, et se situer en moyenne à -0,3 % en 2018-2021, 1,6 % en 2022-2026 et 1,6 % en 2027-2030. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE, et du PTP avec dix autres pays de la côte du Pacifique. Les exportations de la Nouvelle-Écosse vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 0,5 % en 2018-30. La production provinciale bénéficiera du rythme anticipé de croissance ralenti des importations, ce qui occasionne une croissance de la balance commerciale réelle. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries, surtout celles de la transformation alimentaire, et elle devrait croître en moyenne de 2,9 % en 2018-2021, 2,0 % en 2022-2026, et 2,1 % en 2027-2030.

FIGURE I1- NOUVELLE-ÉCOSSE - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-1.0	-0.1	0.0	0.1
Exportations internationales	28.9	-0.3	1.6	1.6
Exportations interprovinciales	0.0	0.5	0.5	0.5
Demande interindustrielle	0.9	2.9	2.0	2.1
Importations	-0.2	0.2	0.2	0.2
Total de la demande – marché final	3.4	3.1	2.3	2.4

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, en raison principalement de la consommation par habitant. La consommation de poulet devrait être passablement forte, avec une hausse moyenne de 1,7 % en 2018-2030. La consommation d'agneau devrait également augmenter d'environ 0,7 % en 2018-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau, du porc et des abats devrait décliner, par suite de la baisse de la consommation par habitant. La consommation totale des produits de viandes devrait être nulle, fléchissant en moyenne de -0,1 % en 2018-2021, pour grimper à 0,0 % en 2022-2026 et enfin à 0,1 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont quelque peu favorables pour les exportations de produits de viandes de la Nouvelle-Écosse. La demande extérieure est modérément forte, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modeste durant la période à l'étude, et plus précisément flétrir de -0,3 % en 2018-2021, et augmenter ensuite de 1,6 % en 2022-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 1,4 % en 2018-2021 et 1,5 % en 2022-2030. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 2,2 % en 2018-2030. La croissance des exportations de produits de bœuf préparé sera plus faible que celle des exportations de l'ensemble des produits de bœuf. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 1,1 % en 2018-2030. La croissance des produits de volaille préparée devrait afficher une croissance légèrement plus forte que celle d'autres types de produits de volaille. La performance des autres produits de viande devrait être inférieure à celle des exportations de porc, de bœuf et de volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 5,9 % entre 2017 et 2020, soit une hausse de quelque 40 emplois par rapport à 680. L'emploi total devrait atteindre presque 800 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir en moyenne à 3,0 % en 2018-2021, 2,2 % en 2022-2026 et 2,3 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 1,2 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises augmentera en moyenne de 1,8 % en 2018-2021, 0,9 % en 2022-2026 et 1,0 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 1,8 % en 2018-2021, 1,0 % en 2022-2026 et 1,1 % en 2027-2030.

La figure I2 démontre la hausse anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 680 à 800 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 1 emploi sur 4 (28 %).

FIGURE I2 - EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, NOUVELLE-ÉCOSSE

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	670	680	690	707	720	743	782	119
Ouvrier à la production	122	124	126	129	131	135	143	22
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	34	35	35	36	37	38	40	6
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	18	19	19	19	20	20	21	3
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	26	26	26	27	27	29	30	4
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	11	11	11	12	12	12	13	2
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	49	50	50	51	52	54	57	8
Préposé à l'abattage	43	44	43	45	45	48	50	7
Superviseurs	55	56	57	58	59	61	64	10
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	17	17	17	18	18	19	20	3
Métiers spécialisés	34	34	35	36	36	38	40	6
Directeurs	68	69	70	72	73	75	79	12
Employés de bureau	59	60	61	63	64	66	69	11
Autres professions	134	135	140	142	145	148	157	25

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 100 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à la croissance et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 272 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher presque 400 nouveaux travailleurs, soit 57 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE I3 -ANNUAL MEAT PROCESSING HIRING REQUIREMENTS (EXCLUDING TURNOVER), NOVA SCOTIA

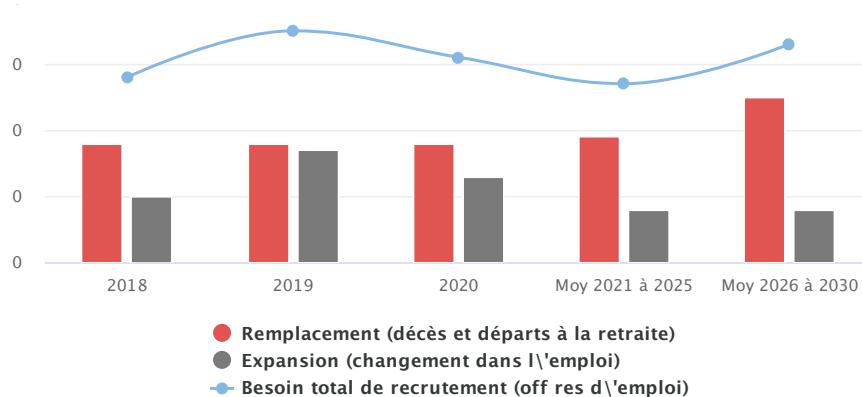


FIGURE I4 - SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, NOUVELLE-ÉCOSSE

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	54	94	125	272
Expansion (changement dans l'emploi)	40	39	40	119
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	94	132	165	391

Offre disponible

Des niveaux stables d'emploi et une population active en déclin devraient entraîner une baisse des taux moyens de chômage, d'environ 8,3 % en 2017 à moins de 6 % d'ici 2030. Ceci signifie que les employeurs de toutes les industries devront satisfaire les demandes avec moins de travailleurs. La figure I5 présente les projections de taux de population active, d'emploi et de chômage (%) pour la Nouvelle-Écosse.

L'emploi a affiché une reprise en 2017 pour atteindre 0,6 % après avoir reculé durant trois des quatre années antérieures. La croissance de l'emploi ralentira à moyen terme à un taux annuel moyen de 0,2 %. La faiblesse des industries manufacturières est compensée par la hausse de l'emploi dans les services privés. La croissance de l'emploi atteindra en moyenne 0,1 % en 2022-2026 et sera nulle en 2027-2030.

La population active a augmenté de 0,7 % en 2017, après avoir décliné dans chacune des quatre années précédentes. La pression négative sur la population active se maintiendra durant presque toute la période à l'étude en raison de la diminution du taux de participation, du fait du vieillissement rapide de la population de la Nouvelle-Écosse. La proportion de la population âgée de 65 ans et plus s'établira à plus de 25 % d'ici 2026 comparativement à 20 % en 2017, ce qui représente un changement important sur une période de dix ans. L'érosion de la population active exercera des pressions négatives sur le taux de chômage.

Le taux de chômage était de 8,4 % en 2017 comparativement à 9,1 % quatre ans plus tôt. Ce déclin devrait se poursuivre durant presque toute la période à l'étude. Cette situation est attribuable principalement à une population active moindre, alors que le taux de participation diminue et que la population commence à se comprimer. Avec le resserrement à long terme du marché du travail, le taux de chômage devrait s'établir en moyenne à 6,5 % en 2022-2026 et 5,6 % en 2027-2030. Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries pour satisfaire leurs besoins à partir des marchés locaux ou régionaux de main-d'œuvre.

FIGURE I5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, NOUVELLE-ÉCOSSE

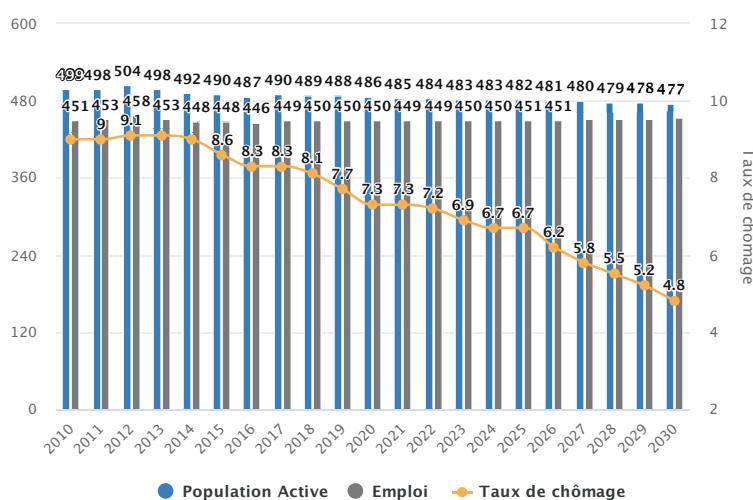
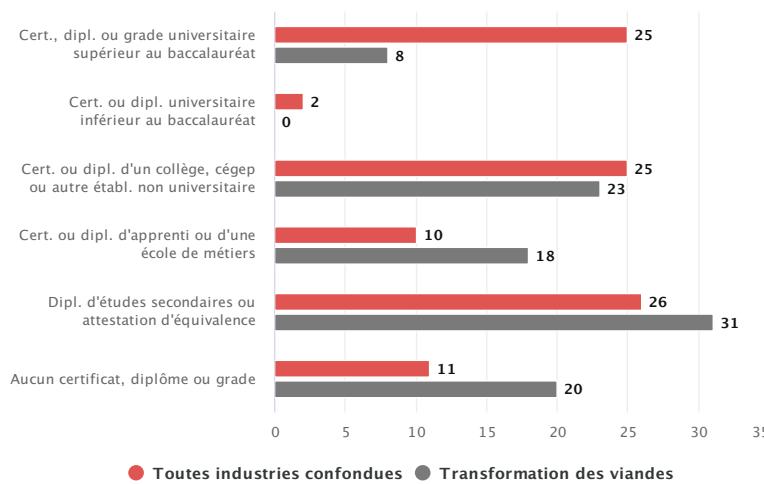


FIGURE I6 – SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, NOUVELLE-ÉCOSSE



ANNEXE J : OFFRE ET DEMANDE - NOUVEAU-BRUNSWICK

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes du Nouveau-Brunswick devrait augmenter à un rythme modéré de 3,1 % en moyenne en 2018-2021, de 3,3 % en 2022-2026 et 3,1 % en 2027-2030. La consommation générale des viandes devrait toutefois atteindre -0,1 % en moyenne en 2018-2021, 0,1 % en 2022-2026 et 0,2 % en 2027-2030. La croissance des exportations internationales devrait être modeste durant la période de projection, et se situer en moyenne à 1,3 % dans chaque sous-période. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG et du PTP. Les exportations du Nouveau-Brunswick vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 0,8 % en 2018-2021 et de 0,7 % en 2022-2030. Le Nouveau-Brunswick dépend beaucoup sur les importations de viandes. La production provinciale bénéficiera du rythme anticipé de croissance ralentie des importations, ce qui occasionne une croissance de la balance commerciale réelle et contribue à l'augmentation de la production brute réelle. La demande interindustrielle devrait croître en moyenne de 1,0 % en 2018-2021, 1,2 % en 2022-2026, et 1,1 % en 2027-2030.

FIGURE J1- NOUVEAU-BRUNSWICK - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-1.1	-0.1	0.1	0.2
Exportations internationales	10.8	1.3	1.3	1.3
Exportations interprovinciales	0.3	0.8	0.7	0.7
Demande interindustrielle	2.0	1.0	1.2	1.1
Importations	-0.3	0.3	0.3	0.3
Total de la demande – marché final	18.4	3.1	3.3	3.1

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories, en raison principalement de la consommation par habitant. La consommation de poulet devrait être passablement forte, avec une hausse moyenne de 1,8 % en 2018-2030. La consommation d'agneau devrait également augmenter d'environ 0,8 % en 2018-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau, du porc et des abats devrait décliner, puisque la baisse de la consommation par habitant est supérieure aux gains minimes de croissance de la population. La hausse de la consommation totale des produits de viandes devrait être faible, fléchissant en moyenne de -0,1 % en 2018-2021, pour grimper de 0,1 % en 2022-2026 et enfin de 0,1 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques sont légèrement favorables pour les exportations de produits de viandes du Nouveau-Brunswick. La demande extérieure est modeste, mais la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance moyenne modeste de 1,3 % en 2018-2030. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 1,5 % en 2018-2021 et de 1,4 % en 2022-2030. De manière générale, la croissance des produits de porc préparé correspond à celle de l'ensemble des produits de porc ou est légèrement supérieure. Il n'y pas d'exportations de bœuf. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 1,2 % en 2018-2021 et 1,3 % en 2022-2030. La croissance des autres produits de viandes affichera une croissance similaire à celle du proc et du poulet.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait augmenter de 6,6 % entre 2017 et 2020, soit une hausse de quelque 40 emplois par rapport à 620. L'emploi total devrait dépasser 800 d'ici 2030.

La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait s'établir en moyenne à 2,7 % en 2018-2021, 2,9 %

en 2022-2026 et 2,7 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 0,6 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures de travail requises augmentera en moyenne de 2,1 % en 2018-2021, 2,3 % en 2022-2026 et 2,1 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une diminution du nombre total d'emplois de 0,3 % en 2018-2021, suivie d'une hausse de 0,5 % en 2022-2030.

La figure I2 démontre la croissance anticipée de l'emploi, selon la profession, qui devrait passer de 622 à 820 d'ici 2030. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 1 emploi sur 4 (28 %).

FIGURE I2 - EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, NOUVEAU-BRUNSWICK

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	650	622	639	650	663	714	791	200
Ouvrier à la production	202	193	198	20	206	221	245	62
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	56	54	55	56	57	62	68	17
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	18	17	17	18	18	19	21	5
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	15	15	15	15	16	17	19	5
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	7	6	6	7	7	7	8	2
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	29	28	28	29	30	32	35	9
Préposé à l'abattage	25	24	25	25	26	28	31	8
Superviseurs	29	28	29	29	30	32	36	9
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	23	22	22	23	23	25	27	7
Métiers spécialisés	85	81	83	85	87	93	103	26
Technicien au contrôle de la qualité	12	11	11	12	12	13	14	4
Directeurs	23	22	22	23	23	25	27	7
Employés de bureau	28	27	28	28	29	31	34	9
Autres professions	99	95	98	99	101	109	121	30

Besoin en recrutement

Il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 100 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à la croissance et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre presque 270 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement embaucher près de 470 nouveaux travailleurs, soit 73 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE J3- BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), NOUVEAU-BRUNSWICK

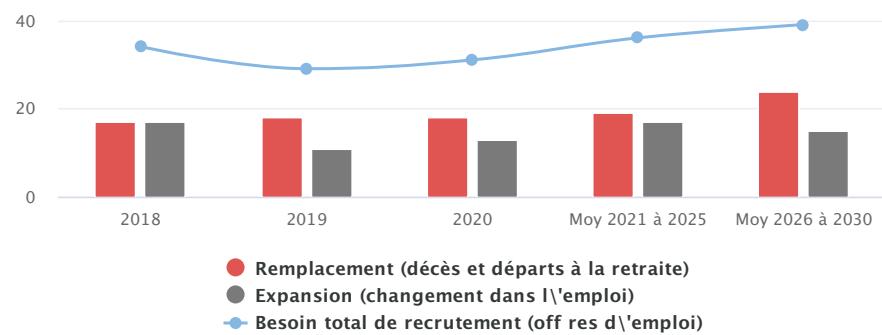


FIGURE J4 - SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, NOUVEAU-BRUNSWICK

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	53	95	119	267
Expansion (changement dans l'emploi)	41	83	76	200
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	94	178	195	467

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à des employeurs d'autres industries. Des niveaux stables d'emploi et une population active en déclin devraient entraîner une baisse des taux moyens de chômage, d'environ 8 % en 2017 à moins de 6 % d'ici 2030. Ceci signifie que les employeurs de toutes les industries devront satisfaire les demandes avec moins de travailleurs. La figure J5 présente les projections de taux de population active, d'emploi et de chômage (%) pour le Nouveau-Brunswick.

Après plusieurs années de déclin, l'emploi a grimpé de 0,4 % en 2017, par suite de la hausse des dépenses courantes du gouvernement, surtout dans les services de santé et de bien-être. L'investissement privé devrait contribuer à compenser la baisse de l'investissement public pendant le reste de la période jusqu'en 2021, ce qui fera augmenter légèrement l'emploi de 0,3 % durant la période. À long terme, le démarrage de la construction du projet de remplacement du barrage hydroélectrique de Mactaquac aidera à maintenir une hausse modeste de l'emploi de 0,3 % en 2022-2027 et par la suite une croissance nulle en 2027-2030.

Le taux de participation décroissant de la province, attribuable au vieillissement de la population, et une légère hausse de la population entraînent un resserrement de la population active durant la période à l'étude. Malgré une hausse modeste de l'emploi en 2022-2027, le taux de chômage devrait continuer à flétrir. Ces niveaux sont considérablement plus bas que la norme historique provinciale.

FIGURE J5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, NOUVEAU-BRUNSWICK

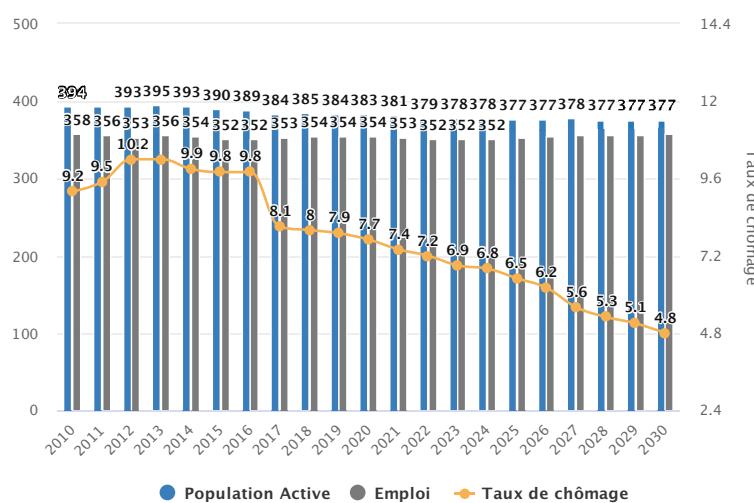
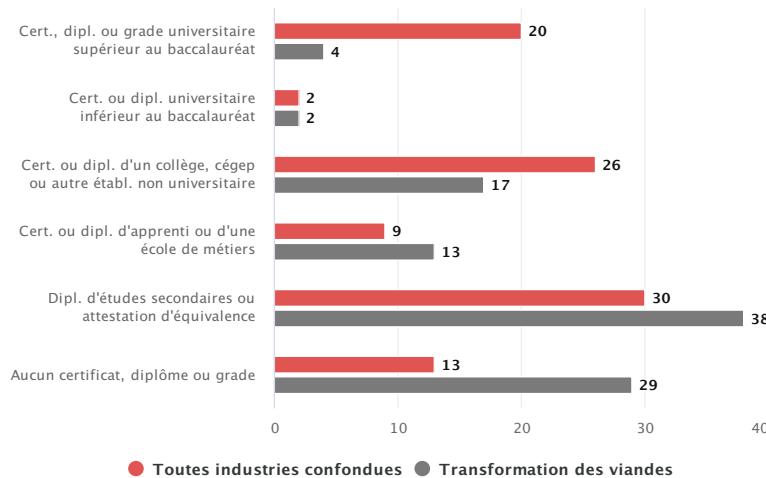


FIGURE J6 – SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, NOUVEAU-BRUNSWICK



ANNEXE K : OFFRE ET DEMANDE - TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes de Terre-Neuve-et-Labrador devrait augmenter de 2,8 % en moyenne en 2018-2021, de 4,3 % en 2022-2026 et de 3,4 % en 2027-2030. La croissance ne sera cependant pas favorisée par la consommation générale des viandes, qui devrait décliner de -1,0 % en moyenne en 2018-2021, -0,6 % en 2022-2026 et -0,4 % en 2027-2030 alors que l'érosion de la population aggrave la tendance d'une consommation plus faible de viande rouge par habitant. La croissance des exportations internationales devrait augmenter modérément durant la période de projection, et se situer en moyenne à 1,2 % durant toutes les sous-périodes. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE, et du PTP avec dix autres pays de la côte du Pacifique. Les exportations de Terre-Neuve-et-Labrador vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 1,0 % en 2018-2021 et 0,9 % en 2022-2030. Terre-Neuve dépend fortement des importations de viandes. La production provinciale bénéficiera du ralentissement anticipé des importations, ce qui occasionne une croissance de la balance commerciale réelle et contribue à renforcer la production brute réelle. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries, surtout celle de la transformation alimentaire, et elle devrait croître en moyenne de 0,1 % en 2018-2021, 1,7 % en 2022-2026, et 1,5 % en 2027-2030.

FIGURE K1- TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-1.3	-1.0	-0.6	-0.4
Exportations internationales	-3.4	1.2	1.2	1.2
Exportations interprovinciales	0.6	1.0	0.9	0.9
Demande interindustrielle	-0.7	0.1	1.7	1.5
Importations	-0.3	-0.4	-0.1	0.0
Total de la demande – marché final	14.0	2.8	4.3	3.4

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter dans plusieurs catégories malgré une baisse de la population, en raison l'augmentation de la consommation par habitant. La consommation de poulet devrait être relativement forte, avec une hausse moyenne de 1,1 % en 2018-2021, 1,3 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La consommation d'agneau devrait également augmenter d'environ 0,1 % en 2018-2021, 0,3 % en 2022-2026 et 0,4 % en 2027-2030. En revanche, celle du bœuf, du veau, du porc et des abats devrait décliner, car la baisse de la consommation par habitant est aggravée par une diminution de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait diminuer en moyenne de 1,0 % en 2018-2021, puis de 0,6 % en 2022-2026 et de 0,4 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques mondiales sont quelque peu favorables aux exportations de produits de viandes de Terre-Neuve-et-Labrador. La demande extérieure est modeste, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modeste de 1,2 % durant la période à l'étude. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 0,6 % en 2018-2021, 0,5 % en 2022-2026 et 0,6 % en 2027-2030. La croissance des produits de porc préparé est similaire à celle de l'ensemble des produits de porc. Les exportations totales de bœuf devraient se situer en moyenne à 0,6 % en 2018-2030, tout comme les exportations totales de volaille. La croissance des autres viandes devrait afficher une croissance plus rapide que celle du porc, du bœuf et du poulet.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes devrait reculer de -4,2 % entre 2017 et 2020, soit une diminution de quelque 10 emplois par rapport à 246. L'emploi total devrait se maintenir aux niveaux actuels durant la décennie. En raison des

estimations et projections comportant de petits chiffres, il faut les interpréter judicieusement. La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait augmenter en moyenne de 1,6 % en 2018-2021, 3,1 % en 2022-2026 et 2,2 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 2,8 % pendant la période de projection. Aux fins de la production anticipée, le nombre total d'heures de travail devrait diminuer en moyenne de -1,2 % en 2018-2021, et augmenter ensuite de 0,1 % en 2022-2026 et 0,0 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer de 0,2 % durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une diminution du nombre total d'emplois de -1,0 % en 2018-2021, et par la suite une augmentation de 0,6 % en 2022-2026 et une nouvelle régression de 0,4 % en 2027-2030.

La figure K2 démontre les projections anticipées de l'emploi, selon la profession. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 1 emploi sur 4 (25 %).

FIGURE K2 - EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	650	622	639	650	663	714	791	200
Ouvrier à la production	202	193	198	20	206	221	245	62
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	56	54	55	56	57	62	68	17
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	18	17	17	18	18	19	21	5
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	15	15	15	15	16	17	19	5
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	7	6	6	7	7	7	8	2
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	29	28	28	29	30	32	35	9
Préposé à l'abattage	25	24	25	25	26	28	31	8
Superviseurs	29	28	29	29	30	32	36	9
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	23	22	22	23	23	25	27	7
Métiers spécialisés	85	81	83	85	87	93	103	26
Technicien au contrôle de la qualité	12	11	11	12	12	13	14	4
Directeurs	23	22	22	23	23	25	27	7
Employés de bureau	28	27	28	28	29	31	34	9
Autres professions	99	95	98	99	101	109	121	30

Besoin en recrutement

Malgré un déclin modéré de l'emploi, il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 10 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre près de 80 entre 2017 et 2030. Cela représente un besoin de remplacement de 30 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement, ce qui peut faire grimper considérablement le nombre de nouveaux employés requis pour soutenir les besoins d'emploi.

FIGURE K3- BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

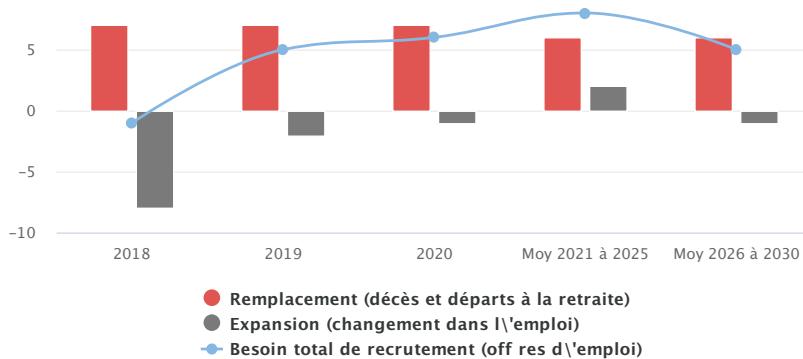


FIGURE K4 - SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	20	30	30	80
Expansion (changement dans l'emploi)	(10)	8	(4)	(6)
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	10	38	26	73

Offre disponible

C'est à Terre-Neuve-et-Labrador qu'on trouve le profil d'âge de la population le plus élevé au Canada, et on anticipe que la population et la population active se contracteront au cours de la prochaine décennie. Cela suscite une baisse des taux moyens de chômage, et les employeurs devront donc satisfaire leurs besoins avec un moins grand nombre de travailleurs et accroître la productivité.

La province a perdu environ 8 500 emplois en 2017, et les pertes se maintiendront à moyen terme. À long terme, la croissance de l'emploi total s'établira en moyenne à 0,4 % par année entre 2021 et 2026, et à 0,2 % entre 2027 et 2030, les gains réalisés dans les industries de services étant tempérés par des pertes dans les industries manufacturières. Au gré du vieillissement de la population et de la baisse de l'emploi, un plus grand nombre de travailleurs se découragent et quittent la population active, si bien que le taux de participation est en chute libre durant la première moitié de la période à l'étude. Ceci entraîne une régression annuelle de 1,2 % de la population active de 2017 à 2021. Par la suite, la diminution ralentit pour s'établir en moyenne à 0,2 % de 2022 à 2026 et de 2027 à 2030.

Le taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador continue d'être le plus élevé du Canada atlantique, en partie en raison du plus grand nombre d'emplois saisonniers dans de nombreuses industries. Le vieillissement ainsi qu'une contraction de la population générale et de la population active devraient contribuer à faire chuter constamment le taux de chômage au cours de la prochaine décennie, celui-ci passant d'une moyenne de 15 % en 2017 à moins de 10 % en 2026. Les niveaux anticipés d'emploi, de population active et de chômage sont illustrés à la figure K5.

Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries pour satisfaire leurs besoins à partir des marchés locaux ou régionaux de main-d'œuvre. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE K5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

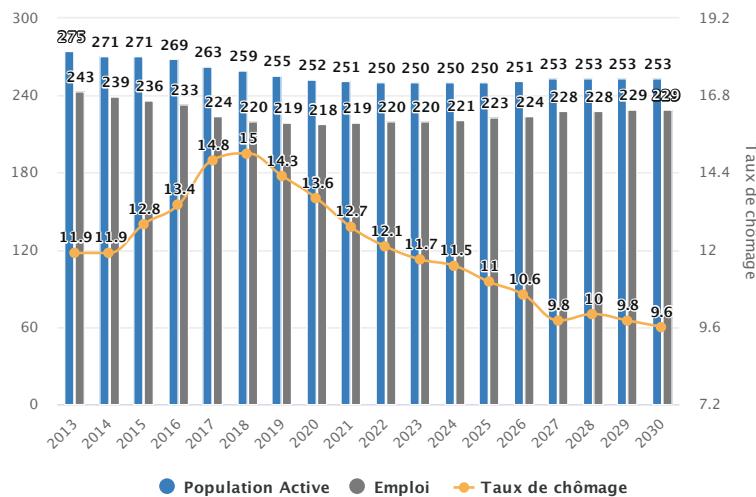
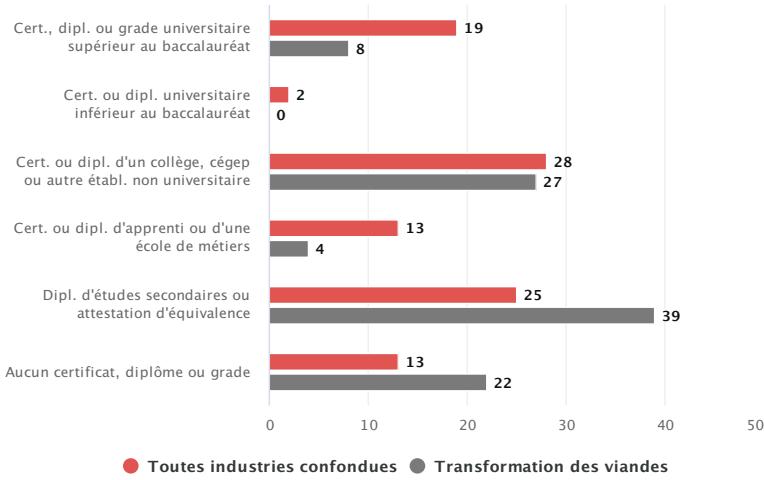


FIGURE K6 – SCOLARISATION PAR INDUSTRIE, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR



ANNEXE L : OFFRE ET DEMANDE – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Perspectives des produits de viandes

La production brute réelle totale (ou demande du marché final) de la transformation des viandes devrait augmenter modérément de 1,1 % en moyenne durant la période à l'étude. La croissance sera favorisée par la consommation générale des viandes, qui devrait augmenter de 1,2 % en moyenne en 2018-2021, 1,3 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La croissance des exportations internationales devrait augmenter modérément durant la période de projection, et se situer en moyenne à 1,3 % ou un peu plus durant toutes les sous-périodes. Tous les types de viandes bénéficieront de la mise en œuvre de l'AECG entre le Canada et l'UE, et du PTP avec dix autres pays de la côte du Pacifique. Les exportations de l'Île-du-Prince-Édouard vers les autres provinces bénéficieront de la hausse générale de la consommation de viandes dans ces provinces, les exportations interprovinciales devant croître à un rythme modeste de 0,6 % en 2018-2030. L'Île-du-Prince-Édouard dépend fortement des importations de viandes. La croissance anticipée des importations réduira la production provinciale comparativement aux exportations, ce qui occasionne une diminution de la balance commerciale réelle. La demande interindustrielle dépend de la demande en produits de viandes d'autres industries, surtout celles de la transformation alimentaire, et elle devrait croître en moyenne de 2,0 % en 2018-2030.

FIGURE L1- ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD - CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES VIANDES (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Marché final	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.5	1.2	1.3	1.4
Exportations internationales	-6.7	1.4	1.3	1.3
Exportations interprovinciales	0.2	0.6	0.6	0.6
Demande interindustrielle	2.8	2.0	2.0	2.0
Importations	0.4	1.5	1.5	1.5
Total de la demande – marché final	3.2	1.1	1.1	1.1

Consommation

La consommation de viandes devrait augmenter rapidement dans plusieurs catégories, la volaille et l'agneau surtout, alors que la consommation par habitant est facilitée par des gains de population. La consommation de poulet devrait être forte, avec une hausse moyenne de 3,0 % dans toutes les sous-périodes. La consommation d'agneau devrait également augmenter relativement rapidement d'environ 2,0 % dans toutes les sous-périodes. En revanche, celle du bœuf et du porc devrait augmenter légèrement, car la baisse de la consommation par habitant occasionne une baisse de la demande pour le veau et les abats en dépit de la croissance de la population. La consommation totale des produits de viandes devrait augmenter en moyenne de 1,2 % en 2018-2021, puis de 1,3 % en 2022-2026 et de 1,4 % en 2027-2030.

Exportations internationales

Les conditions économiques mondiales sont quelque peu favorables aux exportations de produits de viandes de l'Île-du-Prince-Édouard. La demande extérieure est modérée, et la mise en œuvre du PTP et de l'AECG stimulera les exportations de viandes de la province. Les exportations totales de produits de viandes devraient afficher une croissance modeste de 0,6 % durant la période à l'étude. Plusieurs facteurs sous-tendent la croissance des exportations. Les exportations de produits de porc devraient croître en moyenne de 1,3 % en 2018-2021 et 1,2 % en 2022-2030. Les exportations totales de bœuf et de veau devraient se situer en moyenne à 1,2 % en 2018-2021, ralentir à environ 1,0 % en 2022-2026 et augmenter de 1,1 % en 2027-2030. En ce qui a trait aux produits de volaille, les exportations totales de volaille devraient se situer en moyenne à 1,3 % en 2018-2021, 1,5 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. Les exportations d'autres produits de viandes devraient être plus faibles que celles du porc, du bœuf ou de la volaille.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des viandes

L'emploi dans la transformation des viandes est minime dans la province et devrait se maintenir aux niveaux actuels de 150 durant la prochaine décennie. Comme les chiffres sont petits, il faut faire preuve de prudence lorsqu'on inter-

prète les estimations et projections. La croissance du PIB réel de la transformation des viandes devrait augmenter en moyenne de 1,5 % en 2018-2021, 1,4 % en 2022-2026 et 1,4 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 1,8 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre d'heures de travail requises devrait diminuer en moyenne de -0,3 % en 2018-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait diminuer légèrement durant la période à l'étude, ce qui occasionnera une augmentation du nombre total d'emplois de 0,3 % en 2018-2021, et par la suite de 1,1 % en 2022-2026 et de 1,2 % en 2027-2030.

La figure L2 démontre les projections anticipées de l'emploi, selon la profession. Les travailleurs de la production (y compris les découpeurs de viandes généraux) comptent pour environ 30 % de l'emploi total.

FIGURE L2 – EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES, PAR PROFESSION CLÉ, ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	Changement (#) 2018 à 2030
Emploi total	175	142	142	142	142	142	141	(1)
Ouvrier à la production	23	19	18	18	19	18	18	0
Ouvrier à la production de volaille (y compris ouvrier d'usine de production)	6	5	5	5	5	5	5	0
Opérateur de contrôle de procédés et de machines	-	-	-	-	-	-	-	-
Découpeur de viande général ou opérateur de couteaux	23	19	19	19	19	19	19	0
Maître-boucher, expertise dans plusieurs coupes	10	8	8	8	8	8	8	0
Découpeur spécialisé, expertise dans une coupe	44	36	36	36	36	36	35	(1)
Préposé à l'abattage	19	16	16	16	16	16	15	0
Superviseurs	-	-	-	-	-	-	-	-
Employé d'entretien (y compris concierge, employé de service d'assainissement, nettoyeur)	11	9	9	9	9	9	9	0
Métiers spécialisés	6	5	5	5	5	5	5	0
Technicien au contrôle de la qualité	-	-	-	-	-	-	-	-
Directeurs	3	3	3	3	3	3	3	0
Employés de bureau	14	11	11	11	11	11	11	0
Autres professions	14	12	12	11	11	12	12	1

Besoin en recrutement

Malgré une croissance neutre de l'emploi, il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de moins de 10 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années pour satisfaire les besoins liés à l'expansion et aux départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre environ 30 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra vraisemblablement recruter entre 20 et 30 nouveaux travailleurs, soit 18 % des effectifs actuels au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs et il exclut les besoins d'embauche annuels attribuables au roulement.

FIGURE L3 - BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES (MOINS LE ROULEMENT), ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



FIGURE L4- SOMMAIRE DES BESOINS DE RECRUTEMENT MOYENS ANNUELS, ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Besoins de recrutement	2018 à 2020	2020 à 2025	2026 à 2030	Total 2018 à 2030
Remplacement (décès et départs à la retraite)	6	11	11	28
Expansion (changement dans l'emploi)	(0)	(0)	(1)	(1)
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	6	10	10	26

Offre disponible

Pour satisfaire ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de viandes et à d'autres industries. Suite à un déclin en 2016, l'emploi a bondi de 3,2 % en 2017. À moyen terme, la croissance de l'emploi sera en moyenne de 1,6 % par an, telle que facilitée par la construction surtout qui atteint en moyenne 5 % par année. En 2022-2026, la croissance de l'emploi sera en moyenne de 1,5 %, une reprise de l'emploi de 1,9 % dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et de gestion contribuant à compenser le ralentissement de l'emploi dans celui de la construction, qui n'atteindra que 0,7 %. En 2027-2030, l'emploi total s'établit en moyenne à 1,4 %.

Le taux de chômage a fléchi de 10,7 % en 2016 à 9,8 % en 2017. À moyen terme, la croissance de l'emploi et de la population active est quasi équivalente, ce qui fait que le taux de chômage sera en moyenne de près de 10 % en 2017-2026. Par la suite, soit en 2027-2030, le taux de chômage devrait glisser à 8,5 % en moyenne, les gains de l'emploi étant supérieurs aux gains de la population active. La figure L5 présente les projections des taux de la population active, de l'emploi et du chômage (en %) pour l'Île-du-Prince-Édouard. Les transformateurs de viandes livrent concurrence à d'autres industries afin de satisfaire leurs demandes à partir des marchés de main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminue au gré de l'affaissement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de viandes s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

FIGURE L5 - POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

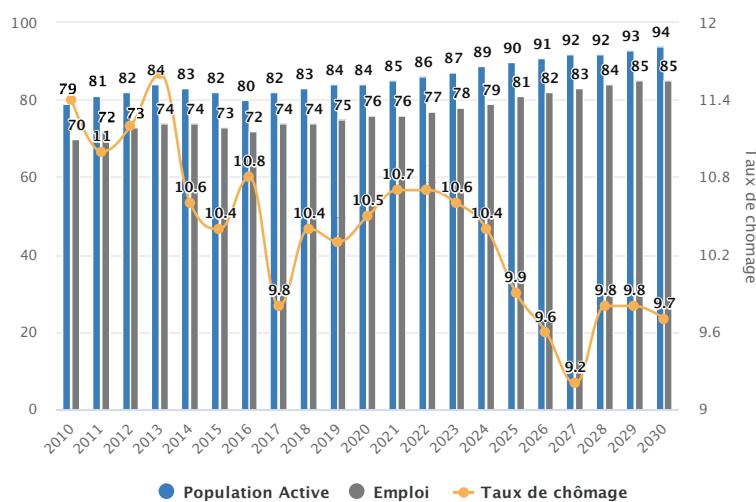
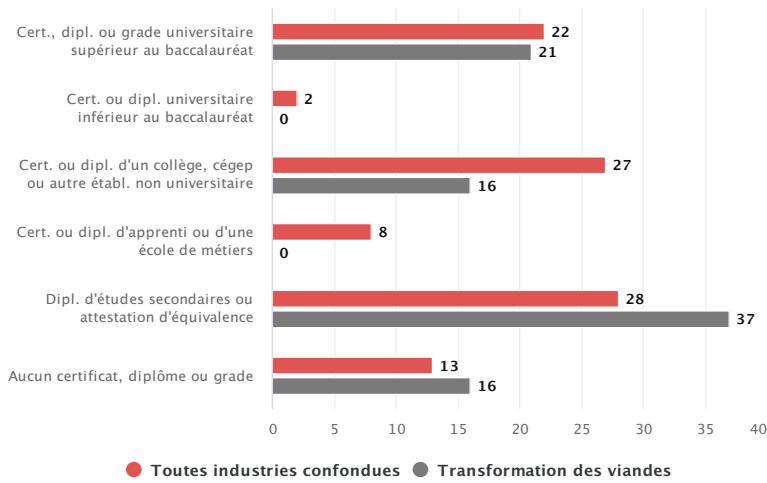
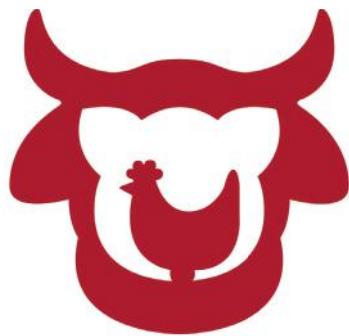


FIGURE L6 – SCOLARISATION, PAR INDUSTRIE, ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD





MOBILISER LES TALENTS
POUR L'INDUSTRIE
DES VIANDES DU CANADA