

MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DU POISSON ET FRUITS DE MER DU CANADA

Défis réels, solutions pratiques, perspectives innovantes.

RAPPORT FINAL



COMPÉTENCES TRANSFORMATION
ALIMENTAIRE CANADA

FOOD PROCESSING
SKILLS CANADA

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

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

ISBN 978-1-989541-03-6

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

Télec. : 613-237-9939

Imi@fpssc-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

1.0	REMERCIEMENTS	07
2.0	SOMMAIRE	08
3.0	INTRODUCTION ET APERÇU DE L'ÉTUDE	20
4.0	MÉTHODES ET PRINCIPALES SOURCES DE DONNÉES	21
5.0	PROFIL DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER DU CANADA ATLANTIQUE	22
5.1	TAILLE DU SECTEUR ET DES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION	22
5.2	POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE ACTUEL ET FUTUR	26
5.3	UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE PAR LE SECTEUR	30
6.0	PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER	33
6.1	PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER	34
6.2	CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DANS LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER	38
7.0	SOURCES DE TRAVAILLEURS POTENTIELS	41
7.1	SOURCES LOCALES DE MAIN-D'ŒUVRE DES RÉGIONS	42
7.2	LES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	44
7.2.1	REPRÉSENTATION ACTUELLE DES JEUNES DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER	45
7.2.2	DISPONIBILITÉ DES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	45
7.2.3	OPPORTUNITÉS DE MOBILISER LES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	46
7.2.4	DÉFIS LIÉS À LA MOBILISATION DES JEUNES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	46
7.3	LES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	47
7.3.1	DISPONIBILITÉ DE TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	47
7.3.2	DÉFIS ASSOCIÉS À LA MOBILISATION DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	48
7.4	LES IMMIGRANTS ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	49
7.4.1	REPRÉSENTATION ACTUELLE DES IMMIGRANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DANS LES EFFECTIFS DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER	49
7.4.2	DISPONIBILITÉ DES IMMIGRANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	50
7.4.3	DÉFIS ASSOCIÉS À LA MOBILISATION DES IMMIGRANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	50

TABLE DES MATIÈRES A CONTINUÉ...

7.5	LES CANADIENS AUTOCHTONES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	51
7.5.1	REPRÉSENTATION ACTUELLE DES CANADIENS AUTOCHTONES DANS LES EFFECTIFS DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER	52
7.5.2	OPPORTUNITÉS ET DÉFIS LIÉS À LA MOBILISATION DES CANADIENS AUTOCHTONES COMME SOURCE DE MAIN-D'ŒUVRE	52
8.0	OFFRE ET DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE	53
8.1	DEMANDE EN TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DU CANADA ATLANTIQUE	55
8.1.1	DEMANDE ATTRIBUABLE À LA CROISSANCE ET À LA PRODUCTIVITÉ	55
8.1.2	BESOINS EN RECRUTEMENT	57
8.2	OFFRE DE TRAVAILLEURS : POPULATION ACTIVE DU CANADA ATLANTIQUE	58
8.2.1	LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER DU CANADA ATLANTIQUE	59
8.2.2	PRÉSENCE MANIFESTE DE DÉFIS LIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL	60
8.2.3	DIMINUTION DE L'OFFRE DE TRAVAILLEURS PEU SPÉCIALISÉS	61
8.2.4	CONCURRENCE DE LA PART D'AUTRES SECTEURS – LES SALAIRES	62
8.2.5	SOMMAIRE DES MESURES DE LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER – RESSERREMENT DU MARCHÉ DE MAIN-D'ŒUVRE RÉGIONAL	63
9.0	PERCEPTIONS DU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER	65
9.1	FAMILIARITÉ ET IMPRESSIONS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER	67
9.2	AVANTAGES ET DÉFIS DU SECTEUR	69
9.2.1	PERSPECTIVES DES JEUNES AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS	69
9.2.2	PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS	71
9.2.3	PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS	73
9.2.4	PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI AU SUJET DES AVANTAGES ET DES DÉFIS DES EMPLOIS	75
9.3	PERCEPTIONS RELATIVEMENT À CERTAINES PROFESSIONS	77
9.3.1	PERSPECTIVES DES JEUNES À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES	77
9.3.2	PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES	79
9.3.3	PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES	81
9.3.4	PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À L'ÉGARD DE PROFESSIONS SPÉCIFIQUES	83
9.4	RÉCEPTIVITÉ À CONSIDÉRER DES PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR	85
9.4.1	PERSPECTIVES DES JEUNES RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI	86

TABLE DES MATIÈRES A CONTINUÉ...

9.4.2	PERSPECTIVES DES CANADIENS AUTOCHTONES RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI	87
9.4.3	PERSPECTIVES DES NOUVEAUX CANADIENS RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI	88
9.4.4	PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI RELATIVEMENT AUX PERSPECTIVES D'EMPLOI	89
10.0	ENJEUX EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES, PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS	90
10.1	RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE	90
10.1.1	DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE	91
10.1.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE	93
10.2	VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION	94
10.2.1	DÉFIS LIÉS À UNE MAIN-D'ŒUVRE VIEILLISSANTE	94
10.2.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT	95
10.3	ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT	96
10.3.1	DÉFIS LIÉS AUX ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT	96
10.3.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT	97
10.4	SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	98
10.4.1	DÉFIS LIÉS AUX SALAIRES ET AUX AVANTAGES SOCIAUX	98
10.4.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX SALAIRES ET AUX AVANTAGES SOCIAUX	99
10.5	SAISONNALITÉ	100
10.5.1	DÉFIS LIÉS À LA SAISONNALITÉ	101
10.5.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS POUR LA SAISONNALITÉ	102
10.6	UTILISATION DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	103
10.6.1	DÉFIS LIÉS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	103
10.6.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	104
10.7	IMAGE DE L'INDUSTRIE	105
10.7.1	DÉFIS LIÉS À L'IMAGE DE L'INDUSTRIE	105
10.7.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES À L'IMAGE DE L'INDUSTRIE	106
10.8	LA TECHNOLOGIE ET L'AUTOMATISATION	107
10.8.1	DÉFIS LIÉS À LA TECHNOLOGIE ET À L'AUTOMATISATION	107
10.8.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES À LA TECHNOLOGIE ET À L'AUTOMATISATION	107
10.9	GÉOGRAPHIE ET EMBLEMEMENTS DES USINES	108
10.9.1	DÉFIS LIÉS À LA GÉOGRAPHIE ET AUX EMBLEMEMENTS DES USINES	108
10.9.2	PRATIQUES PROMETTEUSES ET CONSIDÉRATIONS LIÉES À LA GÉOGRAPHIE ET AUX EMBLEMEMENTS DES USINES	108

ANNEXES	109
ANNEXE A : STRUCTURE DE L'ÉTUDE	110
ANNEXE B : MÉTHODES DÉTAILLÉES ET SOURCES DE DONNÉES SELON LES COMPOSANTES	111
ANNEXE C : APERÇU DES PLANS DE GESTION INTÉGRÉE DES PÊCHES AU CANADA ATLANTIQUE	114
ANNEXE D : DÉBARQUEMENTS DE POISSON ET DE FRUITS DE MER	123
ANNEXE E : OFFRE ET DEMANDE – TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	128
ANNEXE F : OFFRE ET DEMANDE – NOUVEAU-BRUNSWICK	132
ANNEXE G : OFFRE ET DEMANDE – NOUVELLE-ÉCOSSE	136
ANNEXE H : OFFRE ET DEMANDE – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	140

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

Joanne Losier	Cape Bald Packers Ltd (NB)
Bob Sleva	Connors Bros. Clover Leaf Seafoods Company (NB)
Simon Jarding	Quin-Sea Fisheries – Royal Greenland A/S (NL)
Osborne Burke	Victoria Co-operative Fisheries Limited (NS)
Adlai Cunningham	Sea Star Seafoods (NS)
Paula Kieley	Ocean Choice International (NL)
Lynn Rayner	Acadian Supreme Inc. (PE)
Pam Perrot	Beach Point Processing Company (PE)

SYNDICAT

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

PARTENAIRES

Heather Manuel	Fisheries and Marine Institute of Memorial University (NL)
Ray Hayter	Fisheries and Marine Institute of Memorial University (NL)
Gerald (Jerry) Amirault	Lobster Processors of New Brunswick and Nova Scotia (NS)
Liza Fitzgerald	Nova Scotia Fisheries Sector Council (NS)

GOUVERNEMENT

Philippe Massé	Emploi et Développement social Canada (siège social)
Benoît Tessier	Emploi et Développement social Canada (siège social)
Shelly Binch	Emploi et Développement social 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

Le Canada a été bâti sur la pêche et le piégeage. Aujourd'hui, la transformation du poisson et des fruits de mer continue de jouer un rôle névralgique dans la vie de nombreuses communautés rurales et éloignées du Canada atlantique. L'industrie emploie 15 670 travailleurs et ses exportations annuelles s'élèvent à 3,9 milliards de dollars. La qualité des produits est reconnue partout dans le monde.

Les employeurs de ce secteur se heurtent cependant 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. En 2017, 1 800 postes sont demeurés vacants faute d'une disponibilité de travailleurs dans les régions où se trouvent les

usines, et on anticipe qu'il faudra embaucher 2 500 travailleurs additionnels au cours des cinq prochaines années pour remplacer les retraités (soit 7 500 personnes d'ici 2030). 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 les 12 régions examinées, 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	2019	2020	2018	2019	2020
Très tendu (en moyenne et durant la saison de pointe)						
Old Perlican, T.N.L.	3	3	3	3	3	3
Clare, N.É.	3	3	3	3	3	3
Charlotte, N.-B.	3	3	3	3	3	3
Lunenburg, N.-É.	3	3	3	3	3	3
Richmond, N.-É.	3	3	3	3	3	3
Burin Peninsula, T.N.L.	2	2	3	3	3	3
New Bandon-Caraquet, N.-B.	2	2	2	3	3	3
Prince, Î.-P.-É.	2	2	2	3	3	2
Tendu (saison de pointe – travailleurs moins qualifiés)						
Kings, Î.-P.-É.	2	2	2	3	2	2
Pictou, N.-É.	1	1	2	3	3	3
Cornerbrook, T.N.L.	1	1	2	2	2	2
Kent-Westmorland, N.-B.	1	1	1	1	2	2

- 1 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer aux niveaux d'emploi annuel moyen et de pointe
 2 = La population active régionale satisfait la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer au niveau d'emploi annuel moyen seulement
 3 = La population active régionale ne satisfait pas la demande d'emploi de la transformation des fruits de mer ni au niveau d'emploi annuel moyen ni au niveau de pointe

Le présent rapport, qui a été préparé par Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) en collaboration avec l'industrie, les gouvernements fédéral et provinciaux, et financé par Emploi et Développement social Canada, résume les constats de plusieurs composantes complémentaires de l'étude, dont 12 profils communautaires régionaux, des visites sur le terrain, un large sondage d'employeurs et des entrevues avec plus de 140 ouvriers d'usine, de directeurs, d'organismes desservant les immigrants, des groupes autochtones et des chefs de file communautaires. L'étude identifie les principales préoccupations régionales, donne accès

à des sources de données, valide des hypothèses et présente des pratiques prometteuses et des solutions pour résoudre les défis en matière de RH et contribuer à une main-d'œuvre durable.

Il ne sera pas facile d'assurer l'avenir de l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, c'est pourquoi un grand nombre d'intervenants devront travailler en concertation. Les résultats de l'étude peignent une triste réalité, mais il y a matière à optimisme.

LA SITUATION ACTUELLE

Pour mieux comprendre les diverses professions du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer, nous avons examiné des descriptions de poste et des organigrammes. Les professions comportent essentiellement six niveaux, allant de postes de débutants à des postes de direction. Quatre des six catégories professionnelles ne demandent pas de formation ou d'études postsecondaires, ce qui présente à la fois des opportunités et des défis pour le secteur. Voici quelques grandes observations :

- l'importance des syndicats sur la répartition du travail;
- la taille de l'établissement influe sur les distinctions et les différences entre les professions;
- les exigences physiques de nombreuses professions, et
- les différentes compétences requises entre la transformation du poisson et celle des fruits de mer.

Étant donné que la plupart des emplois de l'industrie sont de niveau débutant et intermédiaire, le cheminement de carrière n'est ni rapide ni garanti pour les nouveaux travailleurs.

Les marchés internationaux présentent des opportunités et des défis. Les principaux déterminants sont les facteurs de la demande du climat économique mondial et canadien, les taux de change, les exportations internationales et la démographie. Ces déterminants s'ajoutent à des facteurs d'offre tels que les contingents (ou quotas) de poisson, la production de l'aquaculture et les débarquements de poisson/fruits de mer. Le résultat net occasionne souvent une fluctuation rapide de la demande pour ces produits, laquelle peut être diffi-

cile à satisfaire dans un contexte de marché du travail très tendu.

Le Canada est à la traîne en ce qui a trait à la R & D et à l'implantation de technologies dans le secteur mondial de la transformation des fruits de mer. Pour maintenir sa compétitivité sur ces marchés internationaux, il faut adopter des technologies de pointe conçues spécifiquement pour les entreprises canadiennes. Parmi les barrières à une plus grande adoption de la technologie, on trouve un manque d'intérêt pour l'industrie de la part du secteur canadien de la technologie, l'incertitude de l'industrie et la saisonnalité. Il convient de noter que le fait que les usines de transformation se spécialisent dans des espèces données, fait en sorte qu'il est difficile voire impossible pour les employeurs de modifier la production en fonction de l'offre ou de la demande soudaine pour un produit (p. ex., passer de la transformation de fruits de mer à la transformation du poisson).

Le secteur est aux prises avec d'autres difficultés, dont une diminution du nombre de travailleurs de la production moins qualifiés, car les jeunes sont maintenant mieux scolarisés. Les conditions de travail, la nature physique du travail, le caractère saisonnier, l'imprévisibilité des échanges, les perceptions négatives et un manque de sensibilisation à l'industrie représentent des défis pour l'emploi, particulièrement chez les jeunes. Malgré une hausse récente des salaires, le salaire initial moyen des ouvriers d'usine/manœuvres se situe entre 13,69 \$ et 14,97 \$ l'heure (ces taux étant légèrement plus élevés que ceux des postes de débutants moins qualifiés d'autres secteurs), un autre facteur qui est perçu comme un obstacle pour les nouveaux entrants.

À LA CROISÉE DES CHEMINS

L'industrie de la transformation des fruits de mer du Canada atlantique est à la croisée des chemins quant à son développement. Il y a actuellement plus de 700 entreprises, celles-ci étant principalement des petites et moyennes entreprises, et seulement le quart d'entre elles comptent plus de 120 employés. De nombreuses usines dépendent beaucoup de travailleurs saisonniers moins qualifiés et moins bien rémunérés pour la production d'un seul produit ou d'un nombre limité de produits de moindre valeur. Il est donc difficile de passer potentiellement à des produits de plus grande valeur qui dépendent de méthodes automatisées de pointe, lesquelles demandent d'importants investissements initiaux (technologie, R & D), de même que potentiellement d'autres niveaux de compétences chez les tra-

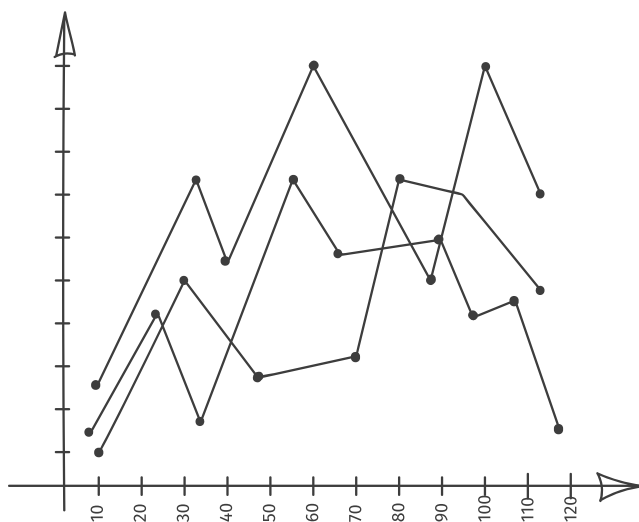
vailleurs (et peut-être aussi des frais de main-d'œuvre plus élevés). Cet état de choses est diamétralement opposé à la situation des usines de transformation européennes qui ont tendance à être très spécialisées en fonction des espèces, mais produisent toute une gamme de produits.

D'autres défis se dessinent à l'horizon : la précarité des ressources naturelles, l'impact continu du changement climatique, les régimes de gestion des ressources, les fluctuations dans les contingents et l'offre de main-d'œuvre locale et temporaire. Ce sont là autant de facteurs qui « empêchent » les entreprises d'investir dans les activités et de mobiliser des capitaux en vue d'investir dans les technologies.

LE RECRUTEMENT : FAITS ET DONNÉES

Un des plus grands obstacles de l'industrie vise le recrutement de travailleurs, surtout parce que la plupart des usines de transformation du Canada atlantique se trouvent dans des régions rurales éloignées dont la population est peu élevée et vieillissante. Voici quelques caractéristiques clés de la population active actuelle et des défis de recrutement/d'embauche :

- les femmes sont très présentes et représentaient 43 % des effectifs en 2017;
- une main-d'œuvre vieillissante, où plus de 37 % des travailleurs sont âgés d'au moins 55 ans;
- la migration des jeunes et des jeunes familles vers des centres urbains;
- les défis liés à la mobilisation des travailleurs en chômage comme principale source de main-d'œuvre pendant les périodes de pointe;
- la dépendance sur des travailleurs qui sont des bénéficiaires réguliers et systématiques d'AE;
- 2 % de la main-d'œuvre est constituée d'immigrants, de travailleurs étrangers temporaires;
- les coûts liés à l'accès au programme des travailleurs étrangers temporaires; et
- la sous-représentation des Canadiens autochtones dans la population active du secteur.



LA DEMANDE ET L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans de nombreuses régions, le nombre de travailleurs est tout simplement insuffisant pour satisfaire la demande de main-d'œuvre locale. Il est estimé que l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique aura besoin de 7 500 travailleurs entre 2018 et 2030, soit quelque 600 travailleurs en moyenne tous les ans, pour combler les postes vacants, remplacer les retraités et tenter de résoudre les taux de roulement élevés. Ceci représente environ

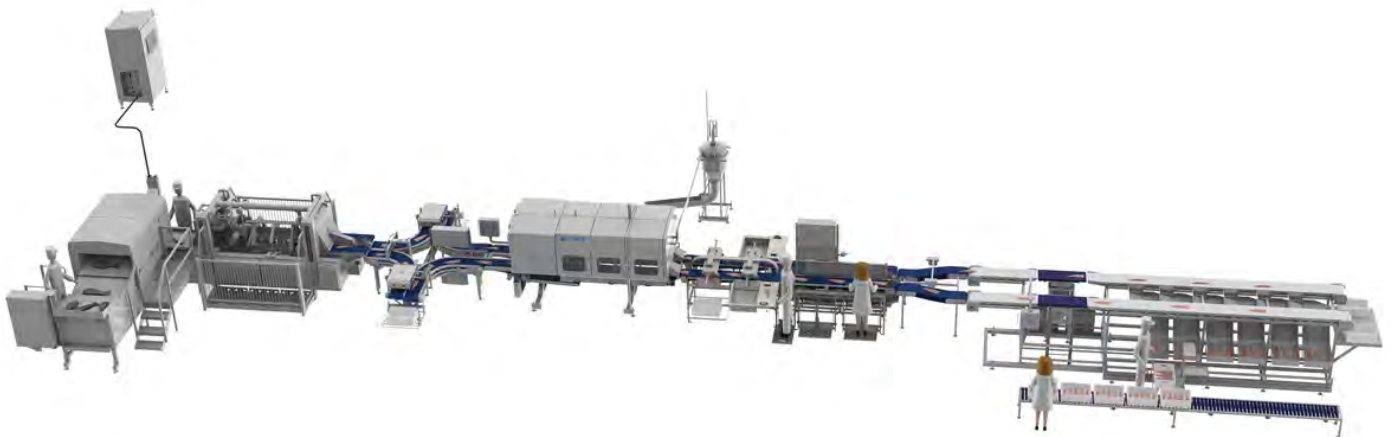
50% des effectifs moyens actuels de 15 000 personnes (2017). Malheureusement, alors que les transformateurs tentent d'accroître leurs activités et la productivité, et de demeurer concurrentiels, le recrutement devra se faire dans des marchés régionaux du travail très tendus qui sont déjà aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre en période de pointe. Et ces pénuries devraient continuer à l'avenir.

QUE PEUT-ON FAIRE POUR AMÉLIORER LA SITUATION À L'AVENIR?

Les employeurs ont peu d'options. Pour satisfaire la demande en main-d'œuvre, ils devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de fruits de mer et aux employeurs d'autres industries, ce qui sera certes difficile compte tenu de la hausse anticipée de départs à la retraite. Pour faire face à cette situation, les recherches ont révélé que les employeurs ont tenté 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. Quel que soit l'employeur, embaucher des travailleurs étrangers temporaires n'est pas facile et coûte cher. Pour les transformateurs de poisson et de fruits de mer, cette option se complique davantage et devient plus risquée, parce que les demandes de TET doivent

être soumises bien avant que les quotas de pêche ne soient déterminés. Étant donné le caractère saisonnier de la transformation, cela veut dire que les transformateurs doivent soumettre de nouvelles demandes de TET tous les ans.

Les recherches semblent également indiquer que les gouvernements, employeurs, établissements d'enseignement et collectivités collaborent pour trouver des solutions au problème d'offre de main-d'œuvre et dans d'autres domaines, y compris proposer un financement pour la R & D et de l'aide pour les activités de marketing, les politiques d'immigration, les politiques d'AE, les initiatives de développement rural, le soutien aux études postsecondaires, la formation professionnelle et la garde d'enfants.



SAISIR LES OPPORTUNITÉS

Étant donné que le recrutement et le maintien en poste continuent d'être problématiques, cela a fait en sorte de créer davantage de possibilités d'emploi pour les travailleurs moins qualifiés. Pour se prévaloir de ces opportunités, les employeurs essaient plusieurs approches pour attirer les gens et maintenir en poste les travailleurs de retour, notamment en favorisant la sensibilisation à l'industrie, en organisant des maisons ouvertes et des visites d'usine, en offrant des quarts de travail plus courts et en gérant la charge de travail de manière à garantir des journées de congé aux travailleurs, en aidant avec les besoins en transport et en logement, en reconnaissant l'expérience et l'ancienneté, en récompensant les recommandations d'employés existants et en adaptant les horaires pour qu'ils correspondent aux exigences de l'AE.

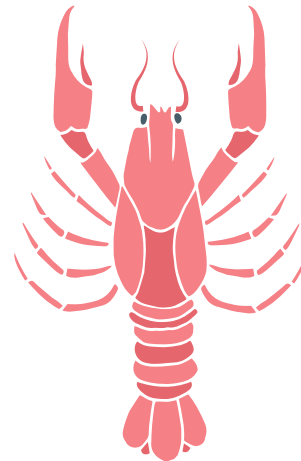
Parmi les autres initiatives entreprises par les transformateurs :

- participation/partenariats accrus avec les organismes communautaires;
- « partage » de l'offre de main-d'œuvre locale avec d'autres employeurs saisonniers de la région;
- relations plus étroites avec les établissements d'enseignement – intégration de stages;
- établissement graduel de partenariats entre les peuples autochtones dans le domaine de la transformation, récolte;
- recrutement de jeunes par l'entremise de parte-

nariats avec le gouvernement / l'industrie (Team Seafood) pendant l'été;

- accueil de travailleurs étrangers temporaires en fournissant du logement/transport et en appuyant l'obtention de la résidence permanente; et
- utilisation de la technologie pour réduire les besoins en main-d'œuvre; report du départ à la retraite des travailleurs plus âgés.

Bien que ces mesures n'aient pas été généralement positives, des progrès ont été faits. Certains transformateurs, petits et grands, investissent dans la technologie et l'infrastructure pour améliorer la productivité, multiplier les produits à valeur ajoutée et prolonger la saison de transformation. Le développement de nouveaux produits créera éventuellement de nouveaux débouchés, fera augmenter les revenus et assurera la pérennité des entreprises de transformation de fruits de mer.



RECOMMANDATIONS

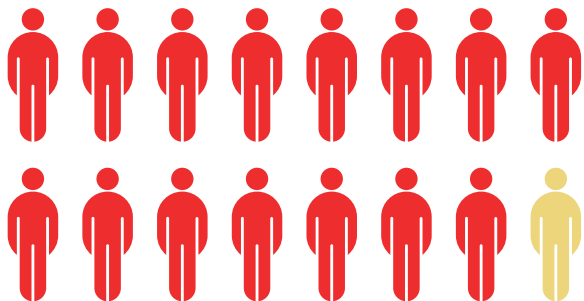
Les recommandations qui suivent sont issues des résultats et des implications de l'étude d'IMT. Plusieurs d'entre elles visent à stabiliser rapidement la situation du marché du travail. On espère ainsi « gagner du temps » jusqu'à ce que les mesures à plus long terme

proposées dans les autres recommandations puissent produire des impacts et, éventuellement, créer un équilibre du marché du travail dans l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer.

RECOMMANDATIONS QUI DEVRAIENT PRODUIRE DES IMPACTS À COURT TERME

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 répercutera 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.



Principaux acteurs

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)
- Emploi et Développement social Canada (EDSC)
- Associations industrielles

Première étape

- Discuter ce que le gouvernement fédéral pense de ces recommandations

Le gouvernement fédéral devrait songer à :

- L'adoption d'une approche intersectorielle afin de promouvoir les emplois à court terme de pointe de la transformation du poisson et des fruits de mer au Canada atlantique, surtout auprès des travailleurs saisonniers hors saison.
- La modification du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique afin d'inclure les transformateurs de poisson et de fruits de mer saisonniers.
- Le rétablissement du programme de subvention salariale Objectif Carrière pour les transformateurs de poisson et de fruits de mer, 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 %.
- Modifier la manière dont les emplois « de base » de l'industrie sont classés comme étant « peu spécialisés » afin de lui faciliter l'accès à des travailleurs étrangers temporaires (TET).
- Créer un programme de travailleur saisonnier de la transformation du poisson et des fruits de mer semblable à celui des travailleurs agricoles. Cela contribuerait à réduire le nombre de captures perdues faute de main-d'œuvre, surtout durant les périodes de pointe.
- Supprimer les restrictions quant au nombre de fois qu'un 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).
- Modifier les pistes d'immigration actuelles pour que les TET soient plus aptes à trouver le travail dans le secteur plus attrayant (p. ex., permettre aux employeurs du secteur de travailler avec des employeurs d'autres industries pour grouper des heures et créer un emploi à plein temps, aide au logement et pour le transport).

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 ou négatives) 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 (p. ex., relativement à l'absentéisme, la désincitation au travail), la formation à l'emploi et le 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	Première étape
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) - Ministère des Pêches et des Océans (MPO) - Emploi et Développement social Canada (EDSC) - Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) - Associations industrielles	Explorer des mécanismes et des structures potentiels dans le but de mener un examen concerté des programmes et des politiques.

RECOMMANDATION : MILIEUX DE TRAVAIL FLEXIBLES

L'approche du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer à la gestion des ressources humaines est plus traditionnelle que celle d'autres industries. La recherche révèle qu'on pourrait innover considérablement à cet égard.

Certaines pratiques de RH qui contribuent aux problèmes, tels que le roulement et l'absentéisme, découlent du fait que les transformateurs ont peu de contrôle et peu de préavis relativement à la quantité et aux délais de livraison des matières premières (ce qui occasionne, par exemple, de longs quarts de travail pour les employés). Certaines entreprises ont réagi en aménageant des réservoirs-viviers pour conserver les prises plus longtemps et répartir le travail de transformation sur une période plus longue (ce qui permet de raccourcir les quarts de travail).

Faute de réservoir-vivier, il y a plusieurs façons de mieux adapter les milieux de travail aux préférences des employés. Une approche plus rationnelle et consultative à l'ordonnancement pourrait permettre de structurer les quarts de travail, si bien que les employés qui sont disposés

à travailler des quarts de travail plus longs ou à des heures supplémentaires peuvent le faire, alors que ceux qui ne le souhaitent pas sont approchés en dernier recours. De manière plus générale, des approches potentielles à l'amélioration de la flexibilité du milieu de travail comprennent l'offre de quarts de travail plus courts dans les usines qui ont essentiellement des travailleurs plus âgés, ainsi que des congés pour les rendez-vous médicaux et de meilleurs régimes de santé (p. ex., assurance-médicaments). Lorsque les effectifs comptent un grand nombre de femmes, on pourrait envisager des services de garderie et des congés parentaux additionnels.

Les employeurs du secteur devraient envisager la mise en place de programmes de primes de recrutement et de maintien en poste. Par exemple : des primes de recommandation d'employés, des primes de maintien en poste, des primes de « longévité » et la reconnaissance.

CTAC pourrait aider à développer des outils de RH et de la formation pour aider les responsables des RH à mettre en œuvre certaines pratiques exemplaires.

Principaux acteurs	Première étape
- Associations industrielles - Membres de l'industrie (y compris des professionnels des RH) - Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	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 : BUREAUX PARTAGÉS DE SERVICES DE RH

Pour aider toutes les entreprises (et particulièrement les plus petites), il est recommandé que le secteur crée un bureau partagé de services de RH avec l'aide des gouvernements et des associations industrielles. Le bureau pourrait être doté de professionnels des RH et de la finance qui fourniraient des conseils et des services spécialisés sur une base temporaire et ponctuelle. Les services pourraient comprendre :

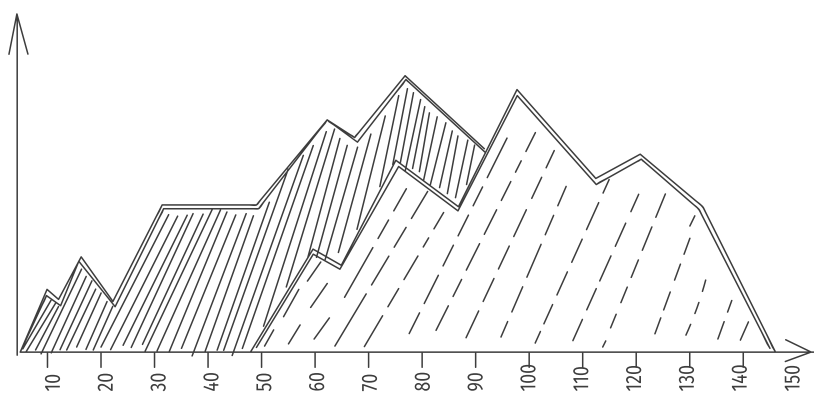
- de l'aide au recrutement et à l'embauche
- la recherche de programmes gouvernementaux et autres liés aux RH (p. ex., subventions et contributions)
- de l'aide pour remplir des demandes/rédiger des soumissions
- de l'aide pour remplir les études d'impact sur le marché du travail exigées dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires
- nouer des liens plus étroits avec les écoles secondaires et postsecondaires afin d'accroître la sensibilisation aux perspectives de carrière et de développer des programmes d'apprentissage expérientiel
- la coordination avec d'autres secteurs dont

les saisons sont opposées à celles du poisson et des fruits de mer afin de maximiser l'emploi des travailleurs canadiens – ce qui représenterait un partage de travailleurs et leur permettrait de travailler pendant plus d'une saison, voire toute l'année peut-être. Comme première étape, il est recommandé d'examiner la disponibilité potentielle de travailleurs et d'entreprises, y compris l'impact éventuel sur les prestations d'AE.

La notion de partage du travail existe depuis longtemps au Canada, y compris dans les dispositions du programme d'AE. Il est recommandé que les employeurs du secteur, peut-être en collaboration avec EDSC, appliquent cette notion (mais en sens inverse) en examinant des façons de coordonner avec des employeurs hors de l'industrie afin de « partager » l'offre de travailleurs saisonniers locaux (p. ex., jumeler la transformation de fruits de mer en été et le déneigement en hiver).

CTAC pourrait appuyer les bureaux sur une base nationale en élaborant des modules de formation et des outils.

Principaux acteurs	Première étape
• Associations industrielles • Membres de l'industrie (y compris des professionnels des RH) • Gouvernement fédéral • Emploi et Développement social Canada (EDSC) • Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	• Examiner la disponibilité potentielle de travailleurs et d'entreprises, y compris l'impact éventuel sur les prestations d'AE.



RECOMMANDATION : RECYCLAGE DE L'AIDE SOCIALE

L'industrie a un grand nombre de postes ne nécessitant pas de diplôme d'études secondaires ni de formation antérieure. Mais il est nécessaire d'accroître l'offre de main-d'œuvre locale et d'attirer les jeunes dans le secteur.

Il est recommandé qu'un ou plusieurs modèles de partenariat communautaire soient élaborés en collaboration avec le secteur, les programmes provinciaux d'aide sociale et des organisations communautaires desservant les prestataires d'aide sociale, pour 1) sensibiliser davantage les prestataires de l'aide sociale aux perspectives d'emploi existant dans le secteur, et

2) les outiller pour qu'ils puissent saisir ces opportunités.

Par exemple, un programme spécialisé pourrait être mis en place pour permettre aux prestataires de l'aide sociale de continuer de recevoir certaines prestations pendant qu'ils reçoivent une formation en cours d'emploi et/ou terminent la période d'essai. Un autre programme pourrait mettre l'accent sur l'employabilité et les compétences essentielles. On anticipe que cette formation pourrait mener à des possibilités d'emploi pour les stagiaires disposés à rester en poste.

Principaux acteurs	Première étape
- Associations industrielles - Ministères provinciaux responsables de l'aide sociale - Organisations communautaires desservant les bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres segments éprouvant des difficultés en matière d'emploi - Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	Explorer la faisabilité de cette recommandation en vertu des règles, règlements et lois actuels relatifs à l'aide sociale, et évaluer la disponibilité potentielle des bénéficiaires de l'AS.

RECOMMANDATION : PROGRAMMES DE FORMATION DE L'INDUSTRIE (MENANT À UN CERTIFICAT)

Il n'y a pas de cheminement de carrière clair pour les employés, ce qui occasionne des taux de roulement élevés.

Il est recommandé que le secteur collabore avec CTAC pour concevoir des programmes de formation en ligne et autres menant à un certificat. Un certificat aiderait un employé à faire progresser sa carrière et pourrait être crédité en vue de la certification.

Il est également recommandé que le secteur travaille avec les collèges communautaires et les prestataires de formation pour adultes afin d'élaborer des programmes de formation pour les postes les plus spécialisés et les mieux rémunérés du secteur (p. ex., contrôle de la qualité, chef d'équipe de la transformation, contremaître de la transformation).

Principaux acteurs	Première étape
- Associations industrielles - Ministères provinciaux responsables de l'aide sociale - Organisations communautaires desservant les bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres segments éprouvant des difficultés en matière d'emploi - Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	Explorer la faisabilité de cette recommandation en vertu des règles, règlements et lois actuels relatifs à l'aide sociale, et évaluer la disponibilité potentielle des bénéficiaires de l'AS.

RECOMMANDATION : EMPLOIS D'ÉTÉ

Il est recommandé que le secteur fasse la promotion d'emplois d'été auprès des étudiants d'établissements postsecondaires du Canada et de l'étranger comme étant des aventures potentielles rémunérées uniques. Le secteur pourrait émuler les employeurs du secteur de l'hôtellerie et d'accueil de certains centres de villégiature du Canada (comme ceux de Banff par exem-

ple), en proposant des logements à faible coût (p. ex., construire des « logements d'employés »), des congés pour permettre de voyager / d'explorer les environs, et d'autres services qui intéressent les milléniaux. D'autres modèles pourraient s'inspirer aussi des programmes Katimavik, par exemple.

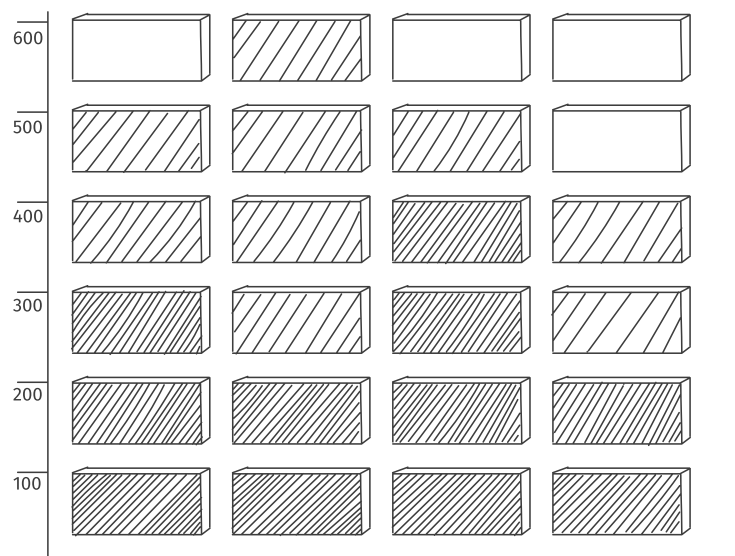
Principaux acteurs	Première étape
- Ministères provinciaux responsables de la formation, collèges/universités - Associations industrielles - Associations d'étudiants postsecondaires	Évaluer la faisabilité, leur application potentielle et le RDI potentiel de tels programmes.

RECOMMANDATION : INCITER DES IMMIGRANTS À S'ÉTABLIR DANS DES COMMUNAUTÉS DE TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

De grandes villes du Canada atlantique, comme Halifax et Moncton, ont un grand nombre d'immigrants, dont certains sont sans emploi ou sous-employés. Nous savons également d'après la recherche sur les attitudes Cahier de choix™ que les nouveaux arrivants sont passablement réceptifs à travailler dans le secteur.

Il est recommandé que le secteur, les ministères gouvernementaux et les organismes d'établissement des immigrants collaborent pour sensibiliser davantage les immigrants aux avantages que présente le secteur (p. ex., salaire/avantages sociaux, qualité de vie dans une petite communauté, logement abordable).

Principaux acteurs	Première étape
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) - Associations industrielles - Organismes locaux d'établissement des immigrants	Discuter des mérites de la recommandation avec des organismes locaux d'établissement des immigrants, y compris leur capacité de participer, les sources potentielles de financement, la réceptivité potentielle des immigrants.



RECOMMANDATION : PARTENARIATS AVEC LES PREMIÈRES NATIONS

Les membres de communautés des Premières Nations possèdent et exploitent plusieurs usines de transformation. La recherche révèle aussi que ces communautés sont une source potentielle de main-d'œuvre.

Il est recommandé que les associations sectorielles et le gouvernement fédéral établissent des partenariats avec les communautés des Premières Nations afin de 1) soutenir les transformateurs des Premières Nations, et 2) sensibiliser les membres de ces communautés aux opportunités existant dans les usines de transformation des Premières Nations, ainsi qu'aux perspectives d'emploi dans l'industrie en général.

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 les employeurs qui ont eu peu ou pas de contact avec ces collectivités dans le passé.

Principaux acteurs	Première étape
• Associations industrielles • Transformateurs des Premières Nations • Chefs des communautés des Premières Nations • Organismes locaux/régionaux de développement économique • Service Canada	• Explorer la réceptivité des usines et 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. L'industrie pourrait mettre 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). La recherche propose aussi des conseils pour personnaliser des campagnes de sensibilisation pour divers segments. Voici des exemples de messages percutants :

- « Le secteur fournit des produits de qualité pour les tables du monde entier. »
- « Le secteur est le pivot entre la mer et la cuisine. »
- « La production d'aliments sains et salubres est beaucoup plus qu'un emploi. »

Il est 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 élargir les programmes d'apprentissage expérientiel (p. ex., préparation à l'employabilité).

Principaux acteurs	Première étape
• Bureaux de Service Canada • Établissements postsecondaires • Écoles secondaires • Organisations communautaires pour les jeunes • Associations industrielles • Membres de l'industrie • Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)	• Explorer la réceptivité des écoles à accroître la sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur.

RECOMMANDATION DONT LES IMPACTS SERAIENT À PLUS LONG TERME

RECOMMANDATION : PARTENARIATS D'INNOVATION

Des technologies de transformation de pointe et de l'automatisation conçues expressément pour le Canada sont requises pour soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux, mais le contexte actuel n'est pas propice aux investissements dans le développement de ces technologies.

Pour combler l'écart d'automatisation et de productivité, il est recommandé d'établir un partenariat entre le gouvernement, l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer, des sociétés de développement et de fabrication de technologie ainsi que des universités en vue de développer des technologies spécialisées pour le secteur, et l'exportation peut-être. Une automatisation accrue pourrait aussi potentiellement contribuer à maintenir en poste le groupe de travailleurs plus âgés en réduisant l'aspect physique de certains postes. Elle pourrait aussi contribuer à prolonger la saison de travail et minimiser les périodes de pointe, et réduire l'ensemble des besoins en main-d'œuvre.

Les principales priorités stratégiques de la Supergrappe de l'économie océanique 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 de l'économie océanique pour que sa stratégie prenne en compte les besoins des transformateurs de poisson et de fruits de mer.

Il est également recommandé que le partenariat d'innovation :

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

Key Players	Initial Step
• Fisheries and Marine Institute • Centre canadien d'innovations des pêches • Université Dalhousie • FoodTech Canada – Centres d'innovation du poisson et des fruits de mer • Institut de recherche sur les zones côtières • Fonds des pêches de l'Atlantique • Gouvernement fédéral • Associations industrielles	• 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 du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, intitulée Mobiliser les talents pour l'industrie du poisson et des fruits de mer 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 du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, 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.

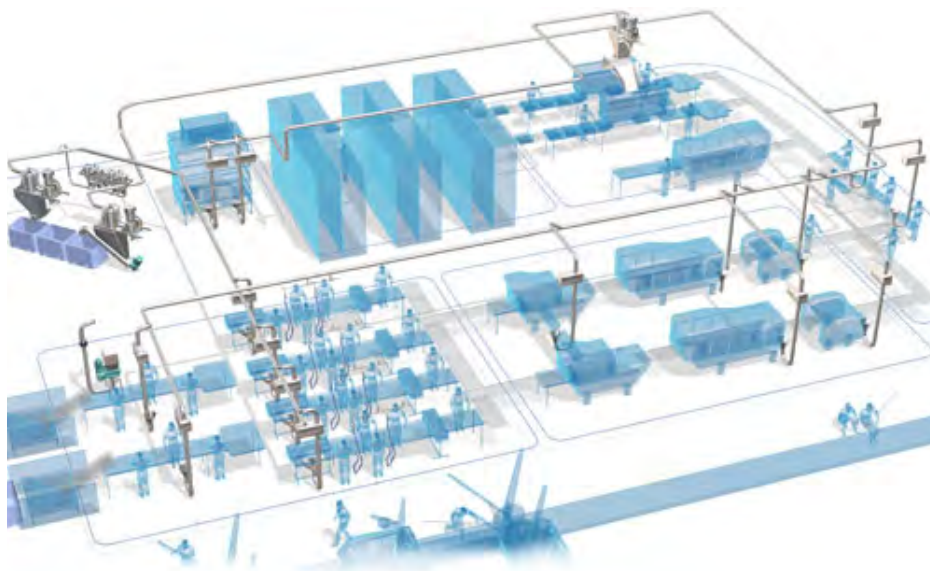
Un groupe consultatif constitué de l'industrie et de partenaires a contribué à peaufiner la portée de l'étude, identifier les préoccupations régionales, offrir un encadrement et des commentaires clés sur les méthodes retenues, valider les hypothèses et fournir un accès à

des sources de données et des rapports. En sus des entreprises représentant chacune des provinces du Canada atlantique siégeant au groupe consultatif, faisaient aussi partie des partenaires le Fisheries and Marine Institute de l'Université Memorial, l'Association des transformateurs de homard du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, et le Nova Scotia Fisheries Sector Council.

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 du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique (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.



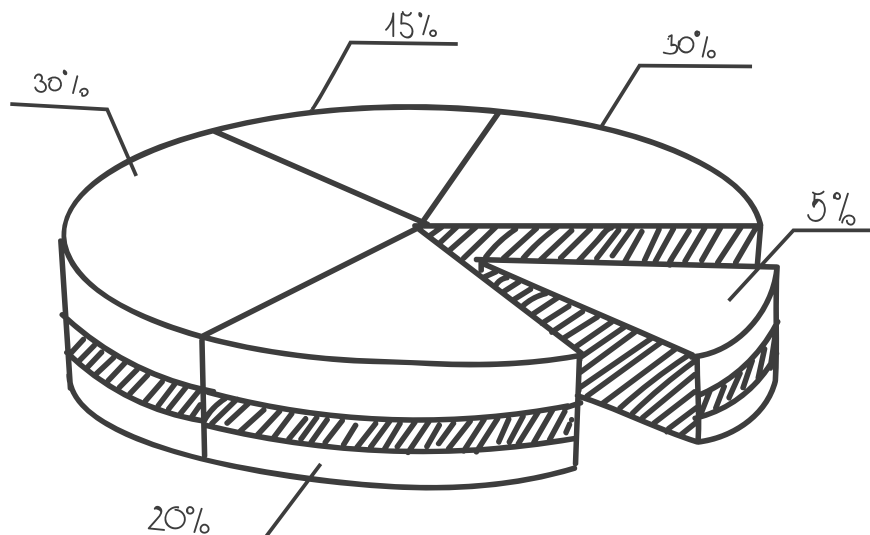
4.0 MÉTHODES ET PRINCIPALES SOURCES DE DONNÉES

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 poisson et de fruits de mer du Canada atlantique, dont le taux de participation a été de $n=100$ et où les entreprises représentaient environ 69 % 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 du poisson et des fruits de mer, 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 12 régions différentes des quatre provinces de l'Atlantique.
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 du poisson et des fruits de mer.
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 du poisson et des fruits de mer, avec accent particulier sur les 12 régions identifiées dans les quatre provinces.
6. Une étude des principales professions et des cheminements de carrière propres au secteur.
7. Un examen de l'utilisation de la technologie dans les usines du secteur comparativement à l'utilisation qui en est faite dans d'autres pays.

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



5.0 PROFIL DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER DU CANADA ATLANTIQUE

5.1 TAILLE DU SECTEUR ET DES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION

SOMMAIRE

En 2017, le secteur employait directement quelque 15 000 travailleurs et contribuait 963 millions \$ au PIB. Le secteur compte plus de 700 entreprises. En 2017, la valeur des exportations de la transformation du poisson et des fruits de mer était estimée à 3,84 milliards \$,¹ ce qui indique que le secteur dépend fortement des exportations.

CONSIDÉRATIONS

Le secteur est constitué principalement de petites entreprises, un quart seulement parmi elles comptant plus de 120 employés. Les solutions aux défis de RH devront être très pragmatiques et faciles à mettre en œuvre, parce que de nombreuses petites entreprises n'ont pas forcément les capacités nécessaires (financières, 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. La croissance et la demande de produits peuvent augmenter rapidement, mais il peut également y avoir des fluctuations de prix et de demande pour certains produits. En présence de fluctuations des marchés d'exportation, il peut être difficile d'y faire face lorsque le marché du travail est tendu. L'industrie du homard est particulièrement dépendante des marchés extérieurs et elle est aussi un des segments où l'intensité de la main-d'œuvre est la plus forte, ce qui pose de sérieux problèmes.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Bureaux partagés de services de RH

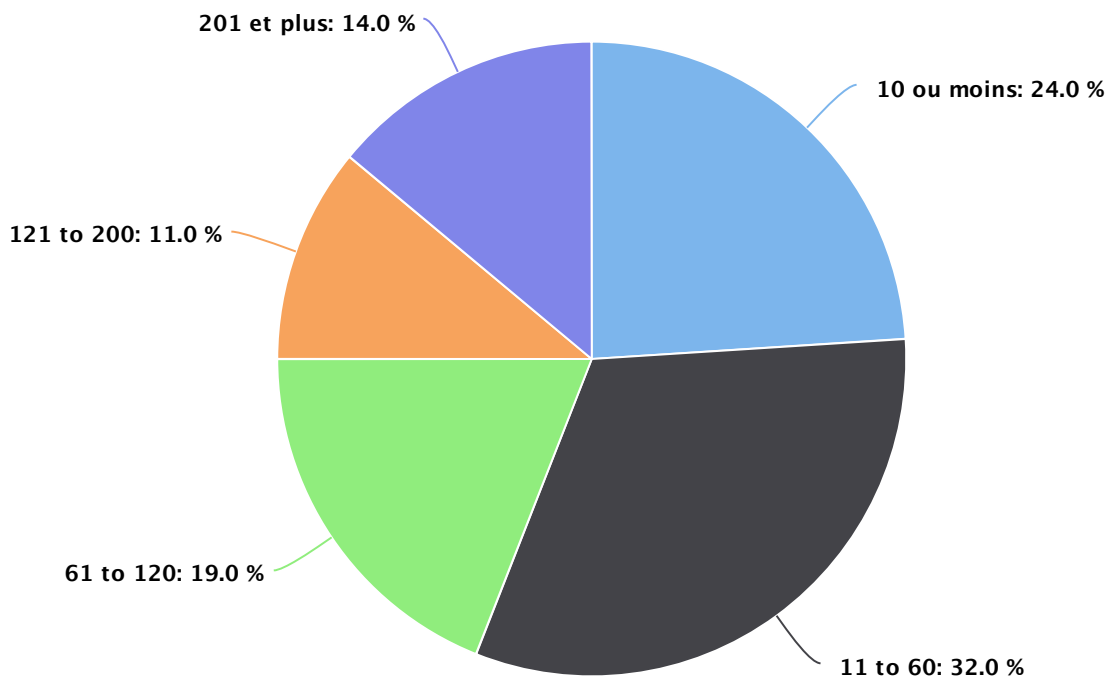


1. Trade Data Online - Accédé le 12 octobre 2018

Le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique a contribué environ 963 M²\$ au PIB de 2017 et employait alors quelque 15 000 travailleurs. La liste d'entreprises du secteur utilisée pour la base de sondage de cette étude indique que l'industrie regroupe plus de 700 entreprises. Selon les

résultats du sondage des entreprises, l'entreprise moyenne (médiane) compte 108 employés. Il y a cependant beaucoup de diversité, et la plupart des entreprises ont moins de 60 travailleurs et le quart (24 %) sont très petites et ne comptent que 10 employés ou moins (figure 1).

FIGURE 1: TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS DE TRANSFORMATION DE POISSON ET DE FRUITS DE MER, % DU TOTAL

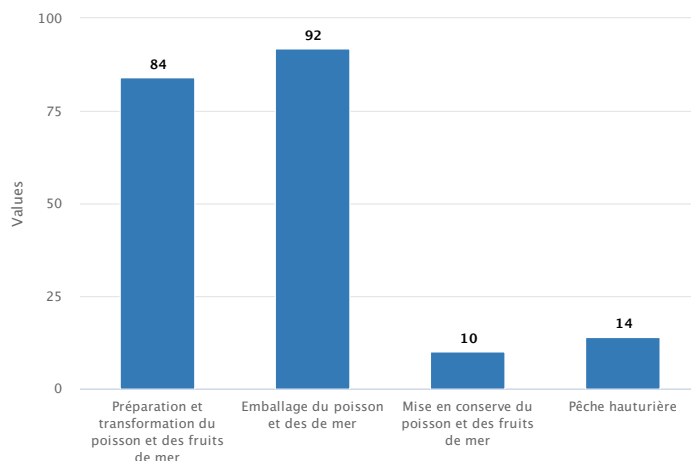


Source : CTAC – Sondage IMT de la transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique, 2017

Selon le sondage mené auprès des entreprises, les principales activités des transformateurs de l'industrie étaient l'emballage du poisson et des fruits de mer (92 %) ainsi que la préparation et la transformation du poisson et des fruits de mer (84 %). De plus faibles proportions ont mentionné la mise en conserve du poisson et des fruits de mer (10 %) ou la pêche hauturière (14 %) (figure 2).



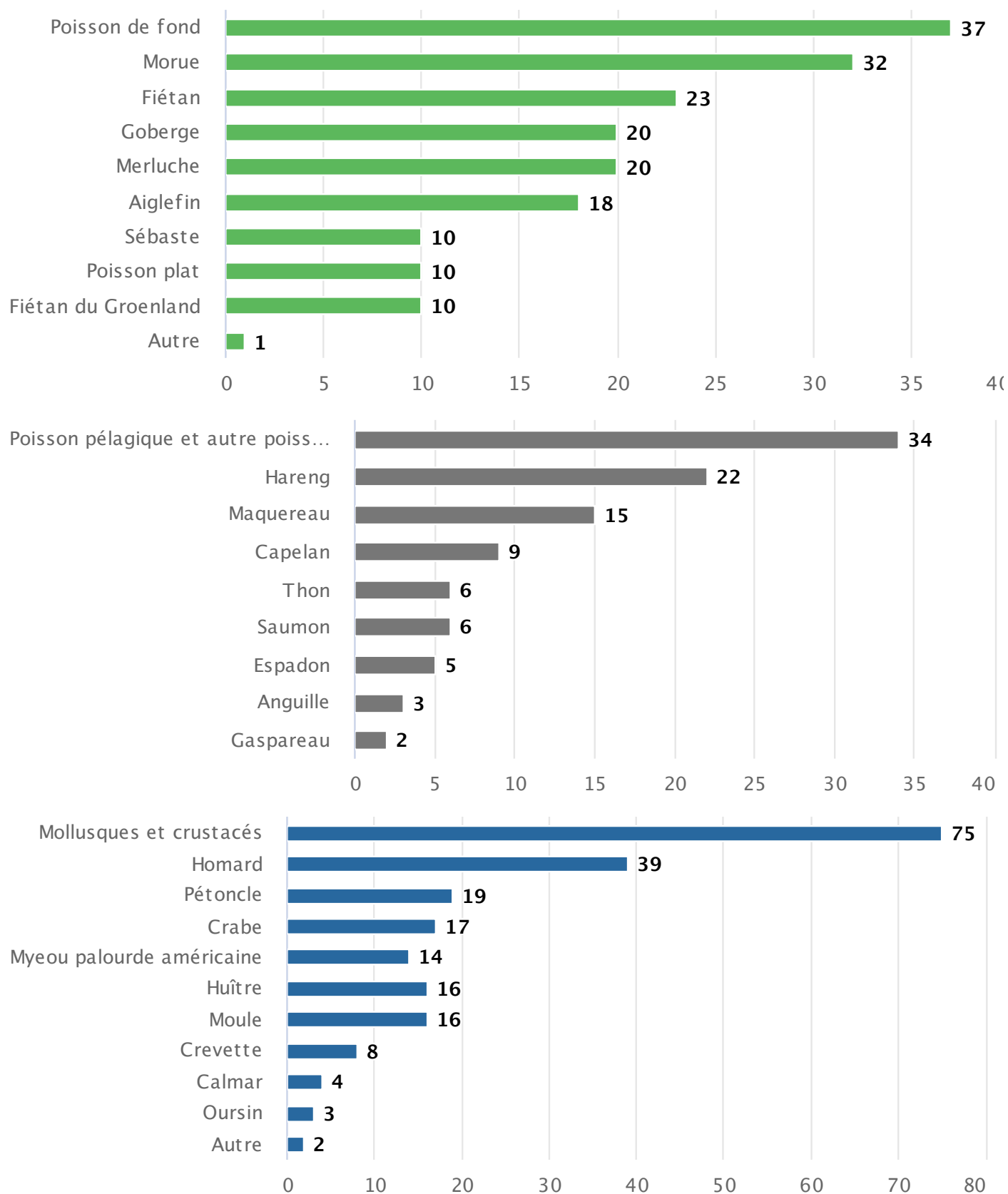
FIGURE 2: PRINCIPALES ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION, % DU TOTAL



2. Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. En dollars enchaînés CAD de 2007. Comprend la contribution des provinces de l'Atlantique à l'aquaculture [SCIAN 1125] et la Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer [SCIAN 3117].

La plupart des entreprises ayant participé au sondage ont mentionné qu'elles transformaient des mollusques et crustacés (75 %), l'espèce la plus fréquemment mentionnée étant le homard (39 %) (figure 3). Des proportions similaires disent qu'elles transforment des poissons de fond (démersaux) (37 %) et des poissons pélagiques ou poissons à nageoires (34 %), des espèces courantes étant la morue (32 %), le flétan (23 %) et le hareng (22 %).

FIGURE 3: PROFIL DES ESPÈCES DES TRANSFORMATEURS DE FRUITS DE MER - % DU TOTAL



Source : CTAC – Sondage IMT de la transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique, 2017

La valeur des exportations de la transformation du poisson et des fruits de mer, en 2017, était estimée à 3,84 milliards \$³, ce qui indique une forte dépendance sur les exportations. Ceci a été confirmé par un sondage auprès des entreprises, ces dernières ayant mentionné que les exportations continuent d’être très importantes pour les transformateurs de fruits de mer, surtout les transformateurs de homard. Comme le démontre la figure 4, la plupart des transformateurs exportent aux États-Unis (84 %) et dans d’autres pays (68 %).

FIGURE 4: APERÇU DES ACTIVITÉS D’EXPORTATION, PAR DESTINATION

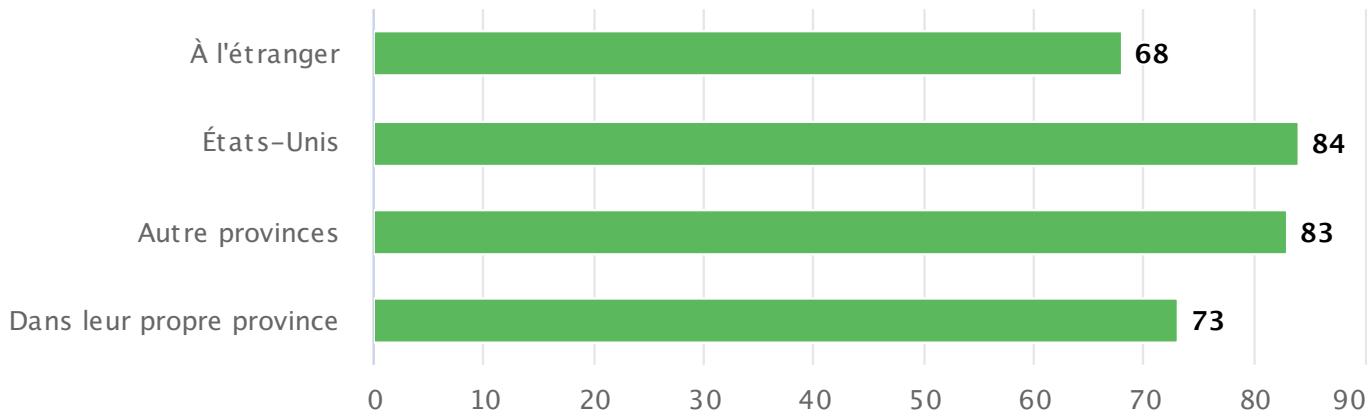
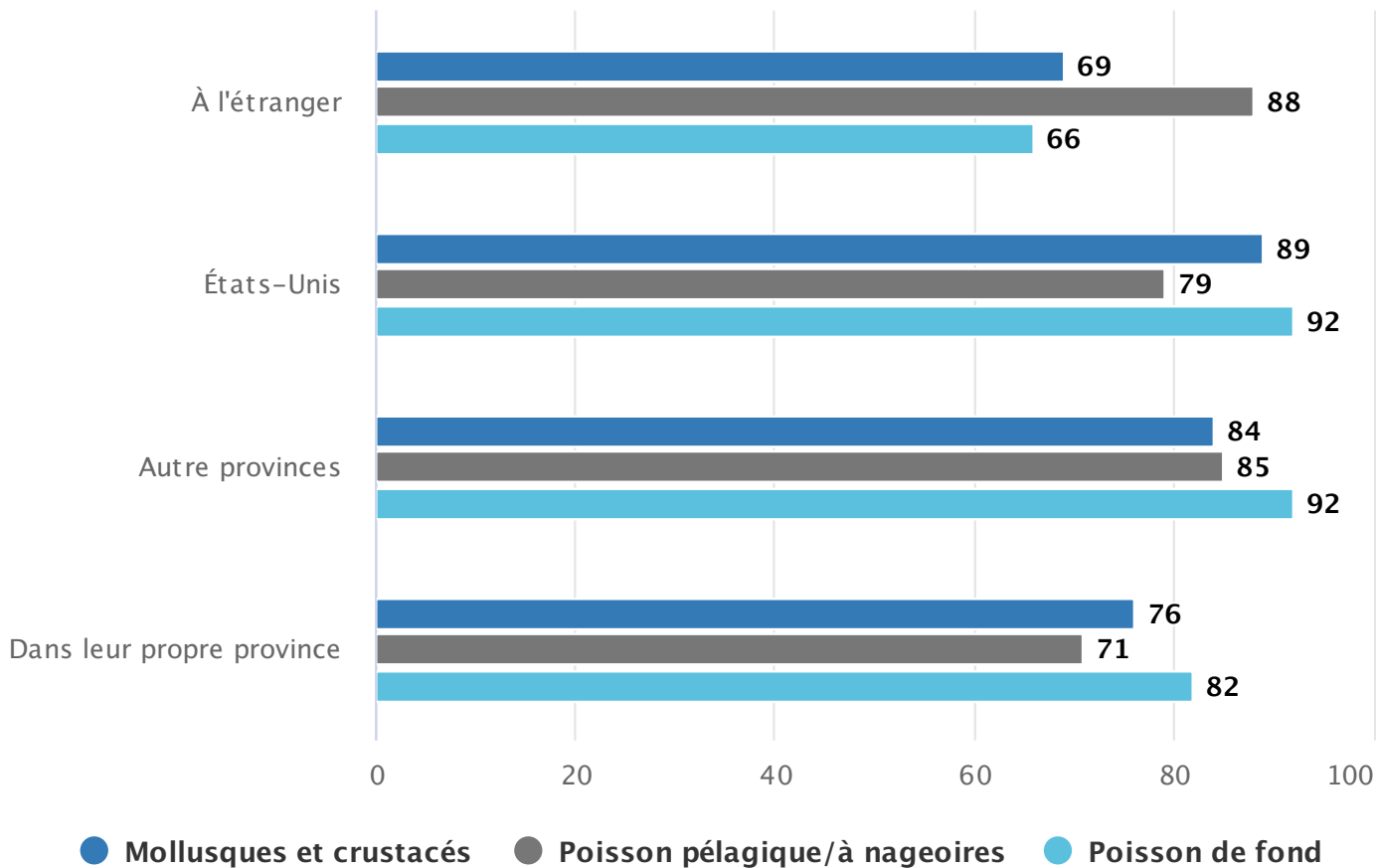


FIGURE 4: APERÇU DES ACTIVITÉS D’EXPORTATION, PAR TYPE DU PRODUIT



5.2 POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE ACTUEL ET FUTUR

SOMMAIRE

Les principaux déterminants du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer comprennent les facteurs de la demande du contexte économique canadien et mondial, les taux de change, les exportations internationales, la démographie. Ceux-ci sont ensuite groupés avec les facteurs de l'offre, tels que les quotas de pêche, l'aquaculture et les débarquements de poisson/fruits de mer.

CONSIDÉRATIONS

Les facteurs de l'offre, tels que les quotas de pêche et les débarquements de poisson/fruits de mer sont hors de l'influence des transformateurs et largement hors de celle des pêcheurs (surtout les quotas). Si le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer sont aux prises avec une plus forte demande pour leurs produits, ils ne peuvent encourager les pêcheurs à pêcher davantage. Cette situation est très différente de celle d'autres secteurs de la transformation alimentaire, celui des viandes par exemple, qui peut accroître la quantité de matières premières disponibles. Étant donné l'accès limité aux matières premières, il est donc impératif que les transformateurs de poisson et de fruits de mer extraient le plus de valeur ajoutée possible des matières premières pour assurer la croissance de l'industrie. La valeur ajoutée peut être à forte intensité de main-d'œuvre (p. ex., emballage spécial, préparation de produits), ce qui peut présenter de sérieux défis dans un contexte de resserrement du marché du travail. De plus, la composante de valeur ajoutée demande souvent

des investissements dans la technologie / l'automatisation, ce qui, pour les petites entreprises qui représentent la majorité de l'industrie, peut être financièrement impossible.



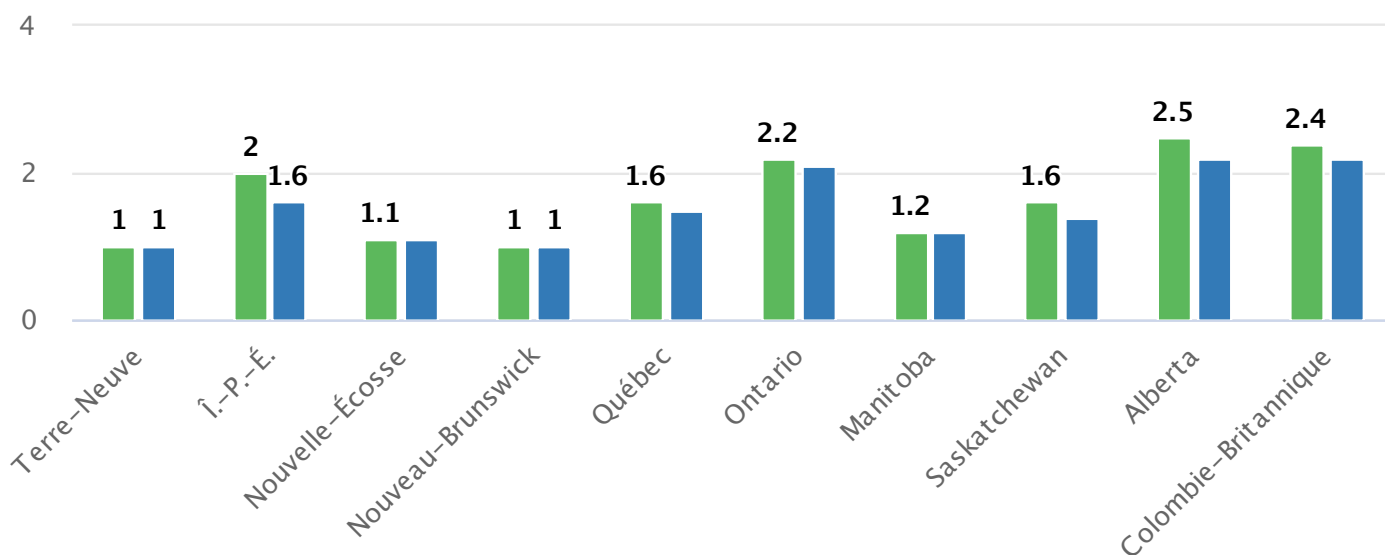
RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Programmes de formation de l'industrie
- Partenariats d'innovation

Un grand nombre de déterminants liés à la performance du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer 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.

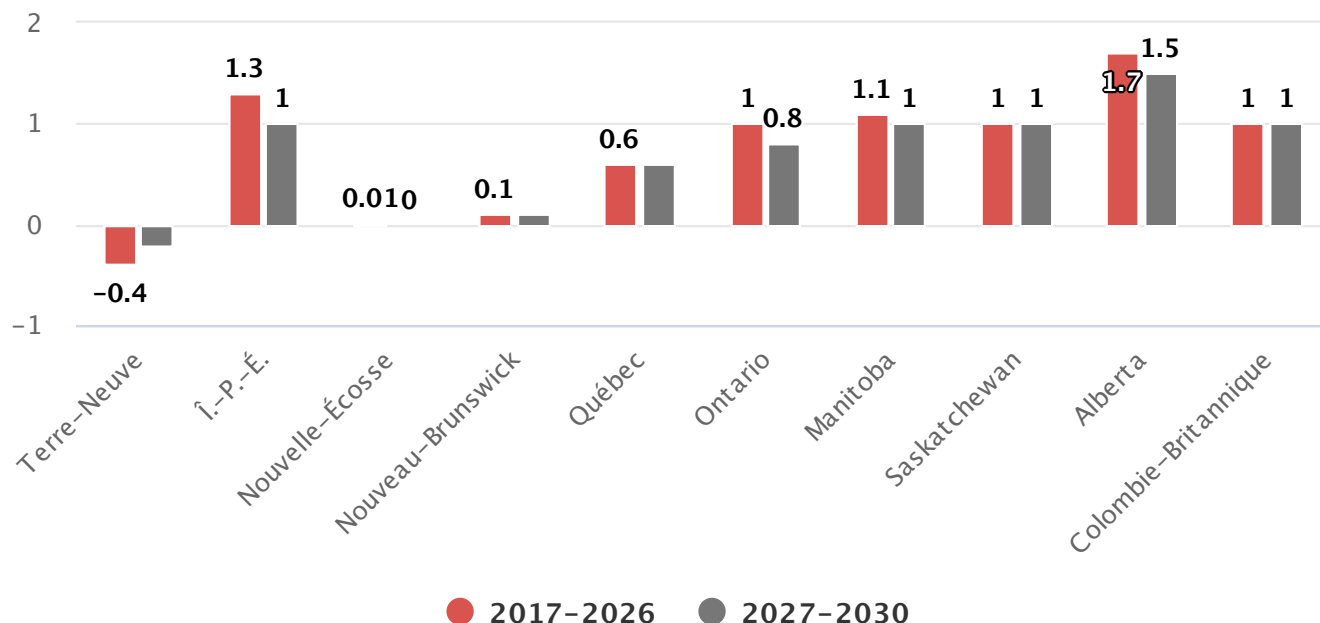
- **Environnement économique mondial** – L’environnement mondial est important pour les transformateurs de fruits de mer, parce qu’une grande partie de leurs produits sont exportés à l’étranger. Pour soupeser l’impact de l’environnement économique mondial sur les exportations de fruits de mer, il importe 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 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 fruits de mer, 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 5, 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 être en moyenne entre 1 % et 1,5 %, alors que ceux de l’Î.-P.-É., du Québec et de la Saskatchewan devraient se situer entre 1,5 % et 2 %.

FIGURE 5: 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 à 2016, à un peu moins de 1 % entre 2017 et 2026, pour finalement fléchir à environ 0,9 % de 2027 à 2030.

FIGURE 6: POPULATION – TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%) PAR PROVINCE; 2017-2026 ET 2027-2030

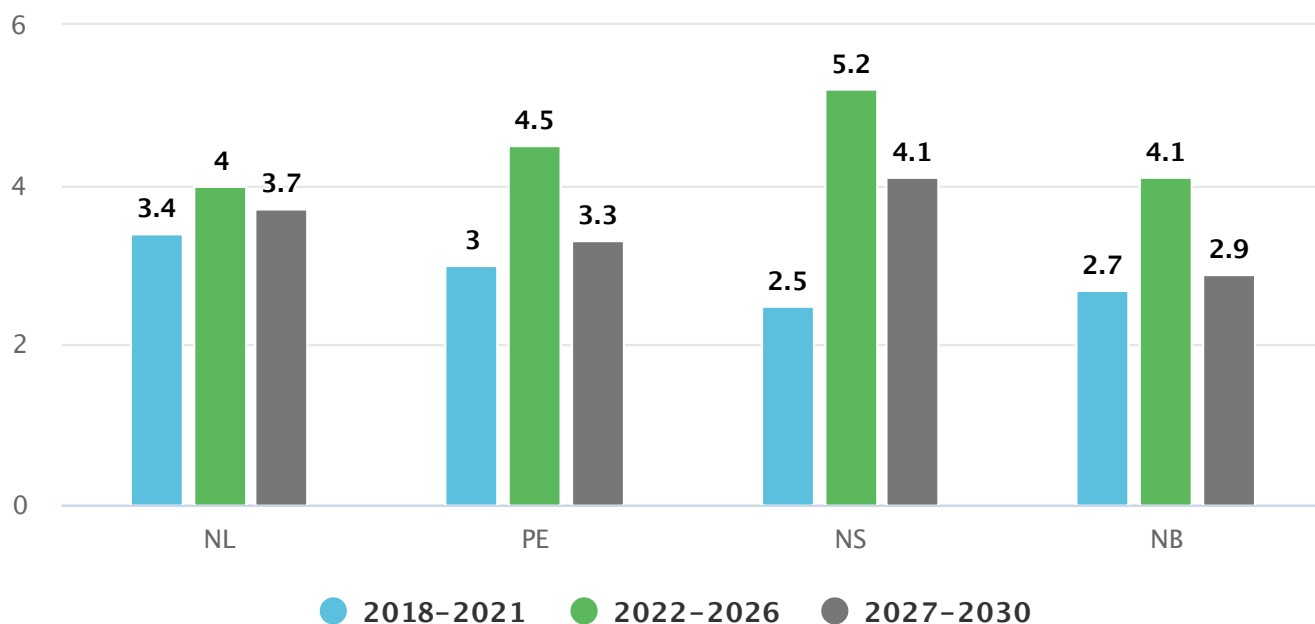


- **Quotas de pêche** – Les quotas de pêche ont un impact direct sur la quantité de matières premières disponibles et représentent donc un déterminant important de la performance du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer. Le système de quota est basé sur les plans de gestion des pêches et est propre à une espèce, à une saison et à un secteur géographique. Le ministère fédéral des Pêches et des Océans (MPO) détermine les quotas qui, selon les espèces et les régions, peuvent fluctuer d’une année à l’autre. Un aperçu des plans de gestion des pêches de certaines espèces communes du Canada atlantique est présenté à l’annexe C. Aux fins de l’étude, les modèles de demande ont maintenu les quotas aux niveaux de 2017 et ont prévu certains ajustements pour les excédents de prises accessoires lorsque cela s’est produit dans le passé. Les défis de projection pour l’industrie de la transformation sont soulignés lorsque les quotas futurs sont inconnus.
- **Débarquements de poisson et de fruits de mer** – Les quotas sont liés aux débarquements réels, qui représentent essentiellement la quantité de matières premières disponibles pour l’industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer de l’Atlantique. Il faut cependant retenir que des matières premières proviennent d’autres régions, et que tous les débarquements de poisson et de fruits de mer du Canada atlantique ne sont pas forcément tous transformés dans des usines du Canada atlantique. Les débarquements varient considérablement d’une année à l’autre et les facteurs économiques semblent être de peu d’utilité dans les explications. Les débarquements de fruits de mer par espèce, province et valeur, quantité (poids) et dollars réels ou ajustés pour l’inflation font partie du modèle utilisé pour projeter la demande (voir l’annexe D pour les débarquements par province et par espèce).
- **Aquaculture** – La production aquicole varie considérablement au fil du temps et coïncide avec les différentes demandes et le potentiel de croissance du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, selon l’espèce, la région et les volumes. Selon les données utilisées pour le modèle, il semble que la production provinciale de certaines espèces ait disparue, alors que la production d’autres espèces a augmenté considérablement. Dans certaines régions, l’aquaculture (p. ex., mytiliculture ou ostréiculture) a un impact direct sur la demande en main-d’œuvre, les opportunités étant souvent différentes de celles des plus grandes usines de transformation du homard plus saisonnières de mêmes régions.
- **Exportations internationales** – Tel que mentionné précédemment, les exportations internationales de poisson et de fruits de mer 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

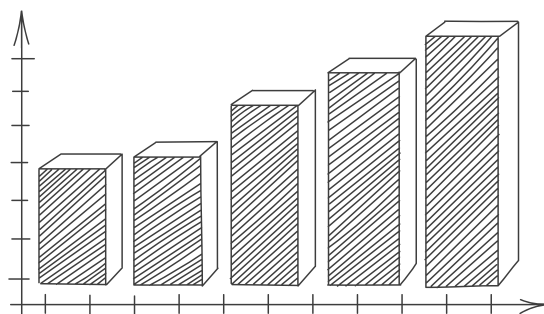
un impact important sur les exportations de poisson et de fruits de mer, les producteurs canadiens devant en bénéficiant davantage que leurs homologues européens d'ici 2030, surtout en ce qui a trait aux exportations de poisson et de fruits de mer (20,7 %) et d'aliments transformés de façon plus générale (61,5 %).

Toutes les provinces de l'Atlantique verront une augmentation de leurs exportations de poisson et de fruits de mer (figure 7). Les perspectives à court terme de Terre-Neuve-et-Labrador sont les meilleures avec une croissance annuelle moyenne de 3,4 %, qui sera cependant dépassée par la Nouvelle-Écosse entre 2022 et 2026.

FIGURE 7: CROISSANCE DES EXPORTATIONS – TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%) PAR PROVINCE; 2018-2021, 2022-2026 ET 2027-2030



Étant donné les restrictions de matières premières liées aux quotas, les perspectives de croissance présument que la production de produits à valeur ajoutée augmentera éventuellement. Une croissance plus forte est anticipée pour de nombreuses catégories d'exportations de poissons à nageoires, surtout le hareng, le capelan et le saumon. Les gains solides des exportations de saumon représentent des gains de production solides dans la pisciculture. Plusieurs catégories de mollusques et crustacés devraient afficher une forte croissance, surtout les crevettes et le crabe durant toutes les sous-périodes. La croissance du homard devrait être modérément forte durant la période de projection, ainsi que celle des produits de la mer préparés, surtout les crustacés, mollusques et autres invertébrés aquatiques.



5.3 UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE PAR LE SECTEUR

SOMMAIRE

Pour que le Canada puisse soutenir la concurrence pour les produits de la mer sur les marchés mondiaux, il faudra des technologies de transformation de pointe et de l'automatisation développées spécifiquement pour le Canada. Le Canada est à la traîne en ce qui a trait à la R & D et à l'implantation de technologies / d'automatisation dans le secteur de la transformation des fruits de mer. Parmi les obstacles auxquels se heurte le secteur, citons le fait que la technologie doit être adaptée aux espèces, un manque d'intérêt pour l'industrie de la part du secteur canadien de la technologie, l'incertitude et la saisonnalité de l'industrie, et la structure de l'industrie (p. ex., petites usines traitant plusieurs espèces).

CONSIDÉRATIONS

L'industrie de la transformation des fruits de mer du Canada atlantique semble être à la croisée des chemins quant à son développement. L'industrie dépend beaucoup de travailleurs saisonniers peu spécialisés et moins bien rémunérés pour la production de produits de moindre valeur. Il est donc difficile de passer potentiellement à des produits de plus grande valeur qui demandent des méthodes automatisées de pointe nécessitant d'importants investissements initiaux (technologie, R & D), de même que potentiellement d'autres niveaux de compétences chez les travailleurs (et peut-être aussi des frais de main-d'œuvre plus élevés).

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Emplois d'été
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer
- Milieux de travail flexibles
- Partenariats d'innovation

L'étude a examiné le positionnement de l'industrie canadienne de la transformation des fruits de mer comparativement à celle d'autres pays et certains des déterminants, particulièrement en ce qui a trait aux besoins et aux défis en matière de main-d'œuvre. La principale conclusion de cette étude a été la suivante ...



...pour que le Canada puisse soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux des produits de la mer, des technologies de transformation de pointe et de l'automatisation devront être développées spécifiquement pour le Canada.



L'étude a déterminé que, comparativement aux pays scandinaves tels que l'Islande et la Norvège qui sont des chefs de file de l'industrie de la transformation des fruits de mer pour plusieurs des mêmes espèces, le Canada est à la traîne en matière de R & D et en ce qui a trait à l'adoption de technologies et d'automatisation dans le secteur de la transformation des fruits de mer. Certains des déterminants soulevés par l'étude comprennent ce qui suit.

- **Besoins spécifiques à des espèces** – À l'heure actuelle, le Canada est un important fournisseur mondial de homard et de crabe comparativement à d'autres pays. Si de meilleures technologies sont requises pour transformer ces espèces (qui font partie actuellement des activités à plus forte intensité de main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer), il appartiendra donc au secteur canadien de la R & D et de la technologie de les développer.
- **Manque d'intérêt de la part du secteur de la technologie** – Ce sont les secteurs de la technologie ou les organisations de R & D qui doivent développer de nouvelles technologies. Les sociétés technologiques canadiennes ne perçoivent pas le secteur comme un marché attrayant, et le soutien gouvernemental pour les organisations de R & D a été irrégulier et difficile d'accès.
- **Saisonnalité de l'industrie** – Le volet de la capture de l'industrie (plus important actuellement que l'aquaculture) dépend essentiellement des quotas de pêche, qui sont à caractère saisonnier. L'industrie de la transformation a peu de temps pour traiter une grande quantité de produits, ce qui limite le nombre et le type de transformation possible, et nuit aux investissements dans l'automatisation et la robotique (par la diminution du rendement de l'investissement). L'étude a mentionné que le Canada produit de grandes quantités de matières premières fraîches en peu de temps, et souvent à des moments de l'année où la qualité du produit n'est pas optimale.
- **Incertitude de l'industrie** – L'industrie de la transformation du poisson et des produits de la mer du Canada atlantique fait face à une grande incertitude. L'incertitude règne sur les plans des ressources, l'impact continu du changement climatique, les régimes de gestion des ressources, et la disponibilité de main-d'œuvre locale et de travailleurs temporaires. Les fluctuations dans les quotas et l'érosion des ressources influent négativement sur la capacité des entreprises d'investir dans les opérations ou de mobiliser du financement pour les investissements technologiques. Cette incertitude entraîne une baisse des investissements et fait en sorte que les rendements sont eux aussi incertains, si bien que l'industrie éprouve de la difficulté à mobiliser des capitaux.
- **Diversité des espèces, taille des usines et nombre de transformateurs** – Bon nombre des établissements de transformation de fruits de mer du Canada sont relativement petits, traitent plusieurs espèces et se concentrent sur une ou quelques formes de produits. Les établissements européens sont très différents : ils ont tendance à se spécialiser selon les espèces et à produire toute une gamme de formes de produits. L'approche canadienne a fait que de nombreuses espèces sont traitées sous formes minimales et qu'on a peu investi dans des technologies de transformation de pointe. Cette situation peut être en train de changer au Canada, puisque que le secteur de la transformation commence à consolider le nombre d'individus et d'entreprises intervenant dans l'industrie. L'étude a indiqué, toutefois, que cette consolidation se fait lentement car les grands domaines d'accès portent sur l'approvisionnement en matières premières et la main-d'œuvre, qui est difficile à transférer d'un propriétaire à un autre.
- **Dilemme d'investissement actuel de l'industrie canadienne de la transformation des fruits de mer** – L'industrie est actuellement prise entre deux feux : des produits peu cher et de moindre valeur que l'on peut traiter à moindre coût de main-d'œuvre (intensité de main-d'œuvre et bas salaires) d'une part, et les produits de grande valeur qui dépendent de méthodes automatisées de pointe nécessitant des investissements initiaux importants (technologie, investissements dans la R & D), d'autre part. Cela est tout un dilemme en présence d'un accès incertain à la matière première, de la piètre qualité parfois des matières premières et de la diminution de certaines espèces. Ce ne sont généralement pas des circonstances qui sont propices à inciter les entreprises à investir dans la technologie et l'automatisation.

- **Structure fragmentée de l'industrie** – L'étude a mentionné que l'industrie est fragmentée et se caractérise par un approvisionnement irrégulier et l'absence d'une intégration verticale. Il y a un manque de consolidation parmi les pêcheurs, les transformateurs et les promoteurs pour diverses raisons, ce qui empêche les entreprises d'investir dans la technologie et l'automatisation. La structure actuelle de l'industrie ne favorise pas un plus petit nombre de grandes usines spécialisées fonctionnant toute l'année avec un approvisionnement régulier de produits disponibles toute l'année et une coopération verticale (comme en Islande par exemple).

Un investissement comparativement limité dans la technologie et la R & D dans l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique contribue aux impacts suivants pour le secteur.

- **Forte dépendance sur une main-d'œuvre saisonnière à bas salaire peu spécialisée** – Pour de nombreux transformateurs, la structure commerciale actuelle demande l'accès à des effectifs saisonniers relativement peu spécialisés et à bas salaire, afin de transformer de grandes quantités de matières premières en un nombre limité de formes de produits, généralement à un niveau de transformation primaire. En présence d'un resserrement accru de l'offre de main-d'œuvre et d'une plus grande scolarisation et spécialisation des travailleurs dans de nombreuses régions, cette dépendance devient un problème pour l'industrie.
- **Capacité limitée d'extraire un maximum de valeur des ressources** – L'étude a signalé qu'un rapport récent avait conclu que « l'industrie canadienne des produits de la mer... n'extraît pas la valeur maximale des ressources. »⁴ L'industrie canadienne des produits de la mer n'a pas encore adopté ni saisi les opportunités de maximisation de valeur pour diverses raisons dont, sans y être toutefois limitées, l'imprévisibilité de la disponibilité des matières premières, la qualité des matières premières, le manque de capitaux pour fabriquer des sous-produits, une faible rentabilité et l'incapacité de développer des approches applicables à toute l'industrie. On a mentionné que les produits peu transformés ne sont pas « identifiés » comme étant issus d'une transformation canadienne, car il n'existe pas de mécanisme d'attribution de marque à des produits non transformés ou semi-transformés. Cela pourrait avoir un impact sur les avantages pouvant découler d'accords commerciaux, puisqu'une industrie qui ne fait que fournir des matières premières ne pourra en bénéficier et la valeur du poisson et des fruits de mer canadiens en souffrira également.

Plusieurs des mêmes thèmes et enjeux se sont dégagés des entrevues avec les directeurs d'usines et des représentants de l'industrie. Diverses approches en matière d'investissement et d'intégration de la technologie ont été abordées dans les régions et sites. Des usines ont mentionné qu'elles continuaient d'utiliser de l'équipement installé il y a plus de 30 ans et d'autres ont avoué avoir effectué des investissements considérables dans l'infrastructure et la technologie. Bon nombre des investissements les plus récents portaient sur des tentatives de prolongement des saisons en conservant ou préservant des matières premières peu ou légèrement transformées jusqu'à ce qu'elles puissent être transformées (p. ex., réservoirs-viviers, congélateurs). Cela a été fait dans le but de résoudre les problèmes de pénurie de main-d'œuvre, d'améliorer la qualité du produit et de développer des produits à valeur ajoutée par une transformation additionnelle.

Les défis liés à l'adoption et à l'adaptation de technologies dans un contexte canadien étaient également apparents d'après les entrevues menées auprès des directeurs d'usine, ceux-ci ayant décrit divers exemples de tentatives d'investissement dans la technologie ou l'automatisation, parfois sans trop de succès. Un directeur a dit qu'ils avaient « une remise remplie d'équipement qui était censé fonctionner. » Étant donné la nature concurrentielle de l'industrie, lorsque des usines avaient réussi à intégrer de la technologie ou des procédés spécialisés pour faciliter l'automatisation ou développer un nouveau produit/procédé, elles considéraient cette information comme étant privilégiée et, comme il fallait s'y attendre, étaient réticentes à donner des détails.

Durant les entrevues, on a également soulevé le fait qu'il est difficile d'investir de fortes sommes dans la technologie ou l'infrastructure de l'usine, compte tenu de l'incertitude qui règne en matière d'approvisionnement (p. ex., une usine visitée était inactive depuis un an parce que les matières premières n'étaient plus disponibles), de la nature saisonnière des activités (p. ex., investir dans de l'équipement qui ne sera pas utilisé pendant six mois de l'année).

4. Gardner Pinfold Consultants Inc. (2017) Maximiser la valeur des ressources des pêches et de l'aquaculture du Canada. Agriculture et Agroalimentaire Canada.

6.0 PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

Un volet de l'étude consistait à cerner de manière approfondie les diverses professions du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer. 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 DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

SOMMAIRE

Les professions de la transformation du poisson et des fruits de mer comportent six grands niveaux, depuis les postes de débutants (p. ex., ouvrier d'usine de poisson/fruits de mer, emballeur de poisson/fruits de mer) aux postes de niveau intermédiaire (p. ex., coupeur de poisson/fruits de mer, pareur de poisson) et supérieur (p. ex., chef d'équipe et contremaître) et les postes de supervision (p. ex., superviseur de la transformation). Il y a aussi des postes de gestion et de haute direction (p. ex., v.-p., Opérations). L'autre groupe étroitement apparenté est celui du contrôle de la qualité et de l'évaluation de la qualité. Ce groupe a cinq niveaux professionnels allant du niveau débutant (p. ex., inspecteur du contrôle de la qualité) jusqu'au niveau de cadre (p. ex., directeur principal de l'assurance de la qualité).

Observations liées à la diversité dont les niveaux professionnels sont représentés dans les usines : 1) la syndicalisation a un impact important sur la répartition du travail dans les installations; 2) la taille de l'établissement a une incidence sur les distinctions et les différences entre les professions; 3) de nombreux postes ont des exigences d'ordre physique; et 4) il y a des différences de compétences entre la transformation du poisson et la transformation des fruits de mer.

CONSIDÉRATIONS

L'industrie de la transformation des fruits de mer compte beaucoup sur la formation en cours d'emploi, quatre des six catégories professionnelles n'exigeant aucune formation ni d'études postsecondaires, et trois des six catégories n'exigeant pas forcément un diplôme d'études secondaires. Cela représente des opportunités et des défis pour le secteur.

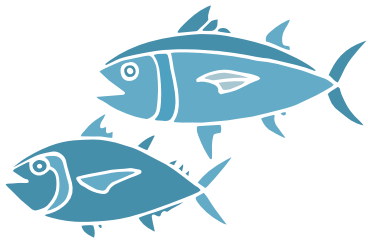
Une grande opportunité est qu'il est facile d'entrer dans le secteur. Les travailleurs peu spécialisés et peu scolarisés, qui désirent travailler dans l'industrie, seront considérés. Une autre opportunité est qu'il existe des possibilités d'avancement professionnel dans l'industrie basées sur l'expérience 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. Un autre défi lié au manque de formation et au fait que le secteur se fie à l'expérience, est que les jeunes peuvent aisément ignorer le secteur comme carrière potentielle car il n'existe pas de programmes de formation ou de diplômes spécifiques pour bon nombre des professions. La décision d'une carrière se fait souvent par le choix de « programme » qu'un étudiant choisit au niveau postsecondaire. Si les professions d'un secteur et les programmes de formation et d'études postsecondaires ne sont pas reliés, les jeunes ou leurs parents peuvent ignorer les secteurs comme perspectives de carrière viables.



Le cheminement de carrière de la transformation du poisson et des fruits de mer 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 1, les quatre 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.



RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Emplois d'été
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer
- Recyclage de l'aide sociale
- Programmes de formation de l'industrie
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur

Quelques observations soulevées au sujet des professions de la transformation du poisson et des fruits de mer 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 du poisson et des fruits de mer 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.
- **Compétences différentes pour la transformation du poisson et des fruits de mer** – Les recherches ont révélé que la différenciation et le développement de compétences sont plus évidents dans les établissements de transformation du poisson que dans ceux de la transformation des fruits de mer, en ce qui a trait au découpage et au filetage du poisson. La différenciation est plus prononcée pour les travailleurs de niveau débutant, intermédiaire et hautement qualifié d'une installation de transformation du poisson en raison des compétences de manipulation de couteaux qui y sont requises.

Outre les professions spécifiques liées au poisson et aux fruits de mer, 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 2, les professions de niveau débutant n'exigent pas d'études postsecondaires, mais demandent 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.

TABEAU 1 : PROFESSIONS DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

NIVEAU	EXEMPLES D'APPELLATIONS D'EMPLOI	CNP	EXPÉRIENCE/ÉDUCATION
Cadre supérieur	Directeur des opérations Vice-président des Opérations	0016 0911	De l'expérience dans l'industrie de la transformation du poisson / des fruits de mer est la plus importante exigence
Gestion	Directeur de la transformation du poisson / des fruits de mer Directeur d'usine de transformation du poisson / des fruits de mer	0911	Minimum de 5 années d'expérience dans l'industrie de la transformation du poisson / des fruits de mer Un diplôme en science alimentaire peut représenter un atout Expérience de gestion
Supervision	Superviseur de la transformation du poisson / des fruits de mer Superviseur de la salle des produits crus Superviseur de l'aire de transformation	9213	3 à 5 années d'expérience dans l'industrie de la transformation du poisson / des fruits de mer Diplôme d'études secondaires
Hautement qualifié	Chef d'équipe de la transformation du poisson / des fruits de mer Contremaître de la transformation du poisson / des fruits de mer	9213	Minimum d'une (1) année d'expérience comme travailleur d'usine de traitement du poisson / des fruits de mer Un diplôme d'études secondaires peut être exigé
Intermédiaire	Coupeur de poisson/fruits de mer Ouvrier d'usine de traitement du poisson / des fruits de mer Ouvrier au traitement du poisson / des fruits de mer Nettoyeur de poissons/fruits de mer Pareur de poisson Coupeur de poisson	9463	De l'expérience comme manœuvre peut être exigée Des études secondaires peuvent représenter un atout
Débutant	Manœuvre d'usine de traitement du poisson / des fruits de mer Emballeur de poissons/fruits de mer Manœuvre d'usine de traitement du poisson / des fruits de mer Manutentionnaire dans une usine de traitement de poisson/fruits de mer	9618	Aucune expérience requise Des études secondaires peuvent représenter un atout

Source : CTAC (2017) – *Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans la transformation du poisson et des fruits de mer*

TABEAU 2 : 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	9465-C 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 DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

SOMMAIRE

Dans le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer, 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 du poisson et des fruits de mer recoupent celles de l'AC/AQ, et les travailleurs occupant des postes plus spécialisés de la transformation du poisson et des fruits de mer 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 petit nombre seulement de travailleurs pourra accéder à des postes de supervision. En 2017, par exemple, il y avait un superviseur pour 13 travailleurs de niveaux débutant et intermédiaire. Bien que l'avancement professionnel soit possible, il n'est ni rapide ni assuré pour les nouveaux entrants. Étant donné le niveau élevé de roulement et le nombre plus élevé de départs à la retraite, cela pourrait créer des possibilités pour les employés plus nouveaux d'accéder à des postes de supervision.

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 désirent 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.

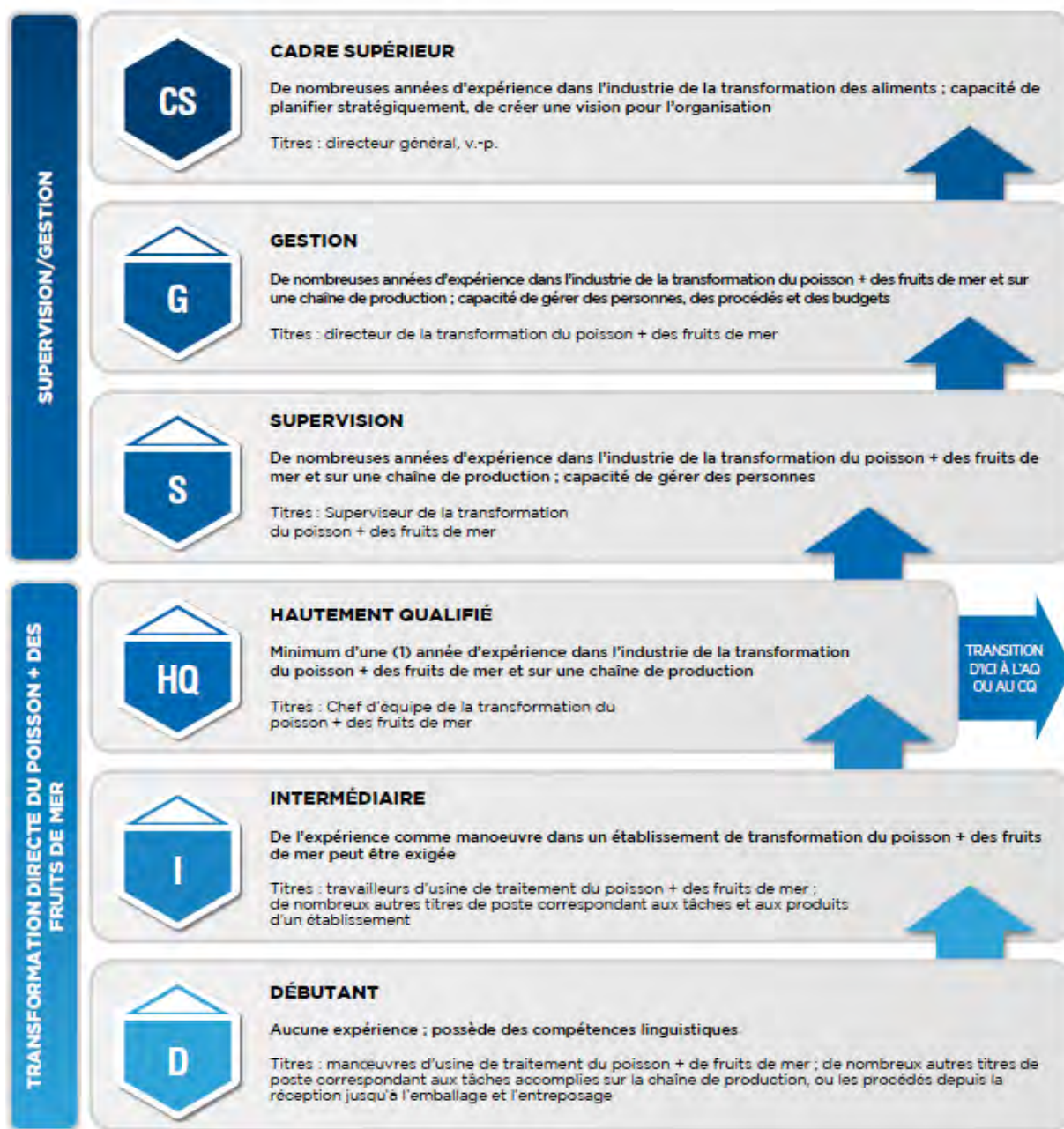
RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Recyclage de l'aide sociale
- Programmes de formation de l'industrie
- Solutions régionales

La recherche a révélé qu'un cheminement professionnel typique dans le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer est séquentiel : niveau débutant, ensuite niveau intermédiaire et hautement qualifié, et certains accéderont potentiellement à des postes de supervision et de gestion (Figure 8). Les entrevues avec les directeurs d'usine et les travailleurs ont indiqué que la plupart des effectifs 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, la plupart des travailleurs de l'industrie demeurent au niveau débutant ou intermédiaire.

Comme l'illustre le diagramme de la Figure 8, les travailleurs qui occupent des postes de niveau hautement qualifié (un chef d'équipe par exemple) peut passer au Service du contrôle de la qualité / de l'assurance de la qualité et assumer les fonctions d'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 transformation.

FIGURE 8 : CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES POSTES DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER

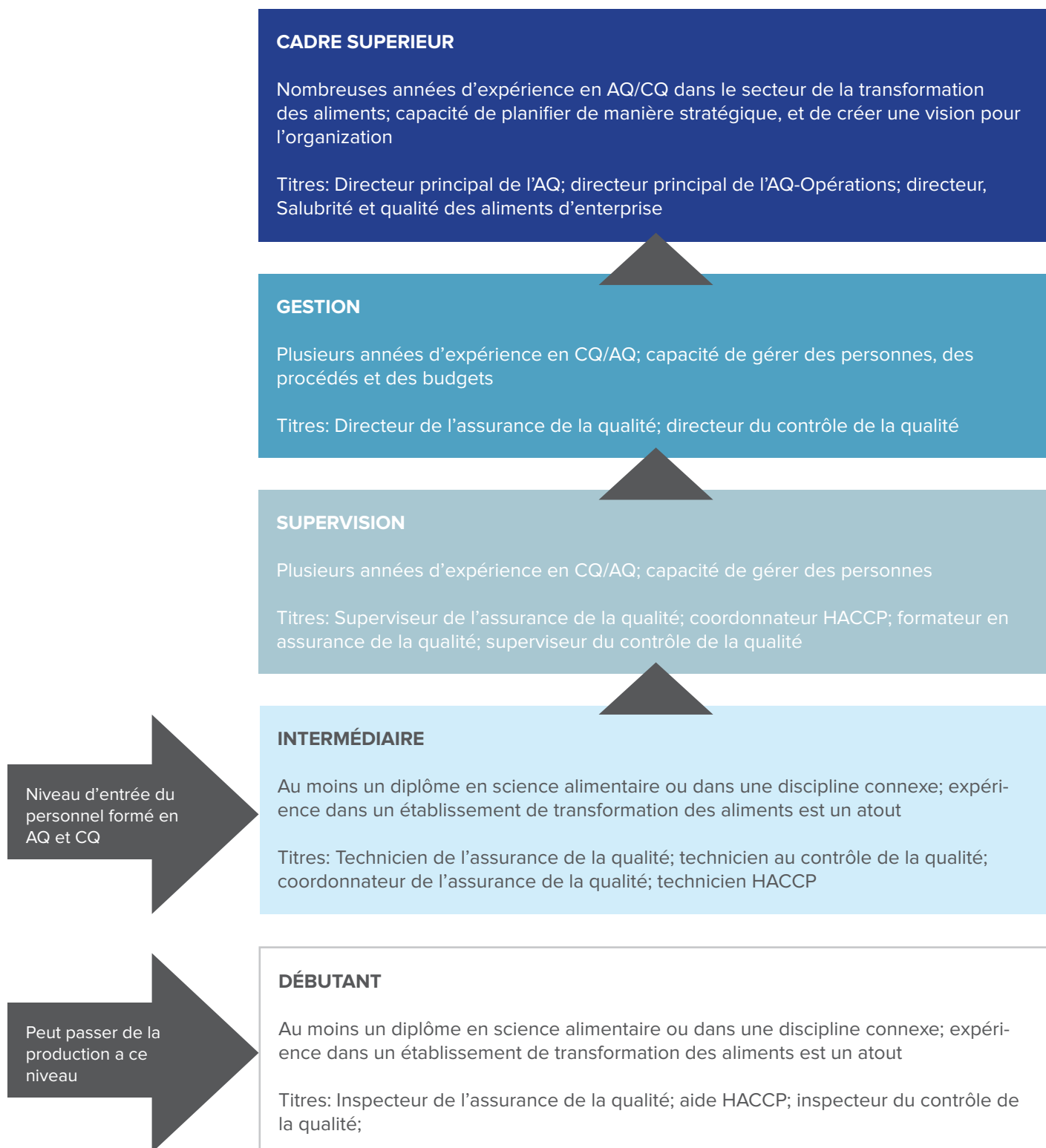


Source : CTAC (2017) – Gravir les échelons : Comprendre le cheminement de carrière dans la transformation du poisson et des fruits de mer



Le recoupement du cheminement professionnel entre les postes de la transformation du poisson et des fruits de mer et ceux du contrôle de la qualité / l'assurance de la qualité est présenté à la Figure 9. 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 9 : CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES POSTES DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ ET DE 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 du poisson et des fruits de mer 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.



7.1 SOURCES LOCALES DE MAIN-D'ŒUVRE DES RÉGIONS

SOMMAIRE

L'industrie est caractérisée par un grand nombre d'usines de petite et moyenne taille dispersées le long de petites villes et villages côtiers des quatre provinces de l'Atlantique. Cela fait en sorte que le bassin de main-d'œuvre est relativement petit. Un examen des sources régionales locales de main-d'œuvre révèle que les femmes sont très présentes dans l'industrie et représentaient jusqu'à concurrence de 43 % des effectifs en 2017. L'industrie dépend également de travailleurs plus âgés, plus du tiers (37 %) étant actuellement âgé de 55 ans et plus. Selon les employeurs interrogés, le nombre de travailleurs en provenance d'autres régions ou provinces pour travailler temporairement dans l'industrie saisonnière a diminué. On croit que cela est attribuable à l'offre d'un plus grand nombre d'opportunités locales, aux meilleurs salaires offerts dans l'Ouest canadien et au vieillissement général de la population active.

CONSIDÉRATIONS

Bien que l'emplacement et la dispersion géographiques des nombreuses usines de transformation soient essentiellement historiques, cela peut créer des difficultés lorsqu'il faut recruter suffisamment de travailleurs locaux puisque que de nombreuses usines se trouvent dans de petites villes et villages du Canada atlantique rural. La mutation démographique continue vers des centres plus urbains et le dépeuplement conséquent de parties du Canada atlantique rural accentuent 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 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 travail-

leurs plus âgés pourraient peut-être bénéficier de quarts de travail moins longs, de congés pour les rendez-vous médicaux, la fourniture de prestations de maladie et d'une transition vers des étapes de semi-retraite.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer
- Partenariats avec les Premières Nations
- Employer des travailleurs étrangers temporaires

Tel que mentionné à la section 5, l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique se caractérise par un nombre passablement grand d'usines de petite et moyenne taille dispersées sur les côtes des quatre provinces. Les emplacements géographiques et la dispersion des usines sont liés à

la structure des sites de pêche et de débarquement, lesquels sont également reliés à l'aménagement historique de générations antérieures des usines actuelles. Seulement quelques usines de transformation de poisson et de fruits sont à distance de navettage de centres urbains plus importants (comme Halifax, Mon-

ton, St. John's). De nombreux employeurs du secteur de trouvent dans des villes et villages côtiers relativement petits dont la population diminue et qui sont aux prises avec des mutations démographiques considérables car les jeunes et les jeunes familles déménagent dans des centres plus urbains pour faire leurs études et décrocher des emplois. Dans de nombreux cas, les communautés ont observé une diminution de l'offre de main-d'œuvre, alors que les travailleurs d'âge et de compétences différents se rendent temporairement dans d'autres régions du Canada pour occuper des postes bien rémunérés dans des secteurs tels que le pétrole et le gaz naturel, la construction et d'autres métiers spécialisés. Ces mutations et changements continus font en sorte qu'il est particulièrement pertinent d'examiner la population active à un niveau régional relativement restreint afin de mieux cerner les sources de main-d'œuvre qui sont actuellement disponibles pour 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 12 régions du Canada atlantique. Ces résultats sont présentés dans des rapports régionaux distincts pour chaque région (ajouter les références). 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.

- **Les femmes sont très présentes dans l'industrie et représentent près de la moitié des effectifs**

- Le sondage mené auprès des établissements de transformation a révélé que 43 % des travailleurs de l'industrie sont des femmes. Ces constats sont cohérents avec ceux des entrevues et des visites sur le terrain qui ont précisé qu'environ la moitié des employés sont des femmes. Selon les entrevues, les femmes jouent depuis longtemps un rôle clé dans la transformation du poisson et des fruits de mer, puisqu'historiquement dans de nombreuses familles et communautés de pêche, les hommes pêchaient et les femmes intervenaient dans la transformation, surtout au moment où la mise en conserve et le salage étaient les principales méthodes de transformation. Les entrevues et visites ont également permis d'observer que les femmes occupent des postes de divers niveaux, allant d'ouvriers d'usine à des postes de gestion.

- **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) qui représentent plus du tiers (37 %) des effectifs actuels. Les entrevues et les visites sur le terrain ont révélé que la plupart de ces travailleurs travaillent dans l'industrie depuis de nombreuses années, souvent auprès du même employeur. Beaucoup de travailleurs avaient plus de 65 ans dans les usines. Les employeurs interviewés ont mentionné que ce groupe de travailleurs plus âgés représente souvent leur « effectif de base ». Il est fiable, revient toutes les saisons, 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. Si l'usine offre des primes de rendement / pour le travail à la pièce, ces employés sont souvent les mieux rémunérés compte tenu de leur niveau de compétence et d'expérience. Ils vivent habituellement dans la collectivité locale et dépendent de l'usine pour leur fournir une durée d'emploi suffisante pour obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE).

- **Les déménagements régionaux temporaires sont moins fréquents** – Dans quelques régions (de

- Terre-Neuve et du Nouveau-Brunswick par exemple), l'effectif de base constitué de travailleurs plus âgés qui reviennent travailler pour le même employeur pendant plusieurs saisons, comprend aussi des travailleurs qui viennent temporairement d'autres régions (souvent de régions de Terre-Neuve) pour travailler durant la saison de transformation. Bien que cela continue de se produire couramment à Terre-Neuve, dans des régions d'autres provinces qui dépendaient auparavant de travailleurs temporaires provenant de Terre-Neuve, cela est moins fréquent depuis la dernière décennie. Cette diminution s'explique par le fait que les perspectives d'emploi pour ce groupe de travailleurs sont plus intéressantes dans l'Ouest canadien, et que les travailleurs qui se déplaçaient auparavant sont maintenant plus âgés et prennent leur retraite.

- **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'ŒUVRE

SOMMAIRE

La disponibilité des jeunes comme source de main-d'œuvre pour l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer s'érode, alors que le taux de chômage des jeunes continue de diminuer, qu'ils poursuivent des études postsecondaires et quittent le Canada atlantique rural. Certains employeurs ciblent les étudiants comme cohorte souhaitable pour le recrutement. 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, le caractère imprévisible du secteur et les conditions de travail qui exigent de longues heures de travail, ainsi qu'un plus grand nombre de perspectives d'emploi pour les jeunes (tel que reflété par des taux de chômage plus faibles).

CONSIDÉRATIONS

Le segment des jeunes continue d'être difficile pour le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer 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 atlantique rural où se trouvent actuellement de nombreuses usines de transformation de poisson et de fruits de mer.

On a réussi quelque peu à recruter et à maintenir en poste des jeunes, en mettant l'accent sur le segment des jeunes et en présentant les opportunités du secteur comme étant des emplois d'été bien rémunérés et fiables. Certains employeurs ont renforcé cette notion en développant une approche « d'équipe » avec les étudiants et en faisant valoir leur contribution à un secteur qui produit des fruits de mer canadiens de qualité pour les marchés extérieurs. Ils tentent ainsi de démontrer que « c'est plus qu'un emploi » et mettent un accent sur l'engagement avec l'industrie.

Étant donné les barrières faibles et le peu d'exigences d'entrée de l'industrie, le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer 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 durant les saisons intermédiaires et hors pointe, et ensuite les aider à obtenir des stages accompagnés durant les saisons de pointe auprès d'employeurs de la transformation du poisson et des fruits de mer. 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 des stages dans l'industrie.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Emplois d'été
- Programmes de formation de l'industrie

7.2.1

Représentation actuelle des jeunes dans la transformation des fruits de mer

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-

naient 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 du poisson et des fruits de mer. Cela 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 2017⁵) 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 fruits de mer, 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 fruits de mer, 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.



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 les opportunités d'emplois d'été. Les jeunes qui sont allés dans des centres urbains pour étudier durant les sessions d'automne et d'hiver, retournent dans leurs communautés d'attache l'été (pour vivre sans frais avec leurs parents) et recherchent souvent des emplois d'été. Bien que la concurrence soit très vive de la part d'autres secteurs (comme le tourisme, l'agriculture) dans certaines collectivités relativement au recrutement d'étudiants d'été, dans d'autres régions des usines embauchent des étudiants

d'été qui représentent jusqu'à concurrence de 10 % de leurs effectifs de pointe. Bien que ces étudiants aient souvent des liens avec l'usine à cause de membres de la famille, certaines usines ont réussi à embaucher des étudiants internationaux dont le visa d'étudiant permet de travailler au Canada. Dans une juridiction, il existe un projet conjoint industrie-provincial-fédéral qui vise à recruter des étudiants pour travailler dans l'industrie de la transformation des fruits de mer (Team Seafood PEI), et qui offre des avantages comme du transport et des bourses pour travailler dans l'industrie pendant l'été.

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 fruits de mer relativement à la mobilisation des jeunes porte sur leur disponibilité décroissante pour ces perspectives d'emploi. Le nombre décroissant de jeunes habitant dans des collectivités à distance de navettage 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.
- **Imprévisibilité et conditions de travail** – Les employeurs ont mentionné que les jeunes peuvent

trouver les horaires de travail imprévisibles des usines très difficiles, surtout l'absence de congés durant la saison de pointe. Les conditions de travail sont telles qu'une journée de travail peut être prolongée à 10 ou 14 heures, et que les jours de congé peuvent être annulés en raison de la charge de travail de l'usine. Pour les jeunes et surtout les étudiants qui ont d'autres activités (p. ex., sports, activités sociales, études à temps partiel), ce degré d'imprévisibilité et ces conditions de travail ne sont guère prisées pour des emplois d'été temporaires. Cela peut être particulièrement difficile durant l'été, car un emploi vient souvent se « greffer » aux autres activités et événements de la vie des jeunes.

- **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 fruits de mer et à ceux associés aux conditions de travail (saisonnalité, imprévisibilité), 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 qui reviennent d'une saison à l'autre.

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

SOMMAIRE

Le degré élevé de saisonnalité des emplois demande de grands bassins de travailleurs de réserve pour satisfaire les besoins d'emploi de pointe de la transformation des fruits de mer et de nombreux autres secteurs. Les travailleurs sans emploi sont la principale source de main-d'œuvre pour satisfaire ces besoins de pointe. Le programme d'AE joue un rôle important dans le soutien des bassins de travailleurs de réserve requis.

CONSIDÉRATIONS

Il peut être difficile de se fier aux travailleurs saisonniers sans emploi comme source primaire de main-d'œuvre. Le bassin de travailleurs peut s'éroder rapidement à l'échelle régionale locale, si un autre employeur offre des perspectives d'emploi plus attrayantes et de plus longue durée aux travailleurs possédant des attributs d'éducation, de compétences et d'expérience similaires (p. ex., centres d'appel, autres types de fabrication).

Un autre défi lié à la dépendance sur les prestataires réguliers d'AE est que les exigences d'emploi doivent correspondre aux exigences d'AE actuelles afin de pouvoir recruter et maintenir en poste des effectifs adéquats. Par exemple,

cela pourrait vouloir dire offrir suffisamment de semaines / d'heures d'emploi pour que les travailleurs soient admissibles à l'AE, pas forcément un emploi toute l'année à tous les employés (ce qu'une grande partie de la main-d'œuvre locale ne recherche pas d'ailleurs), et ajuster potentiellement les heures de travail pour correspondre aux politiques de l'AE relativement au travail pendant une période de prestation d'AE.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Milieux de travail flexibles

7.3.1

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

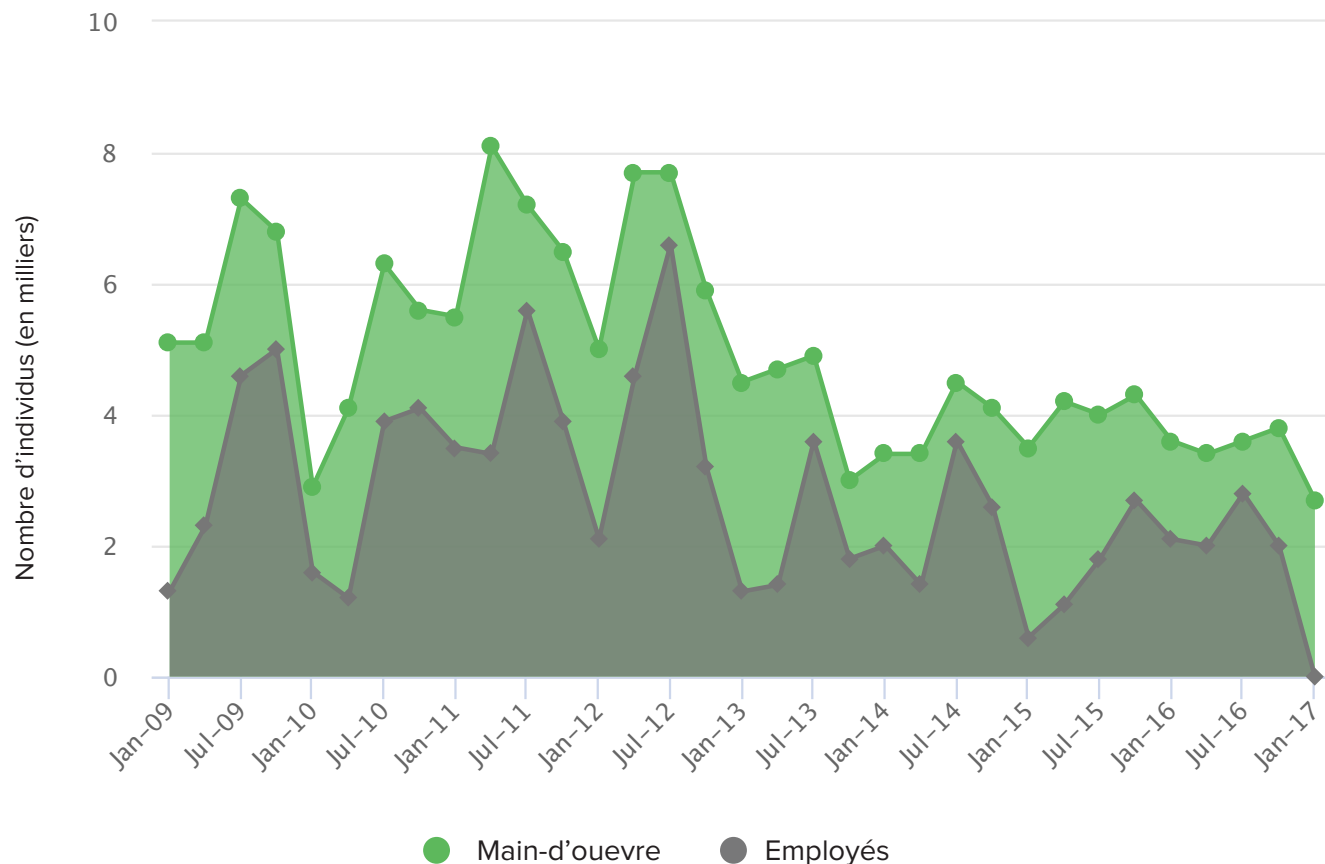
Étant donné la saisonnalité de l'industrie, les travailleurs sans emploi sont une source importante pour le secteur de la transformation des fruits de mer. De grandes proportions des effectifs dépendent de l'AE comme source de revenu annuel. Le degré élevé de saisonnalité des emplois saisonniers demande de grands bassins de travailleurs de réserve pour satisfaire les besoins d'emploi de pointe de la transformation des fruits de mer et de nombreux autres secteurs (Figure 10).

Le programme d'AE joue un grand rôle dans le soutien de ce bassin nécessaire de réserve de travailleurs du Canada atlantique. Si un plus grand nombre de per-

spectives d'emploi attrayantes, à plein temps et toute l'année, sont offertes dans les communautés (p. ex., centres d'appel, autres usines manufacturières), cela se répercuterait directement sur la disponibilité des travailleurs sans emploi servant de source de main-d'œuvre pour les usines. Étant donné le nombre limité de travailleurs liés aux collectivités où se trouvent les usines, un ou deux écarts dans la disponibilité et la nature de l'emploi dans la région pourraient avoir de graves répercussions sur la mesure dans laquelle des travailleurs sans emploi sont disponibles durant les saisons de pointe pour les usines de transformation des fruits de mer.

FIGURE 10 : EMPLOI ET MAIN-D'ŒUVRE - TRAVAILLEURS D'USINES DE TRANSFORMATION DE POISSON ET DE FRUITS DE MER (MENSUELLEMENT, 2009 À 2017)

Source : Sondage sur la population active

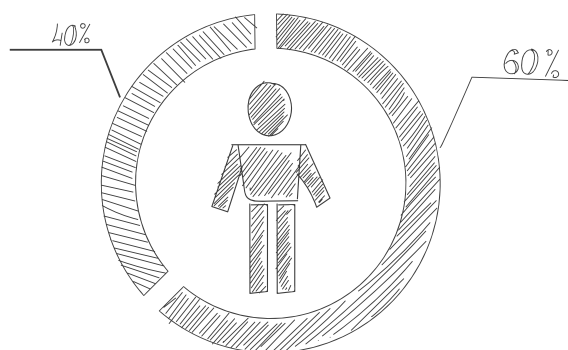


7.3.2

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 effectifs actuel de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique comprennent de faibles proportions de nouveaux immigrants ou réfugiés (2 %), de travailleurs participant au Programme des candidats des provinces (1 %) ou qui sont venus au Canada comme travailleurs étrangers temporaires (7 %). En 2017, 1 830 travailleurs étrangers temporaires (TET) ont été approuvés pour travailler auprès de transformateurs de poisson et de fruits de mer du Canada atlantique. 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. En ce qui a trait au Programme des travailleurs étrangers temporaires, les défis sont associés principalement aux coûts du programme, aux difficultés liées aux évaluations d'impact sur le marché du travail et au nombre maximal de TET autorisés.

CONSIDÉRATIONS

En vertu des voies d'accès à l'immigration actuelles pour les provinces de l'Atlantique, il peut être difficile pour des immigrants de venir au Canada par une voie d'accès permanente comme travailleur d'usine de poisson/fruits de mer. Cela s'explique du fait qu'il existe peu de perspectives d'emploi à plein temps toute l'année, et en raison du niveau peu spécialisé des professions données.

Le besoin en TET pour grossir la main-d'œuvre locale semble être spécifique à des régions et

très concentré dans les sous-secteurs du homard et du crabe.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer

7.4.1

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

Selon le sondage auprès des établissements, environ 2 % des effectifs sont constitués de nouveaux immigrants ou réfugiés, et un autre groupe de 1 % est associé au Programme des candidats des provinces (PCP). Dans l'ensemble, les employeurs ont mentionné que les travailleurs étrangers temporaires représentaient 7 % de

leurs effectifs. Selon les données d'EDSC, 1 433 postes de TET ont été approuvés en 2016 et 1 830 en 2017 pour des ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (CNP 9463) et des manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer (CNP 9618).

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 fruits de mer 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 dépend ensuite 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 immigrants récents. 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 du poisson et des fruits de mer. Les employeurs ont indiqué qu'environ 1,5 % de leurs effectifs s'identifient aux peuples autochtones, par opposition à une population totale de l'ordre de 5,6 % pour les provinces de l'Atlantique, les variations étant considérables entre les provinces (1,9 % à 8,8 %).

Bien qu'il existe quelques entreprises appartenant à des Autochtones et des partenariats dans l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer, peu de transformateurs semblent savoir que les communautés autochtones locales peuvent représenter une source potentielle de main-d'œuvre. Les transformateurs perçoivent aussi les Autochtones comme plus intéressés à la pêche et à l'aquaculture, qu'à la transformation.

CONSIDÉRATIONS

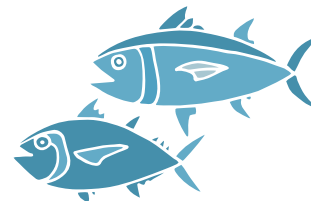
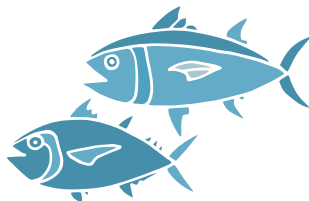
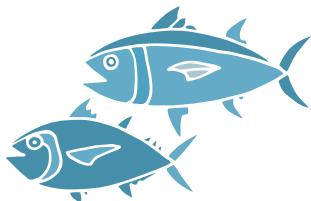
La mesure dans laquelle les communautés autochtones s'impliqueront davantage dans la transformation du poisson et des fruits de mer dépendra des communautés et de leur proximité aux usines, ainsi que de la mesure dans laquelle les communautés autochtones construiront et géreront leurs propres installations. L'étude a trouvé une instance d'une usine de transformation autochtone qui est florissante et est en essor, et une autre qui a fermé ses portes. Il y avait également des exemples de transformateurs qui travaillent en partenariat avec les communautés autochtones locales et dont proviennent 25 % de leurs effectifs. Il y en avait d'autres cependant dont les usines sont à proximité de communautés autochtones et qui n'ont aucun contact avec elles et ignorent tout de ces communautés.

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 récolte et de transformation du poisson et des fruits de mer, 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

- Solutions régionales
- Partenariats avec les Premières Nations
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur



7.5.1

Représentation actuelle des Canadiens autochtones dans les effectifs de la transformation des fruits de mer

Selon le sondage des établissements, les Canadiens autochtones représentent environ 1,5 % des effectifs de la transformation des fruits de mer du Canada atlantique. En comparaison, les données du Recensement de 2016 indiquent que 5,6 % de la population de l'Atlantique est autochtone (allant de 1,9 % à l'Î.-du-P.-É. à 8,9 % à Terre-Neuve). La différence apparente entre la composition

autochtone de la main-d'œuvre du secteur et celle de la population totale laisse entendre que les Canadiens autochtones sont probablement sous-représentés. Les employés 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 fruits de mer et les communautés autochtones locales collaborent pour identifier et soutenir les travailleurs autochtones de l'industrie. Une usine a mentionné, par exemple, qu'entre 25 et 30 % de ses effectifs provenaient d'une communauté autochtone locale. 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 explorer d'autres domaines potentiels de collaboration et de partenariat. D'autres exemples portent sur des installations de transformation autochtones qui embauchent des travailleurs autochtones de leur pro-

pre communauté ainsi que des travailleurs locaux non autochtones.

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. De plus, dans certaines régions, les communautés autochtones se concentrent davantage sur la pêche que sur la transformation, ou d'autres segments tels que les écloséries pour l'aquaculture.



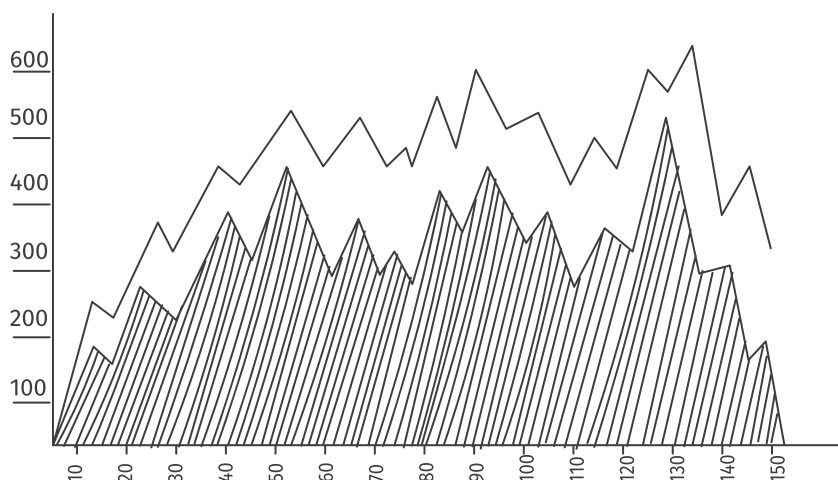
8.0 OFFRE ET DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE

SOMMAIRE

Il est estimé que l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique aura besoin de 7 500 travailleurs entre 2018 et 2030. Ceci représente environ 50 % des effectifs moyens actuels de 15 000 personnes (2017). Ce besoin en recrutement représente quelque 600 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 en période de pointe, 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 fruits de mer (estimés à 12 % au Canada atlantique), 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 40 % dans l'industrie de la transformation des fruits de mer du Canada atlantique).

Tous ces facteurs contribuent aux défis considérables que doivent affronter les transformateurs de fruits de mer du Canada atlantique 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 en période de pointe. Bien qu'il existe des possibilités d'attirer plus agressivement les travailleurs 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 certaines 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

- Solutions régionales
- Partenariats avec les Premières Nations
- Emplois d'été
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer



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 du poisson et des fruits de mer. Cela a été fait pour l'ensemble du Canada atlantique, chacune des provinces et pour 12 régions plus petites bien définies. Les modèles retenus pour le faire ont pris en compte divers facteurs présentés à la section 3, dont les quotas de pêche, les perspectives économiques, la consommation, les exportations et la productivité.



8.1 DEMANDE EN TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DU CANADA ATLANTIQUE

Il est estimé que l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique aura besoin de 7 500 travailleurs entre 2018 et 2030. Ceci représente environ 50 % des effectifs moyens actuels de 15 000 personnes (2017). Ce besoin en recrutement représente quelque 600 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 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 fruits de mer se maintiendra à quelque 15 000 travailleurs entre 2018 et 2020. La hausse des exportations et un renforce-

ment de la demande sur le marché intérieur, ainsi que les hypothèses de productivité continue, devraient contribuer à une croissance de l'emploi moyenne annuelle modeste d'environ 1 % après 2020 (tableau 3). Ceci se traduira par une hausse approximative de 5 % de l'emploi total entre 2018 et 2030.



TABLEAU 3 : EMPLOI TOTAL DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER DU CANADA ATLANTIQUE, PAR PRINCIPALES PROFESSIONS (2018 À 2030)

ATLANTIQUE CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	MOYENNE ANNUELLE		CHANGEMENT 2018 à 2030	
						2020 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	16,475	15,044	15,009	14,797	14,902	15,212	15,819	1,028	5.2%
DÉBUTANT (CNP 9618)									
Manœuvre d'usine de traitement de fruits de mer	3,626	3,295	3,288	3,242	3,263	3,333	3,466	227	5.2%
Manœuvre d'usine de traitement du poisson	2,149	1,953	1,949	1,922	1,934	1,975	2,055	135	5.2%
INTERMÉDIAIRE (CNP 9463)									
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	1,975	1,785	1,782	1,755	1,768	1,802	1,871	115	4.8%
Travailleur d'usine de traitement du poisson	1,192	1,077	1,075	1,059	1,066	1,087	1,129	69	4.8%
SUPERVISION (CNP 9213)									
Superviseurs	699	627	626	617	622	637	667	51	6.3%
GESTION (CNP 0911; 0016)									
Directeurs	512	476	474	468	472	482	501	33	5.3%
AUTRES CATÉGORIES									
Entretien	560	511	510	503	507	517	538	36	5.2%
Métiers spécialisés	1,014	929	927	914	921	941	979	65	5.3%
Technicien au contr- ôle de la qualité	207	190	190	187	188	192	199	12	4.9%
Personnel de bu- reau	881	836	834	822	828	842	872	48	4.2%
Autres professions*	3,660	3,362	3,354	3,307	3,333	3,403	3,541	236	6.0%

* comprend les professions dans des domaines tels que le transport, la logistique, les manutentionnaires qui sont exclus des Principales Professions de la transformation des fruits de mer du Canada

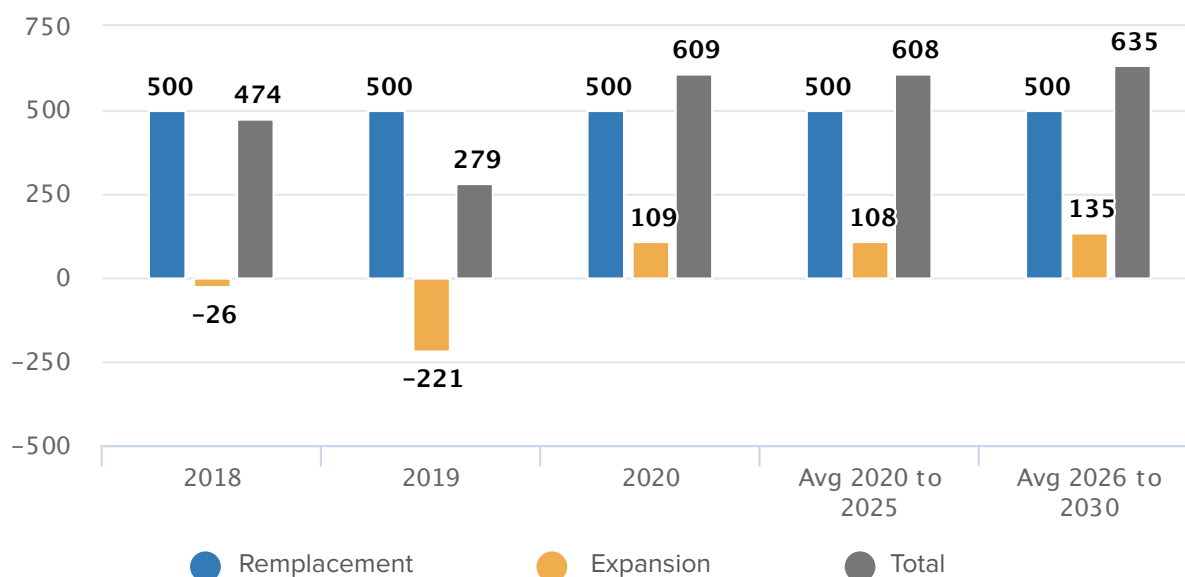
8.1.2 Besoins en recrutement

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 1 028 travailleurs (tableau 3). 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 6 500 travailleurs entre 2018 et 2030. À court terme, cela comprend un besoin pressant de 1 500 travailleurs entre 2018 et 2020. Compte tenu des besoins attribuables à la croissance anticipée, il est estimé que l'industrie aura besoin de 7 500 travailleurs entre

2018 et 2030, soit environ la moitié (50 %) des effectifs moyens actuels. À compter de 2020, ce besoin en recrutement représentera quelque 600 nouveaux travailleurs en moyenne tous les ans (figure 11). Il convient de noter que ces besoins en recrutement excluent les nombreux nouveaux travailleurs requis en raison du roulement ou pour combler les postes vacants. Afin de fournir un contexte, le taux de roulement annuel imputé des transformateurs de poisson et de fruits de mer du Canada atlantique était estimé à environ 40 % 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 1 800 travailleurs).



FIGURE 11 : BESOINS EN RECRUTEMENT ANNUEL (MOINS LE ROULEMENT) AU CANADA ATLANTIQUE



8.2 OFFRE DE TRAVAILLEURS : POPULATION ACTIVE DU CANADA ATLANTIQUE

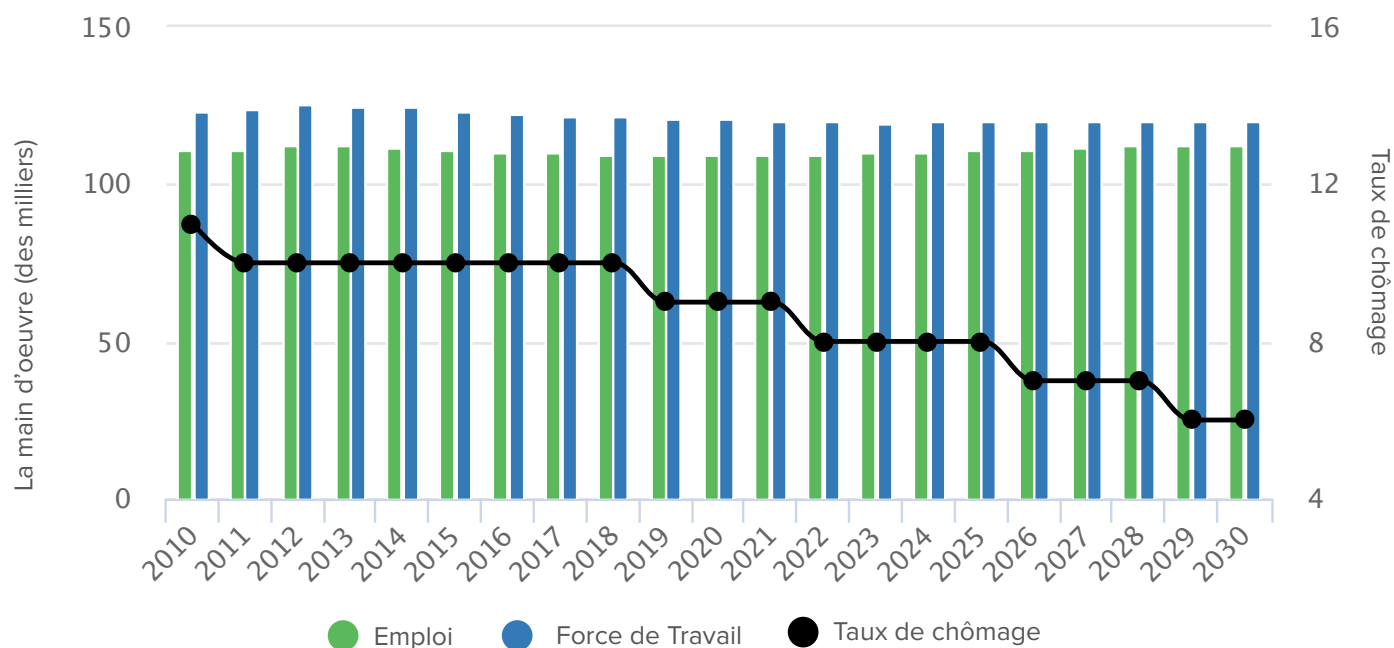
Pour satisfaire les demandes ou besoins en recrutement anticipés décrits dans la section précédente, les transformateurs de poisson et de fruits de mer devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de fruits de mer et à des employeurs d'autres industries.

Étant donné la constitution de la population active du Canada atlantique, cela sera particulièrement difficile en raison de la hausse du nombre anticipé de départs à la retraite. La population du Canada atlantique est beaucoup plus âgée que celle du reste du Canada et cette région fait face à une décennie de croissance neutre de la population en général et de la population active. Ces facteurs démographiques entraîneront une diminution des taux de chômage, ce qui accentuera les défis de recrutement actuels de tous les employeurs, de tous les secteurs, du Canada atlantique.

Bien que l'emploi devrait atteindre 27 000 d'ici 2030, la population active diminuera pour se situer à environ 18 000 (tableau 3). Cela fera glisser le taux moyen de chômage anticipé de la population active de 10 % à 6 % durant la période à l'étude. Cette diminution anticipée contribuera au resserrement du marché du travail pour tous les secteurs, y compris la transformation du poisson et des fruits de mer.



FIGURE 12 : POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE ANTICIPÉS (%) – CANADA ATLANTIQUE



Source: C4SE

8.2.1

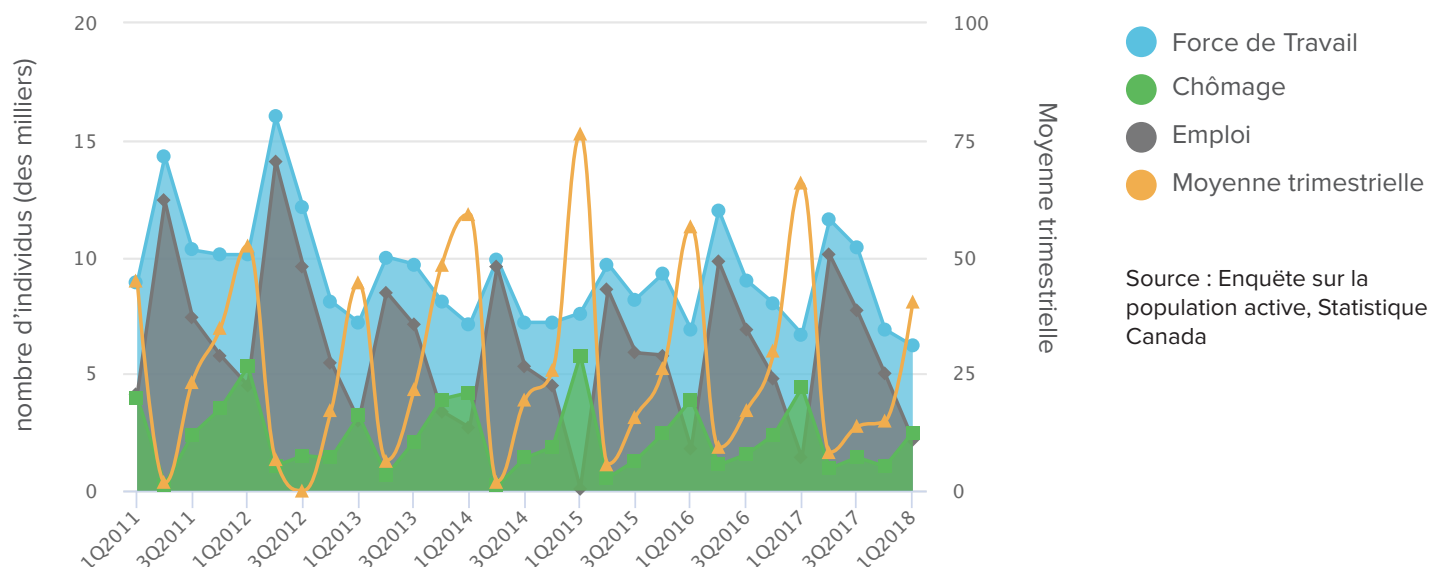
La main-d'œuvre de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique

La part de main-d'œuvre disponible aux transformateurs de fruits de mer 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 du secteur de la transformation des fruits de mer est estimée à 75 %, ce qui est beaucoup plus élevé que dans de nombreux autres secteurs. 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 plutôt que les qualifications. 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.

Le niveau élevé de saisonnalité de l'emploi est une particularité du marché du travail des fruits de mer. Les demandes de travailleurs de la production, qui constituent la majorité de l'emploi dans la transformation des fruits de mer, peut fluctuer par 100 % dans de nombreuses régions. Ces fluctuations saisonnières nécessitent un bassin de réserve considérable de travailleurs disponibles entre les périodes de pointe afin de pouvoir satisfaire les demandes en périodes de pointe. Sans ce bassin, il n'y aurait tout simplement pas de travailleurs.

Tel qu'illustré à la figure 13, l'emploi trimestriel a fluctué entre 14 000 au 2T de 2012 et près de zéro au 1T de 2015. Historiquement, la main-d'œuvre a augmenté pour satisfaire les périodes de pointe et s'est contractée lorsque les travailleurs décrochent d'autres emplois ou arrêtent de travailler pendant les périodes creuses. Cette dynamique occasionne des fluctuations considérables du taux de chômage d'un mois à un autre – jusqu'à 80 % durant les périodes creuses et aussi peu qu'entre 0 et 9 % durant les périodes de pointe. Bien que le taux de chômage moyen des cinq dernières années ait oscillé près de 21 % dans la transformation des fruits de mer, les conditions du marché du travail (et les taux de chômage) ne sont pertinentes qu'en périodes de pointe.

FIGURE 13 : EMPLOI, MAIN-D'ŒUVRE ET TAUX DE CHÔMAGE – MANŒUVRES DANS LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER ET OUVRIERS DANS LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER – MENSUELLEMENT, 1T 2011 AU 1T 2018



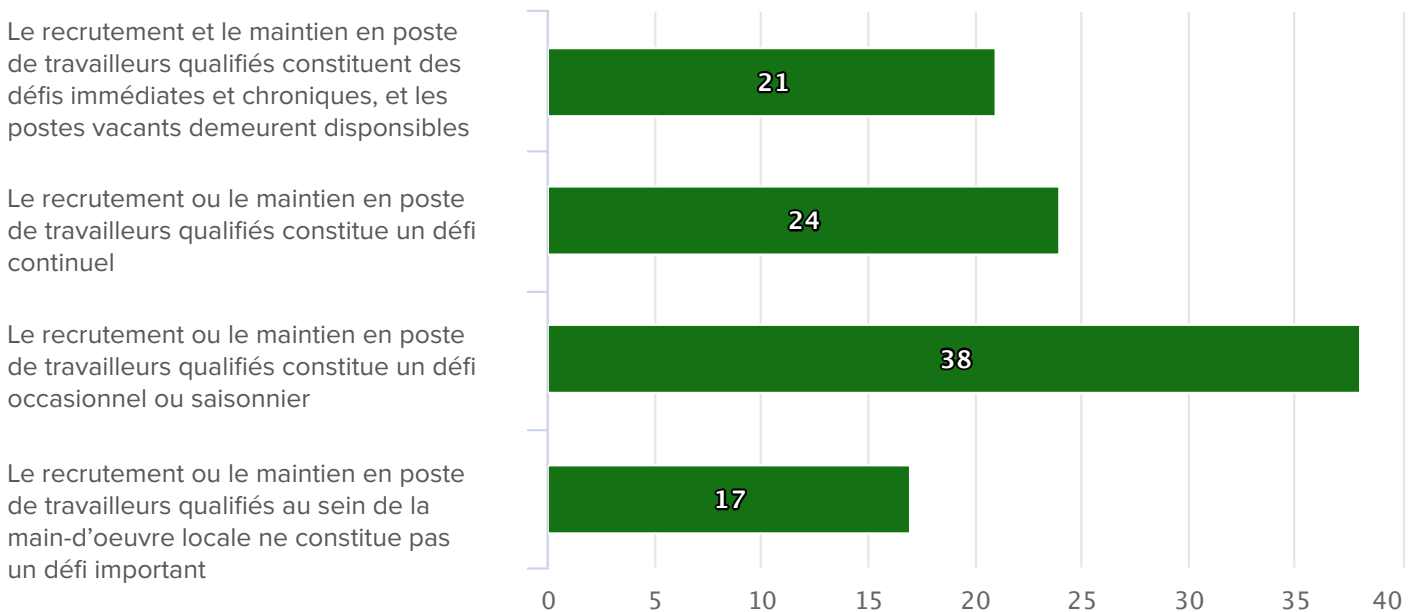
6 Les travailleurs de la production font partie de la catégorie CNP 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer et CNP 9463 Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer. Ces deux catégories représentent 55 % de l'emploi total de l'industrie.

8.2.2 Présence manifeste de défis liés au marché du travail

Les résultats du sondage auprès des établissements ont indiqué que 87 % des transformateurs de fruits de mer du Canada atlantique avaient éprouvé des difficultés de recrutement en 2017-2018 (figure 14). Près du quart (24 %) des transformateurs de fruits de mer ont indiqué qu'ils n'ont pu combler des postes, ce qui fait que quelque 1 800 postes sont demeurés vacants durant l'année. Un nombre additionnel de 21 % éprouve des défis de recrutement chroniques. Un nombre additionnel de 38 % éprouvent des défis saisonniers en

matière de recrutement ou de maintien en poste de travailleurs qualifiés . Les employeurs ont mentionné que ce sont les postes de travailleurs de la production et de manœuvres qui sont le plus difficiles à pourvoir. Ce constat a été confirmé lors d'entrevues avec des employeurs qui ont mentionné que, durant les périodes de pointe, les chaînes de transformation fonctionnent avec un nombre insuffisant de travailleurs et qu'ils sont réticents à ajouter de nouvelles séries de produits étant donné les difficultés en matière de recrutement.

FIGURE 14 : DÉFIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT (EMPLOYEURS %)



Source : CTAC – Sondage IMT de la transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique, 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 fruits de mer sur le plan de la main-d'œuvre. Selon le sondage auprès des établissements, les transformateurs de fruits de mer du Canada atlantique ont embauché environ 6 300 travailleurs l'an dernier. Par rapport à l'emploi moyen annuel, cela représente un taux de roulement

imputé total de 40 % 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 travailleurs et les manœuvres d'usines de traitement de fruits de mer et du poisson et les préposés à l'entretien (qui comprennent les responsables de l'assainissement).

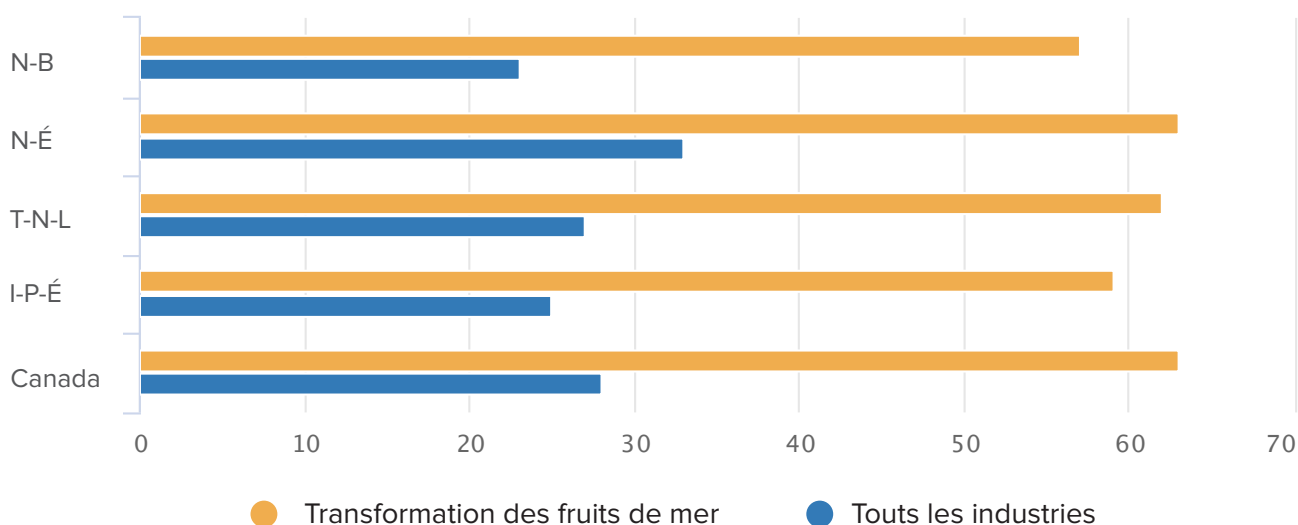


8.2.3 Diminution de l'offre de travailleurs peu spécialisés

Les transformateurs de fruits de mer sont également aux prises avec une offre décroissante de travailleurs moins scolarisés. L'industrie de la transformation des fruits de mer 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 15 compare la proportion de la main-d'œuvre

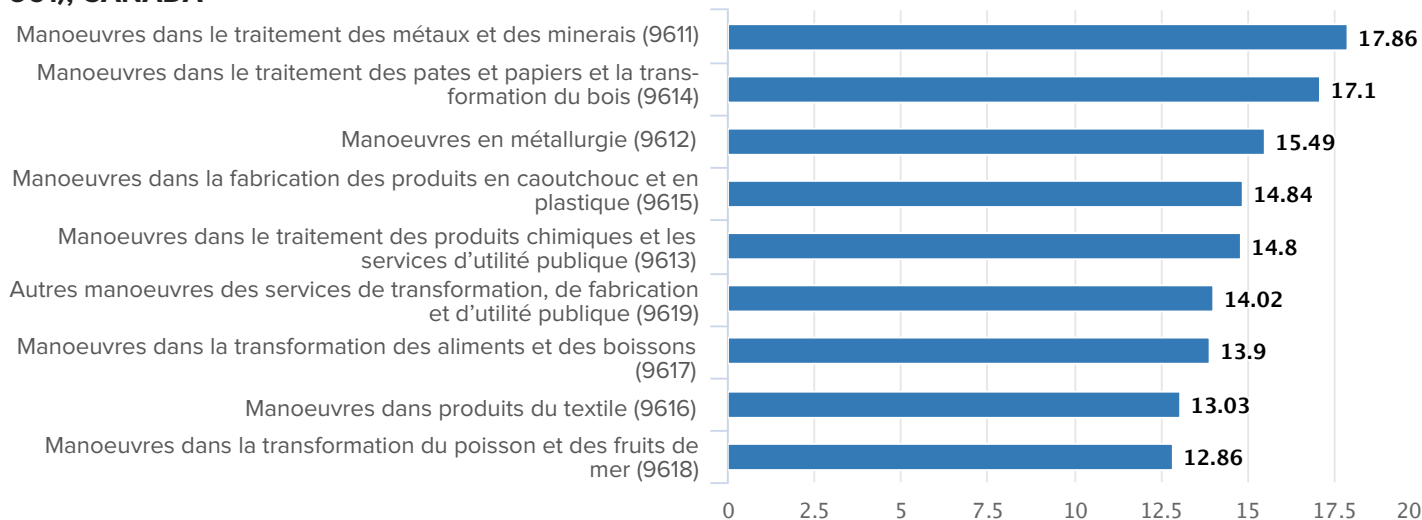
de l'industrie de la transformation des fruits de mer possédant un diplôme collégial, universitaire ou d'une école de métier à la moyenne de toutes les industries du Canada atlantique. À l'échelle du Canada, la proportion de la main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer possédant plus d'un diplôme d'études secondaires est de 28 %, comparativement à 63 % pour toutes les industries. Étant donné que les jeunes poursuivent des études postsecondaires, le bassin de travailleurs sans diplôme d'études secondaires diminue au fil du temps.

FIGURE 15 : COMPARAISON DE LA SCOLARISATION DANS L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER ET TOUTES LES INDUSTRIES, PAR PROVINCE



Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

FIGURE 16 : SALAIRE HORAIRE MOYEN (1T 2017 À 1T 2018), MANŒUVRES DANS LA PRODUCTION (CNP 961), CANADA



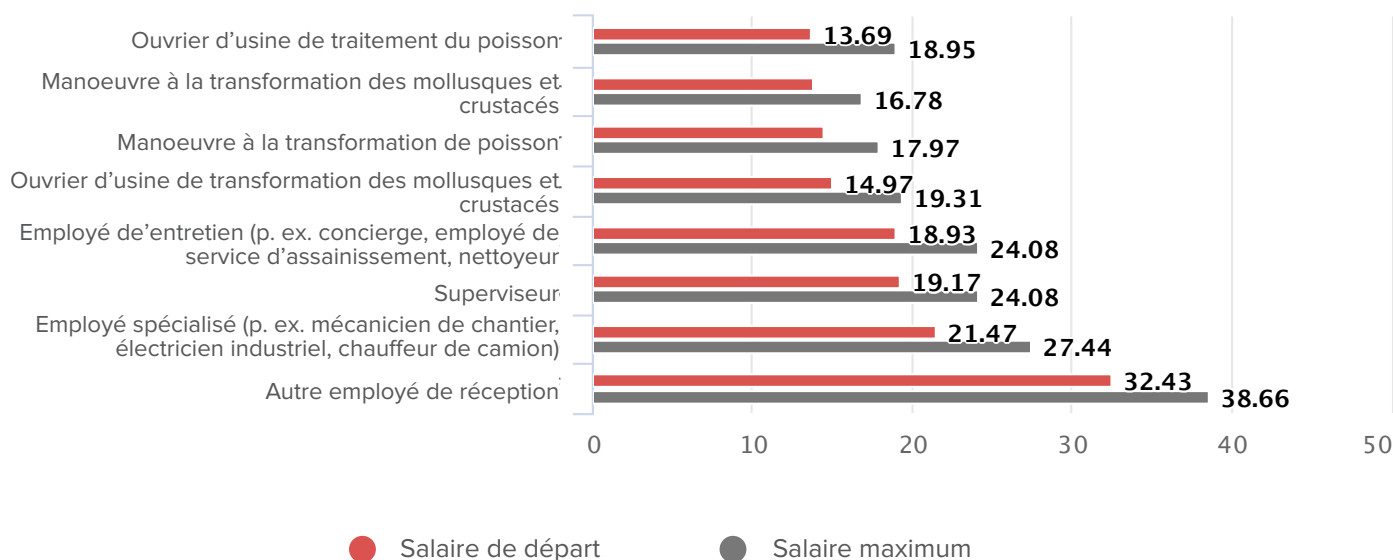
Source : Statistique Canada

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 du poisson et des fruits de mer gagnent moins par heure que les manœuvres d'autres secteurs. Une comparaison des taux horaires moyens, à l'échelle nationale, indique qu'avec un taux horaire moyen de 12,86 \$, un travailleur de la production alimentaire (manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer, CNP 9618) gagne moins que d'autres postes du niveau de la production et d'autres industries en général (figure 16). Il convient de noter que les différences professionnelles à l'échelle nationale, illustrées ci-dessous, sont influencées par les différences régionales

des revenus, et que de nombreuses industries incluses dans les données ne se trouvent pas dans les mêmes régions que les transformateurs de poisson et de fruits de mer. D'après le sondage auprès des établissements, le salaire horaire moyen des manœuvres dans la transformation des fruits de mer est légèrement plus élevé, le salaire moyen minimum étant de 13,82 \$ et le salaire moyen maximal de 16,78 \$ (Figure 17). Les salaires plus élevés reflètent les données recueillies auprès des employeurs lors des visites sur le terrain et des entrevues. Dans les 12 analyses régionales, un examen des salaires horaires moyens d'autres professions de niveau « C » et « D » (exigences minimales sur le plan de la scolarisation; niveaux moins qualifiés/spécialisés) suggère que le salaire horaire médian des manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer est similaire ou légèrement supérieur aux salaires médians d'autres professions (p. ex., commerce de détail, travailleur agricole, services de restauration).

FIGURE 17 : TAUX HORAIRES MOYENS (\$) SELON LA PROFESSION



8.2.5

Sommaire des mesures de la disponibilité de la main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer – Resserrissement 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 fruits de mer consiste à démarquer la main-d'œuvre des fruits de mer de celle des autres industries. Cela est particulièrement difficile pour les travailleurs de la production qui ne possèdent pas de compétences ou de qualifications 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 fruits de mer lorsque la demande des autres industries est satisfaite à leur taux normal de chômage respectif⁷. 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 fruits de mer, cela signifie qu'il y a suffisamment de travailleurs à l'échelle locale pour satisfaire les besoins des transformateurs de fruits de mer. Rien ne garantit toutefois que les transformateurs de fruits de mer puissent attirer et employer tous les travailleurs de ce bassin. Si en revanche la demande de la transformation des fruits de mer 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 fruits de mer 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 présupposé 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 fruits de mer.

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 les 12 régions évaluées sont aux prises avec des marchés du travail très tendus, où la demande actuelle ou anticipée en travailleurs (total et peu spécialisés) des industries de la région était plus forte que le marché du travail existant (tableau 4). Ceci semble indiquer que, dans ces régions, les transformateurs de poisson et de fruits de mer 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 la plupart des régions.

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 fruits de mer 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 s'ils n'étaient pas parvenus à recruter des travailleurs hors de la région et/ou à concurrencer d'autres industries pour le recrutement de travailleurs.



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

TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES ANALYSES DU RESSERREMENT DES MARCHÉS RÉGIONAUX

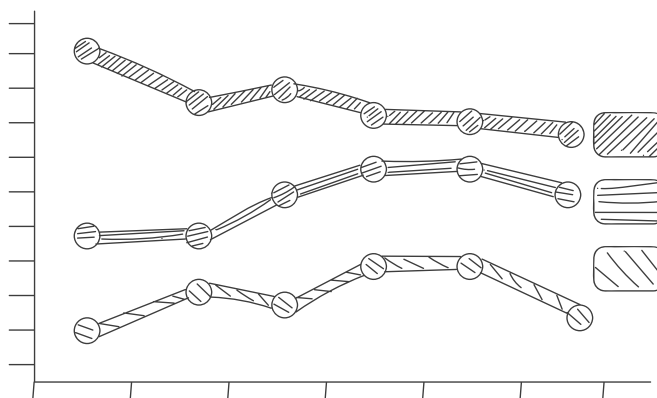
Région	Population active totale			Main-d'œuvre moins qualifiée		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Très tendu (en moyenne et durant la saison de pointe)						
Old Perlican, T.N.L.	3	3	3	3	3	3
Clare, N.É.	3	3	3	3	3	3
Charlotte, N.-B.	3	3	3	3	3	3
Lunenburg, N.-É.	3	3	3	3	3	3
Richmond, N.-É.	3	3	3	3	3	3
Burin Peninsula, T.N.L.	2	2	3	3	3	3
New Bandon-Caraquet, N.-B.	2	2	2	3	3	3
Prince, Î.-P.-É.	2	2	2	3	3	2
Tendu (saison de pointe – travailleurs moins qualifiés)						
Kings, Î.-P.-É.	2	2	2	3	2	2
Pictou, N.-É.	1	1	2	3	3	3
Cornerbrook, T.N.L.	1	1	2	2	2	2
Kent-Westmorland, N.-B.	1	1	1	1	2	2

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

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

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

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



9.0 PERCEPTIONS DU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER

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 auditoires 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

- Solutions régionales
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur

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 du poisson et des fruits de mer, 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 du poisson 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 DU POISSON 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 mer⁸ (tableau 5). 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 5 : 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%
Autoctones	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 choixTM des auditoires cibles



⁸ Les secteurs de la transformation des viandes et des fruits de mer ont été groupés aux fins du sondage Cahier de choixTM pour certaines des perceptions générales, mais ont été séparés pour d’autres domaines tels que les professions spécifiques, les emplacements, etc.

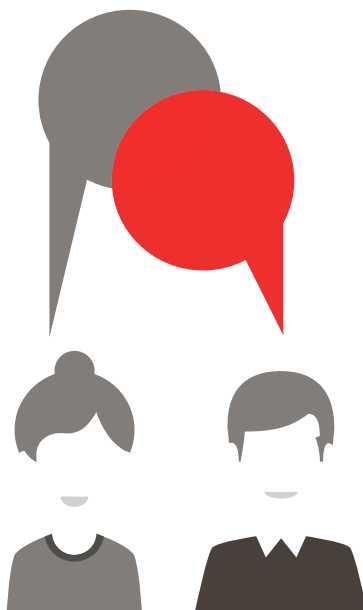
Lorsqu'on a demandé aux participants si leur impression des emplois dans le secteur était positive ou négative, l'impression la plus fréquente pour tous les groupes était neutre (cote 3 sur une échelle de 5 points, allant de très négative (1) à très positive (5)). Cela peut être lié à la faible connaissance 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 6) 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 6).

TABLEAU 6 : 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 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 com-

pétences

- 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, des efforts considérables seront requis auprès de ce groupe (tableaux 7 et 8). 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 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.

TABEAU 7 : 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 » (cote5)	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%
Milieus 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

TABEAU 8 : 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 9 et 10), 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 cotes 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 au tableau 8) 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 auprès 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 importance. Le lieu géographique et l'abattage potentiel des animaux sont moins importants.

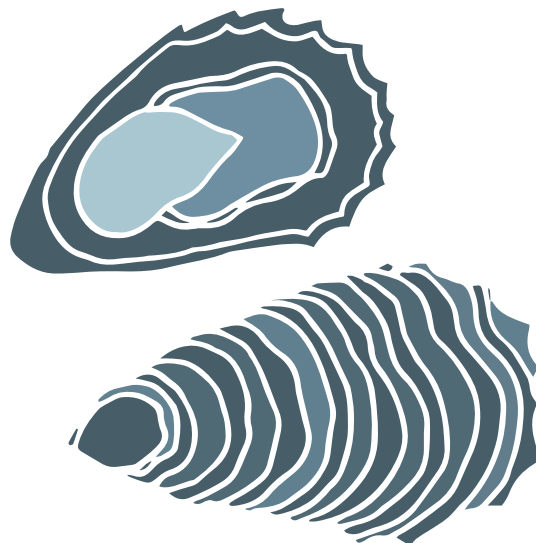


TABLEAU 9 : PERCEPTIONS DES CANADIENS AUTOCHTONES AU SUJET DES AVANTAGES DES EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES VIANDES ET DES FRUITS DE MER

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 » (cote5)	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%
Milieus 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 10: 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%
Travail dans des contextes d'odeurs fortes	2	50%	73%	3	29%	50%
Exige du travail physique	3	47%	65%	1	32%	50%
Emplois situés hors des villes	4	32%	53%	2	30%	50%
Les emplois dans les fruits de mer sont situés dans l'Est du Canada	5	26%	51%	7	20%	41%
Les emplois dans les fruits de mer sont saisonniers	6	23%	43%	5	28%	50%
Les emplois dans les fruits de mer peuvent être imprévisibles	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 11 et 12) 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 sur-lignement 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.
- **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.



TABEAU 11 : 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)
Milieus 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

TABEAU 12 : 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 13 et 14) 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 connaissait 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 13 : 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 » (cote5)	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 14 : 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 %).

(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.

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

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 15 : 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 16 : 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 viande industrielle				Transformateur de homard				Gestionnaire des opéra- tions			
	R		R		R		R		R		R		R		R	
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 requis	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%

R = RANG



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.

TABEAU 17 : 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 18 : 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 viande industrielle				Transformateur de homard				Gestionnaire des opéra- tions			
	R		R		R		R		R		R		R		R	
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 requis	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%

R = RANG



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 postulerait 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 postulerait 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.

TABEAU 19 : 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 20 : 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 viande industrielle				Transformateur de homard				Gestionnaire des opéra- tions			
	R		R		R		R		R		R		R		R	
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 requis	4	17%	4	26%	4	23%	2	38%	4	19%	3	31%	4	25%	1	67%
Occa- sions d'avance- ment	3	35%	2	28%	3	44%	3	19%	3	38%	4	21%	3	59%	4	7%

R = RANG



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.

TABEAU 21 : 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 22 : 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 viande industrielle				Transformateur de homard				Gestionnaire des opéra- tions			
	R		R		R		R		R		R		R		R	
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%
Expéri- ence requis	4	26%	3	24%	4	31%	2	36%	4	30%	3	22%	4	28%	1	64%
Occa- sions d'avance- ment	3	37%	4	18%	3	39%	3	14%	3	39%	4	20%	3	47%	4	7%

R = RANG



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).

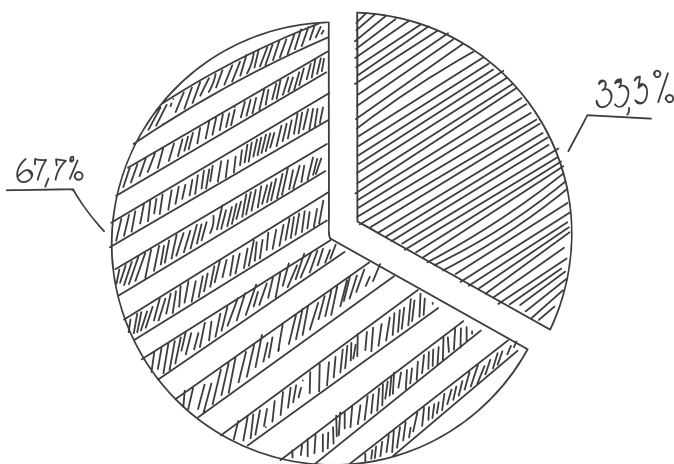
Dans l'ensemble, le potentiel de primes – pour le rendement et le maintien en fonction – étaient les facteurs les plus susceptibles d'influencer positivement la réceptivité des répondants à considérer un emploi dans le secteur. En général, des offres plus tangibles telles que des primes, du transport 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 presque 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 choixTM, une proportion de neuf pour cent des jeunes répondants sont plus aptes à dire qu'ils postuleraient 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.

TABEAU 23 : 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%
<i>*Certaines rangées ont été supprimées parce qu'on a interrogé seulement un petit sous-groupe qui chevauchait d'autres groupes pertinents de cette catégorie.</i>		

TABEAU 24 : PROBABILITÉ DES JEUNES RÉPONDANTS À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 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.

TABEAU 25 : 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%
Prendent soin du transport pour aller au travail et en revenir	53%	10%
Offrent des emplois à plein temps prévisibles	50%	13%
Préparent des repas pour le personnel	49%	11%
Offrent des emplois à temps partiel, permettant plus de flexibilité	47%	11%
Couvrent les frais de garderie pendant les heures de travail	46%	13%
Offrent des emplois durant des mois précis de l'année, permettant des congés prolongés	46%	12%
Offrent des installations de conditionnement physique sur les lieux payent pour accéder à une installation à proximité	42%	13%
Offrent une formation financière	41%	10%
Offrent des crédits d'éducation coopérative pour le travail effectué	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.

TABEAU 26 : PROBABILITÉ DES RÉPONDANTS AUTOCHTONES À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 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 postuleraient 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.

TABEAU 27 : 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.

TABEAU 28 : PROBABILITÉ DES NOUVEAUX CANADIENS À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 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 choixTM 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 29 : 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 30 : PROBABILITÉ DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À POSTULER DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR

Proximité de l'emploi	Changement dans la réceptivité à travailler	
	Plus (4 et 5 groupés)	Moins (1 et 2 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 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 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.

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 : la diminution de l'offre de travailleurs peu spécialisés à proximité des usines, le vieillissement des effectifs, une plus grande scolarisation, le mouvement vers les centres urbains, la saisonnalité de l'industrie, le caractère imprévisible du travail, les conditions de travail du secteur, plus de perspectives d'emploi pour la main-d'œuvre locale et les défis liés aux perceptions et à la sensibilisation de l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer.

CONSIDÉRATIONS

Certaines des considérations décrites dans l'étude visaient une amélioration de la sensibilisation et des perceptions de l'industrie, en organisant des maisons ouvertes et des visites d'usines; gérer les charges de travail de manière à garantir des jours de congé pour les employés et, dans certains cas, limiter le nombre d'heures de travail par semaine ou la durée des quarts de travail; s'impliquer plus activement avec des organismes communautaires desservant les groupes cibles de l'industrie (les jeunes, les immigrants par exemple). D'autres suggestions issues d'autres industries : travailler avec les employés existants pour élaborer des processus de recommandation avec primes; travailler avec d'autres employeurs locaux qui ont eux aussi des besoins

d'emploi saisonnier afin de déterminer s'il est possible de « partager » l'offre de main-d'œuvre locale de manière plus coordonnée, ce qui pourrait aussi faciliter la création de « microentreprises » parmi les employés.

RECOMMANDATIONS CONNEXES

- Solutions régionales
- Campagnes de sensibilisation aux perspectives d'emploi dans le secteur
- Inciter des immigrants à s'établir dans des communautés de transformation du poisson et des fruits de mer
- Milieux de travail flexibles
- Bureaux partagés de services de RH

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 par suite du vieillissement de la main-d'œuvre, 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 au secteur ou d'essayer le secteur comme nouvel entrant. La saisonnalité de l'industrie, l'imprévisibilité et les conditions de travail contribuent aux problèmes de maintien en poste, puisque les travailleurs ont plus de choix et un plus grand nombre de perspectives d'emploi dans d'autres usines ou secteurs. 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 un roulement et des problèmes de maintien en poste aussi importants à quelques facteurs seulement. Les enjeux identifiés par les employeurs et les employés :

- **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 puisse créer 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 accommoder 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 (p. ex., pas de prime de

rendement ou à la pièce). L'autre défi est que ces personnes sont plus susceptibles de démissionner, ce qui ajoute des pressions additionnelles sur les effectifs et contribue aux taux de roulement élevés.

- **Les conditions de travail** – Dans de nombreuses usines, le milieu de travail peut demander beaucoup d'efforts physiques (soulever, se tenir debout, se pencher) et être dans un milieu froid et humide. Étant donné les pénuries actuelles de main-d'œuvre, les travailleurs doivent travailler de longues heures (souvent de 12 à 14 heures durant les saisons de pointe) avec peu (ou pas) de jours de congé pendant plusieurs semaines consécutives. Bien que cet état de chose soit souhaitable pour certains travailleurs afin de garantir un bon salaire et des prestations d'AE élevées, pour de nombreux autres ce défi est trop grand et occasionne des niveaux élevés d'absentéisme et de démission. Cela crée un cercle vicieux pour le maintien en poste lorsque les gens démissionnent parce que les journées de travail sont trop longues et qu'il y a peu de journées de congé, car les travailleurs en poste doivent travailler de plus longues heures encore, ce qui entraîne d'autres démissions et fait grimper l'absentéisme. Cette situation peut représenter un facteur déterminant aux taux de roulement élevés.
- **Les niveaux de rémunération** – L'étude a déterminé que les niveaux moyens de rémunération des ouvriers et manœuvres d'usine de transformation des fruits de mer sont similaires ou légèrement supérieurs à ceux de nombreuses professions peu spécialisées de la même région, et supérieurs au salaire minimum. Dans certaines usines, les travailleurs ont droit à des primes de rendement ou en fonction de la production, ce qui a deux effets. L'effet positif est que pour les employés expérimentés très performants, ce système contribue à attirer et à maintenir en poste les travailleurs car ces travailleurs très performants peuvent doubler voire tripler leur niveau de rémunération. L'aspect négatif est que les employés moins expérimentés et qui sont incapables d'atteindre ces hauts niveaux de performance, sont souvent déçus du salaire (augmenté au salaire minimum si nécessaire) et sont

plus susceptibles de démissionner, ce qui contribue aussi aux taux de roulement élevés. Selon les entrevues auprès d'employeurs, plusieurs d'entre eux ont indiqué que les salaires avaient augmenté ces dernières années. Dans certains cas, des employeurs cherchaient à déterminer de façon informelle si une hausse du salaire horaire pouvait augmenter le nombre de candidats, favoriser le maintien en poste, etc. Bien que ce ne soit pas un résultat étudié de manière systématique, on semble convenir que l'industrie payait plus pour essentiellement les mêmes personnes, et que les efforts déployés jusqu'à maintenant n'ont pas été particulièrement utiles pour attirer un nombre plus grand de nouveaux entrants, mais qu'ils ont peut-être contribué à maintenir en poste des travailleurs expérimentés pendant plusieurs saisons.

- **L'imprévisibilité** – Étant donné la nature de la transformation des fruits de mer et de tous les facteurs qui sous-tendent le secteur, y compris la température, les quotas de pêche et les débarquements, l'industrie peut être très imprévisible du point de vue d'un travailleur. Cela peut être particulièrement difficile lorsque des travailleurs déménagent pour travailler dans des usines ou que les travailleurs

comptent sur un nombre minimal de semaines et d'heures afin de toucher des prestations d'AE à la fin de la saison. Cette imprévisibilité contribue dès lors aux départs de l'industrie vers d'autres secteurs qui sont en mesure d'offrir des horaires de travail et une durée d'emploi plus prévisibles.

- **L'augmentation des perspectives d'emploi locales**

– Tel que démontré dans les analyses de resserrement du marché du travail régional, la plupart des régions 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 faciliter ainsi le recrutement. Ces initiatives ont également permis aux candidats 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 immédiats après une semaine de travail.
- **Jours de congé garantis / nombre limité d'heures** – Bien que ce ne soit pas tous les employés qui désirent des jours de congé et un nombre limité d'heures de travail dans une semaine, les employeurs ont remarqué qu'un sous-groupe d'employés apprécie savoir à l'avance ce que seront leurs jours de congé, car ils peuvent alors planifier des activités familiales et sociales en en tenant compte. Dans un même ordre d'idées, bien que certains employés aiment travailler de plus longues heures, d'autres estiment qu'elles sont indésirables et apprécient commencer et finir à des heures déterminées plutôt que d'avoir à travailler de longs quarts de travail constamment. Les employeurs ont indiqué que ces efforts étaient non seulement utiles pour attirer de nouveaux entrants qui avaient des familles ou d'autres engagements, mais aussi pour maintenir en poste des travailleurs d'une saison à l'autre.
- **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** – Cette pratique ne semble pas être aussi fréquente dans le secteur de la transformation des fruits de mer comparativement à d'autres secteurs, où les employés existants peuvent obtenir des primes lorsqu'ils recommandent des amis ou des membres de la famille et que ces derniers restent en poste pendant un certain temps. Bien qu'il ait été mentionné que la famille et/ou les amis sont souvent une bonne source de recrutement, il ne semble pas que cette pratique soit compensée financièrement par les employeurs. Cette pratique semble être très efficace dans d'autres marchés du travail tendus et les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.
- **Collaborer avec d'autres employeurs saisonniers** – Une pratique potentielle soulevée dans quelques entrevues, mais qui ne semble pas avoir encore été instaurée de manière systématique nulle part, est l'amélioration de la collaboration entre les employeurs régionaux de différents secteurs plutôt qu'une concurrence pour un bassin de plus en plus restreint de travailleurs. Il a été proposé d'explorer s'il était possible de travailler avec les employés de la communauté pour déterminer la possibilité d'avoir un « partage d'employés » (par opposition au « partage d'emploi ») optimal et coordonné entre les employeurs, et qui permettrait aux travailleurs habitant dans des régions où l'emploi est saisonnier de travailler pour plus d'un employeur, de manière ordonnancée, afin de développer un poste multifonctionnel à long terme. Par exemple : combiner la transformation des fruits de mer avec du travail de construction et du travail agricole. Les travailleurs le font souvent eux-mêmes et les employeurs se livrent alors concurrence pour maintenir en poste un employé. Une approche consistant en « stages de travail » auprès de différents employeurs de la communauté ou qui est jumelée à un soutien pour la création de microentreprises avec les employés pourrait être attrayante pour certains travailleurs et contribuer à atténuer les défis affrontés en périodes « de pointe » dans divers secteurs.

10.2 VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

SOMMAIRE

Le vieillissement des effectifs de l'industrie du poisson et des fruits de mer 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 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 transformation, élaborer des programmes de rémunération et d'avantages sociaux personnalisés, et reconnaître l'ancienneté et l'expérience des travailleurs.

10.2.1 Défis liés à une main-d'œuvre vieillissante

Bien que plusieurs avantages aient été mentionnés 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 :

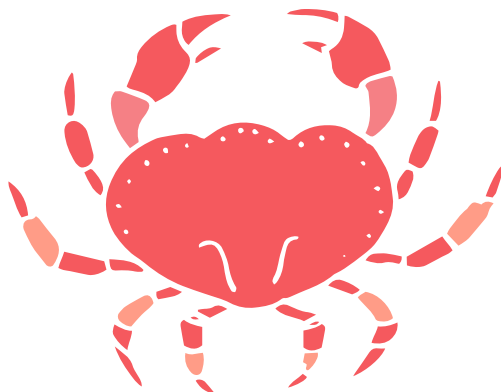
- **Les exigences physiques** – De nombreux emplois des usines exigent des efforts physiques considérables : soulever, se tenir debout pendant de longues périodes et manipuler des matières de manière répétitive. Cela peut être difficile pour des travailleurs vieillissants, surtout en présence de problèmes de santé liés à l'âge qui sont aggravés par les conditions de travail, tels que l'arthrite et d'autres affections musculosquelettiques.
- **L'endurance pour de longs quarts de travail** – Tel que mentionné précédemment, les travailleurs de certaines usines peuvent être appelés à travailler de longs quarts de travail avec peu de jours de congé, pendant de longues périodes. Les employeurs et les employés ont mentionné que cela était difficile pour les employés plus âgés, dont l'endurance est maintenant réduite.
- **L'attrait pour d'autres secteurs** – De nombreux autres secteurs (p. ex., le commerce de détail, les services de restauration, le tourisme) cherchent activement 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 saisons et faisaient partie de leurs « effectifs de base » ne reviennent pas, parce qu'ils explorent d'autres perspectives d'emploi offrant peut-être une plus grande prévisibilité et 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.

10.2.2

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 :

- **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 (p. ex., le procédé de cuisson, l'extraction de la chair) 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** – Bien que les employeurs du secteur de la transformation des fruits de mer ne l'aient pas soulevé, 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 (comparativement 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 retourne travailler pour cet employeur depuis dix ans et fait bien son travail.



10.3 ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT

SOMMAIRE

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. 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 en choisissant un programme de formation ou d'études postsecondaires.

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 fruits de mer bonifié par des programmes de formation externes, et le jumelage du développement de l'aptitude au travail et de l'expérience du secteur.

10.3.1 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 un programme ou une discipline (p. ex., métiers, sciences infirmières, sécurité). La plupart des em-

plois du secteur de la transformation des fruits de mer 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 l'absence de programmes spécifiques pour la « transformation des fruits de mer », 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.



10.3.2

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 fruits de mer 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 fruits de mer, 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 fruits de mer 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 du secteur personnalisée** – 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.



10.4 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

SOMMAIRE

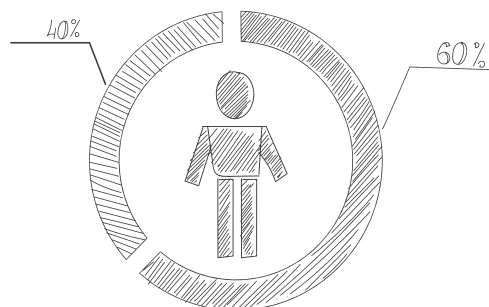
Bien que les niveaux salariaux soient similaires à ceux de nombreux autres emplois peu spécialisés, des défis peuvent être créés du fait que la rémunération puisse ne pas compenser les conditions de travail et l'imprévisibilité. Dans de nombreuses usines, on récompense peu l'expérience ou les travailleurs qui reviennent durant plusieurs saisons. Les deux tiers des employeurs offrent des avantages sociaux.

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 fruits de mer comme des employeurs de choix.

10.4.1 Défis liés aux salaires et aux avantages sociaux

- **Rémunération reflétant les conditions de travail et l'imprévisibilité** – Bien que les salaires soient similaires voire légèrement plus élevés que de nombreux autres emplois moins qualifiés des nombreuses communautés où se trouvent les transformateurs de fruits de mer, il est probable qu'ils ne puissent offrir une rémunération reflétant les conditions de travail difficiles et l'imprévisibilité du secteur, du fait que le marché du travail régional soit tendu et que les travailleurs aient de nombreuses perspectives d'emploi.
- **Fréquence de récompense limitée pour l'expérience** – Tel que mentionné précédemment, les nouveaux employés possédant peu ou pas d'expérience gagnent autant ou presque autant que les travailleurs qui retournent travailler à la même usine pendant dix ans.
- **Programmes d'avantages sociaux** – Selon le sondage auprès des établissements, environ le tiers des employeurs n'offre pas d'avantages sociaux à leurs employés. La moitié des employeurs offrent une assurance-maladie complémentaire à leurs employés, mais ce genre d'avantages sociaux ne serait disponible que lorsque les employés travaillent, si bien que pendant une partie de l'année, ils ne sont pas couverts du tout.



10.4.2

Pratiques prometteuses et considérations liées aux salaires et aux avantages sociaux

- **Flexibilité pour les avantages sociaux** – Les effectifs des usines de transformation devenant plus diversifiés, il serait peut-être utile d'adapter les programmes d'avantages sociaux pour les rendre plus attrayants aux différents types d'employés. Les jeunes, par exemple, peuvent être moins intéressés à l'assurance maladie complémentaire mais plus intéressés à un soutien pour les frais de scolarité, alors que les travailleurs plus âgés peuvent être plus réceptifs aux avantages sociaux en matière de santé. Une approche « générique » peut devenir de moins en moins efficace pour attirer et maintenir en poste des employés, puisque leurs besoins peuvent être plus diversifiés.
- **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. Certaines usines compensent dans une certaine mesure en offrant des primes à la pièce ou de rendement (ce qui peut aussi causer des difficultés pour le maintien en poste des nou-

veaux employés). 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 les effectifs de base d'employés expérimentés qui reviennent à l'usine toutes les saisons.

- **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 fruits de mer 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, combinés avec les nombreux autres facteurs soulevés dans le présent rapport.



10.5 SAISONNALITÉ

SOMMAIRE

Le contexte dans lequel évolue la transformation des fruits de mer fait en sorte qu'elle est essentiellement une industrie saisonnière. Parmi les défis que cette saisonnalité occasionne, mentionnons le fait que les saisons de pointe coïncident avec celles d'autres industries, ce qui crée une concurrence intense pour un bassin limité de travailleurs locaux, le fait de devoir accommoder des travailleurs qui dépendent largement de l'AE et qui ont des besoins et des préférences spécifiques, la possibilité de maintenir des travailleurs « périodiques ».

CONSIDÉRATIONS

Quelques suggestions à envisager pour atténuer les défis liés à la saisonnalité du secteur : utiliser la technologie et modifier l'infrastructure pour allonger la saison et minimiser les périodes de pointe; mettre en place un système de primes de retour pour récompenser les employés plus expérimentés qui reviennent travailler pour le même employeur chaque nouvelle saison; adapter les calendriers et les charges de travail pour répondre aux besoins et aux préférences de divers groupes (p. ex., jeunes, travailleurs plus âgés, prestataires d'AE).

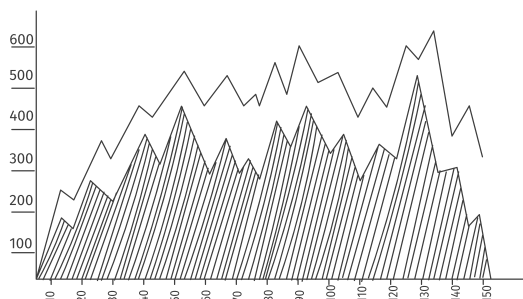


10.5.1 Défis liés à la saisonnalité

- **Concurrence durant les périodes de pointe** – Tel que mentionné précédemment, le contexte d'exploitation de la transformation des fruits de mer fait en sorte qu'elle est par nécessité une industrie essentiellement saisonnière étant donné les contraintes de temps des débarquements de matières premières. Dans de nombreuses régions, la période de pointe des transformateurs de fruits de mer coïncide avec les périodes de pointe de nombreuses autres industries régionales telles que l'agriculture et le tourisme. Bon nombre d'industries concurrentes recherchent des profils de travailleurs similaires (p. ex., expérience limitée; aucune exigence spécifique en matière d'éducation), si bien que la concurrence est vive pour un nombre limité de travailleurs locaux.
- **Main-d'œuvre dépendante de l'AE** – Étant donné la saisonnalité de l'industrie de la transformation des fruits de mer, le secteur attire des travailleurs qui dépendent beaucoup de l'assurance-emploi (AE) comme composante de leurs revenus annuels. Ce faisant, il est important pour l'industrie de satisfaire les besoins « liés à l'AE » des travailleurs afin d'attirer et de maintenir en poste ce groupe de base. Cela peut susciter des difficultés pour les employeurs, puisque les travailleurs prestataires d'AE doivent observer des plages minimum et maximum de travail. Les employeurs essaient le plus possible de faire le nécessaire pour que tous les travailleurs aient le nombre minimum d'heures et de semaines de travail pour avoir droit à l'AE hors saison. À ce moment-là, les travailleurs tentent d'obtenir le plus grand nombre d'heures possible pour gagner plus, ce qui contribue à hausser les prestations d'AE hors saison. Un autre défi se présente lorsque les exigences de l'AE ont été respectées ou lorsque les travailleurs prestataires ont des restrictions quant au nombre d'heures de

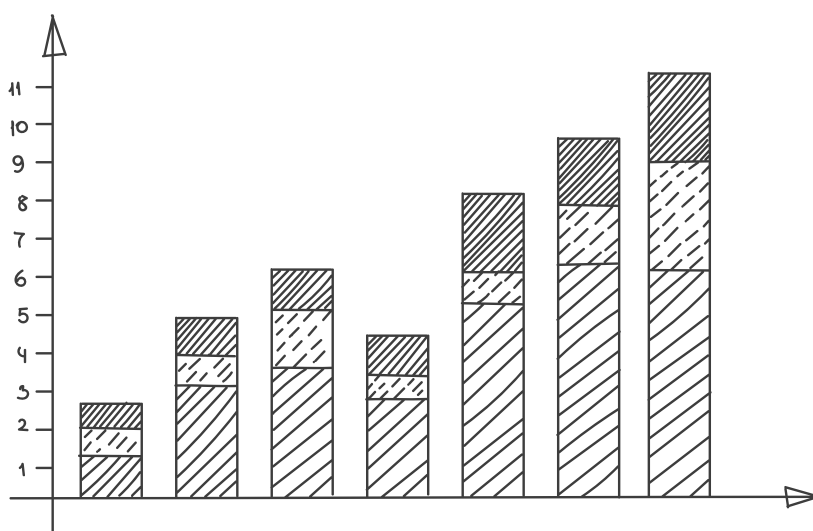
travail pour ne pas mettre en péril leurs prestations d'AE. Les employeurs ont mentionné que cela était particulièrement difficile, car cela pouvait se produire en période de pointe et que les travailleurs s'absentent ou appellent pour dire qu'ils sont malades pour éviter de dépasser le nombre d'heures réglementaires, une situation qui influe sur le reste des travailleurs. Travailler avec des effectifs qui dépendent de l'AE peut aussi dissuader les employeurs d'essayer d'étirer la saison de transformation, car trouver un nombre suffisant de travailleurs locaux, hors saison, peut être très difficile. Cela a été confirmé par les producteurs aquicoles qui ont tendance à travailler toute l'année et qui ont mentionné qu'il est particulièrement difficile de trouver des travailleurs hors saison, car de nombreux travailleurs potentiels préfèrent que leurs revenus annuels proviennent principalement de l'AE.

- **Maintien en poste d'effectifs de retour** – Un autre défi lié à la saisonnalité est que les employeurs souhaitent garder les effectifs de la saison précédente, mais qu'avec les écarts d'emploi et le nombre croissant d'autres perspectives d'emploi dans de nombreuses régions, cela devient difficile. Contrairement à un employeur qui a des employés permanents à temps plein et qui travaillent des heures régulières, un transformateur de fruits de mer doit démarrer et arrêter, réenclencher, ralentir et ensuite accélérer ses activités. Cela peut causer des pressions pour les RH qui doivent mobiliser du personnel et arrêter, puis fonctionner à plein et ensuite décrocher pendant plusieurs mois. Bon nombre des pratiques exemplaires en matière de RH pour le maintien en poste des effectifs sont difficiles à adopter dans ce genre d'environnement de type « arrêt-reprise » et du fait que de longues périodes s'écoulent sans avoir de contact avec les employés (en hors saison).



10.5.2 Pratiques prometteuses et considérations pour la saisonnalité

- **Utilisation de la technologie et de l'infrastructure pour allonger la saison et minimiser les périodes de pointe** – Lors des entrevues, les employeurs ont indiqué qu'ils apportaient des changements à leur infrastructure et à la technologie dans le but d'allonger leurs saisons et d'atténuer les fluctuations dans la transformation. Cela comprend des investissements dans des réservoirs de stockage/viviers.
- **Primes de retour** – En phase avec les considérations précédentes de reconnaissance des travailleurs expérimentés, il serait utile d'instaurer une structure de primes de retour pour les travailleurs qui retournent travailler pour le même employeur chaque année.
- **Adapter les horaires pour respecter les exigences de l'AE** – Étant donné la forte dépendance sur des effectifs prestataires d'AE, le secteur de la transformation continuera probablement d'essayer d'adapter les horaires et les heures de travail en fonction des besoins de ce segment de travailleurs. Il pourrait y avoir des considérations relatives à la manière dont le système d'AE actuel contribue à éroder les ressources humaines disponibles dans certaines régions en raison des politiques sur la restriction du nombre d'heures que l'on peut travailler lorsqu'on est prestataire régulier, etc.
- **Personnaliser les horaires** – Dans une certaine mesure, les travailleurs eux-mêmes le font par l'absentéisme. Certaines organisations pourraient peut-être envisager des horaires plus flexibles, qui reflètent mieux les préférences des travailleurs, dans un système doté de chaînes de production et d'exigences spécifiques de performance. Certains travailleurs préfèrent de longues heures et moins de jours de congé, et d'autres des quarts de travail plus courts et des jours de congé déterminés. Il sera particulièrement difficile de reconnaître les préférences d'ordonnancement de différents travailleurs et de ne pas imposer de solution « générique » dans un environnement dynamique de travail de transformation, mais cette situation existe aussi dans d'autres industries et les entreprises essaient différentes approches pour le faire dans un contexte de transformation.



10.6 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'obtention de la résidence permanente pour de nombreux travailleurs étrangers temporaires (TET).

CONSIDÉRATIONS

Suggestions et considérations à cet égard : ajuster les pistes d'immigration actuelles pour accommoder les TET (considérer le nombre total d'heures; les partenariats entre deux employeurs ou plus), recruter dans les mêmes communautés et réseaux, et offrir de l'aide pour le logement et le transport.

10.6.1 Défis liés aux travailleurs étrangers temporaires

- **Défis liés aux demandes présentées dans le cadre du PTET** – Les employeurs ont mentionné que le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) était certes utile, dans la plupart des cas, pour aider à combler les lacunes de main-d'œuvre en périodes de pointe, mais il présente aussi 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 (y compris le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique) exige un emploi à plein temps. Certains d'entre eux ont mentionné que, bien que les saisons soient prolongées et que la durée se rapproche d'emplois à plein temps (12 mois) pour certains employeurs, cela ne s'applique toujours pas pour la plupart des transformateurs de fruits de mer.



10.6.2 Pratiques prometteuses et considérations liées aux travailleurs étrangers temporaires

- **Ajustements aux voies d'accès de l'immigration** – Bien que certains employeurs tentent d'allonger la durée des emplois afin d'offrir des options d'immigration plus permanente aux travailleurs étrangers temporaires, on a proposé des ajustements éventuels aux voies d'accès d'immigration pour accommoder les travailleurs étrangers temporaires. Notamment : prendre en compte le nombre total d'heures que les transformateurs de fruits de mer offrent aux employés et les répartir sur une période de 12 mois (ce qui, pour de nombreux employeurs, représente des emplois presque à temps plein et des semaines de travail de plus de 30 heures) afin de reconnaître la saisonnalité et les périodes de pointe de l'industrie. On a également proposé de permettre aux employeurs des fruits de mer de travailler avec d'autres industries pour « créer » un emploi à plein temps auprès de deux employeurs ou plus (p. ex., la transformation de fruits de mer en été, les services de restauration en hiver, l'agriculture au printemps).
- **Travailleurs qui reviennent et qui ont des familles/amis** – Les employeurs ont mentionné que le recrutement dans les mêmes communautés et réseaux aide souvent les TET à se sentir plus intégrés et moins isolés durant leur séjour au Canada. On encourage les travailleurs à identifier d'autres membres de la famille ou des relations de leurs communautés qui seraient intéressés à travailler à l'usine et à accompagner le travailleur actuel lorsqu'il revient la saison suivante.
- **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.



10.7 IMAGE DE L'INDUSTRIE

SOMMAIRE

Les défis décrits relativement à l'image de l'industrie sont, notamment, que le secteur n'est pas considéré aux étapes clés de la prise de décisions au sujet des carrières, le faible niveau de sensibilisation à l'industrie et aux perspectives d'emploi, et les perceptions que les emplois dans l'industrie de la transformation des fruits de mer sont de niveau inférieur.

CONSIDÉRATIONS

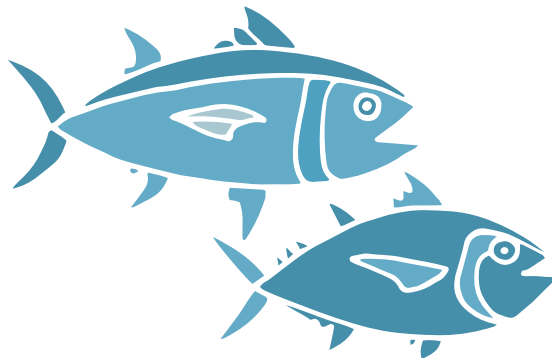
Plusieurs suggestions ont été avancées sur la manière dont le secteur pourrait tenter de résoudre certains de ces défis, en cherchant à positionner les emplois et les perspectives d'emploi avec les produits de qualité consommés dans le monde entier, produits par le secteur. On a également proposé de positionner le secteur de la transformation dans l'ensemble de la chaîne alimentaire, car il semble souvent exister un écart entre la pêche et la table du chef. Et, en parallèle, faire en sorte que des groupes (surtout les jeunes) sachent que le travail est « beaucoup plus qu'un emploi. »

10.7.1 Défis liés à l'image de l'industrie

- **Le secteur est ignoré au moment de prendre une décision liée à la carrière** – Tel que mentionné précédemment, on n'envisage généralement pas le secteur de la transformation des fruits de mer lors des processus plus structurés de prise de décisions sur la carrière, en partie parce qu'il n'est pas lié et représenté dans les programmes d'établissements d'enseignement et de formation (p. ex., il n'existe pas de cours de formation spécifiques de « transformation des fruits de mer » comme on en trouve dans d'autres pays).
- **Faible niveau de sensibilisation à l'industrie** – Selon les résultats du sondage Cahier de choixTM,

le niveau de sensibilisation général au secteur de la transformation des fruits de mer est faible, tout particulièrement en ce qui a trait à ses professions.

- **Perceptions des emplois comme étant de niveau inférieur** – Les employeurs et les employés ont mentionné que le travail dans la transformation des fruits de mer est souvent perçu comme un emploi de niveau inférieur dans les communautés où se trouvent les usines. Cela est attribuable en partie aux antécédents de travail dans les usines et au fait que les parents souhaitent que leurs enfants travaillent ailleurs.



10.7.2

Pratiques prometteuses et considérations liées à l'image de l'industrie

- **Positionner les emplois avec la qualité des produits** – On s'emploie depuis quelque temps à positionner les emplois dans l'industrie de la transformation des fruits de mer comme contribuant aux produits canadiens de qualité consommés à l'échelle mondiale. Ces types de campagnes peuvent influencer les perceptions du public quant aux emplois dans l'industrie.
- **Positionner le secteur dans la chaîne alimentaire** – Il pourrait être utile de continuer d'essayer de positionner le secteur et certains emplois spécifiques de la transformation dans l'ensemble de la chaîne « de la mer à la table ». Étant donné l'accent mis sur la récolte et la popularité des célèbres chefs cuisiniers dans le domaine culinaire, il semble exister des lacunes dans les connaissances du public sur le parcours du poisson et des fruits de mer depuis les quais jusqu'à la cuisine, et toutes les étapes intermédiaires de la transformation.
- **Travailler « en équipe » sur quelque chose de plus grand** – Cet aspect a été mis en avant récemment par « Team Seafood » à l'Î.-P.-É. dans le but d'amener les étudiants à travailler dans l'industrie de la transformation des fruits de mer. Cet accent sur l'ensemble du secteur alors qu'il adresse les marchés mondiaux et fournit des produits canadiens de qualité, peut aider les travailleurs à se percevoir comme étant un peu plus que de simples travailleurs de chaîne de production. Bien que les pêcheurs aient souvent une identité forte et des antécédents ancrés dans des liens culturels solides, cela ne semble pas être le cas des travailleurs de la transformation (à quelques exceptions près).



10.8 LA TECHNOLOGIE ET L'AUTOMATISATION

SOMMAIRE

Divers défis ont été soulevés relativement au développement et à l'application de technologies et de l'automatisation dans l'industrie, dont les besoins spécifiques aux espèces pour la technologie, le manque d'intérêt pour l'industrie de la part du secteur canadien de la technologie, l'incertitude et la saisonnalité de l'industrie, et la structure de l'industrie (p. ex., petites usines traitant plusieurs espèces).

CONSIDÉRATIONS

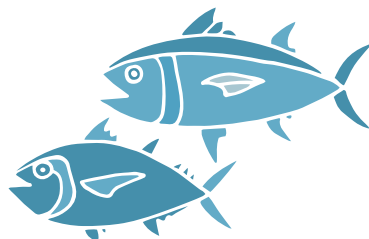
Parmi les pratiques prometteuses ou suggestions d'amélioration pour le secteur : l'utilisation de la technologie afin de réduire les besoins en main-d'œuvre, laquelle a récemment porté sur le calibrage, l'abattage et la cuisson, ainsi que l'amélioration des tenues de travail pour améliorer le confort et la sécurité des travailleurs.

10.8.1 Défis liés à la technologie et à l'automatisation

Bon nombre des défis spécifiques associés à l'adoption de la technologie et de l'automatisation par l'industrie ont été présentés à la section 5.

10.8.2 Pratiques prometteuses et considérations liées à la technologie et à l'automatisation

- **Utilisation de la technologie pour réduire les besoins en main-d'œuvre** – Des exemples récents d'investissements dans la technologie et l'automatisation ont eu un impact direct sur les besoins en main-d'œuvre de certains procédés, notamment le calibrage, l'abattage et la cuisson. Ces avancées doivent être prises en compte dans le contexte des contraintes de l'industrie, tel que décrit à la section 5.
- **Améliorations des tenues de travail** – Certains employeurs et employés ont mentionné que les tenues de travail individuelles (chemises, gants) avaient amélioré leur confort et la protection lorsqu'ils sont exposés à l'eau pendant de longues périodes.



10.9 GÉOGRAPHIE ET EMPLACEMENTS DES USINES

SOMMAIRE

De nombreuses usines se trouvent en milieu rural ou dans de petites villes peu peuplées. Si la population locale est insuffisante pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre de l'usine, les travailleurs doivent donc faire la navette ou s'y établir temporairement pour travailler dans ces usines.

CONSIDÉRATIONS

Parmi les pratiques prometteuses ou suggestions proposées pour atténuer ces défis : moyens innovateurs de fournir ou de soutenir le transport pour les employés, et déménager temporairement des travailleurs d'autres régions surtout lorsque cela est pratique courante.

10.9.1 Défis liés à la géographie et aux emplacements des usines

De nombreuses usines se trouvent en milieu rural ou dans de petites villes peu peuplées. Cela est historique et attribuable à la proximité des sites de débarquement (bien que les usines s'approvisionnent de plus en plus en matières premières d'autres régions selon la disponibilité et la saison). Si la population locale est insuffisante pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre de l'usine, les travailleurs doivent donc faire la navette ou s'y établir temporairement pour travailler dans ces usines. À moins que le transport, le déménagement et le logement ne soient subventionnés, les travailleurs visés peuvent devoir assumer des frais de travail beaucoup plus élevés que s'ils restaient près de chez eux et occupaient des emplois offrant des salaires similaires.

10.9.2 Pratiques prometteuses et considérations liées à la géographie et aux emplacements des usines

- **Transport** – Certains employeurs satisfont les besoins en transport en fournissant des autobus ou des fourgonnettes qui font la navette entre les plus grands centres de population et l'usine. Cette pratique a été réussie pour certains employeurs, mais d'autres ont mentionné l'avoir essayée et abandonnée faute d'intérêt de la part des employés.
- **Déménagement des travailleurs comme tradition** – Dans certaines régions, il est courant pour les travailleurs de se rendre dans les communautés

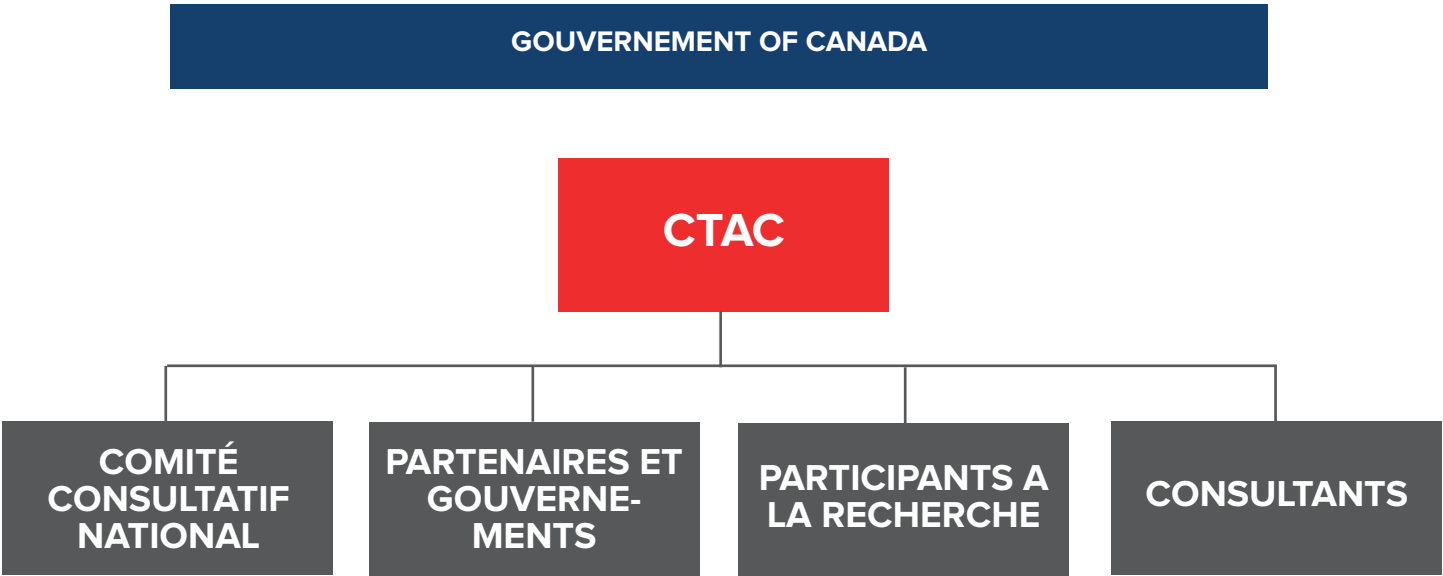
des usines durant les saisons de pointe, surtout à Terre-Neuve. À Terre-Neuve, les déplacements entre les régions sont chose courante, mais les déplacements dans d'autres provinces (surtout au N.-B.) sont maintenant moins fréquents, en raison des perspectives d'emploi disponibles à Terre-Neuve ou d'emplois mieux rémunérés dans les provinces de l'Ouest.



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 de chacune des provinces du Canada atlantique, un institut de recherche, ainsi que des associations de transformation et un conseil sectoriel.

MEMBRES – POISSON ET FRUITS DE MER

INDUSTRY		PARTNERS
Acadian Supreme Inc. (PE) Beach Point Processing Company (PE) Cape Bald Packers (NB) Clearwater Seafoods LP (NS) Conner Bros. Clover Leaf Seafoods Company (NB) Ocean Choice International (NL) Quin-Sea Fisheries - Royal Greenland (NL) Victoria Co-operative Fisheries (NS)		Fisheries and Marine Institute of Memorial University Lobster Processors Association of New Brunswick and Nova Scotia Nova Scotia Fisheries Sector Council

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

Sondage auprès des établissements de transformation du poisson et des fruits de mer

Le sondage auprès des établissements de transformation du poisson et des fruits de mer 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 :

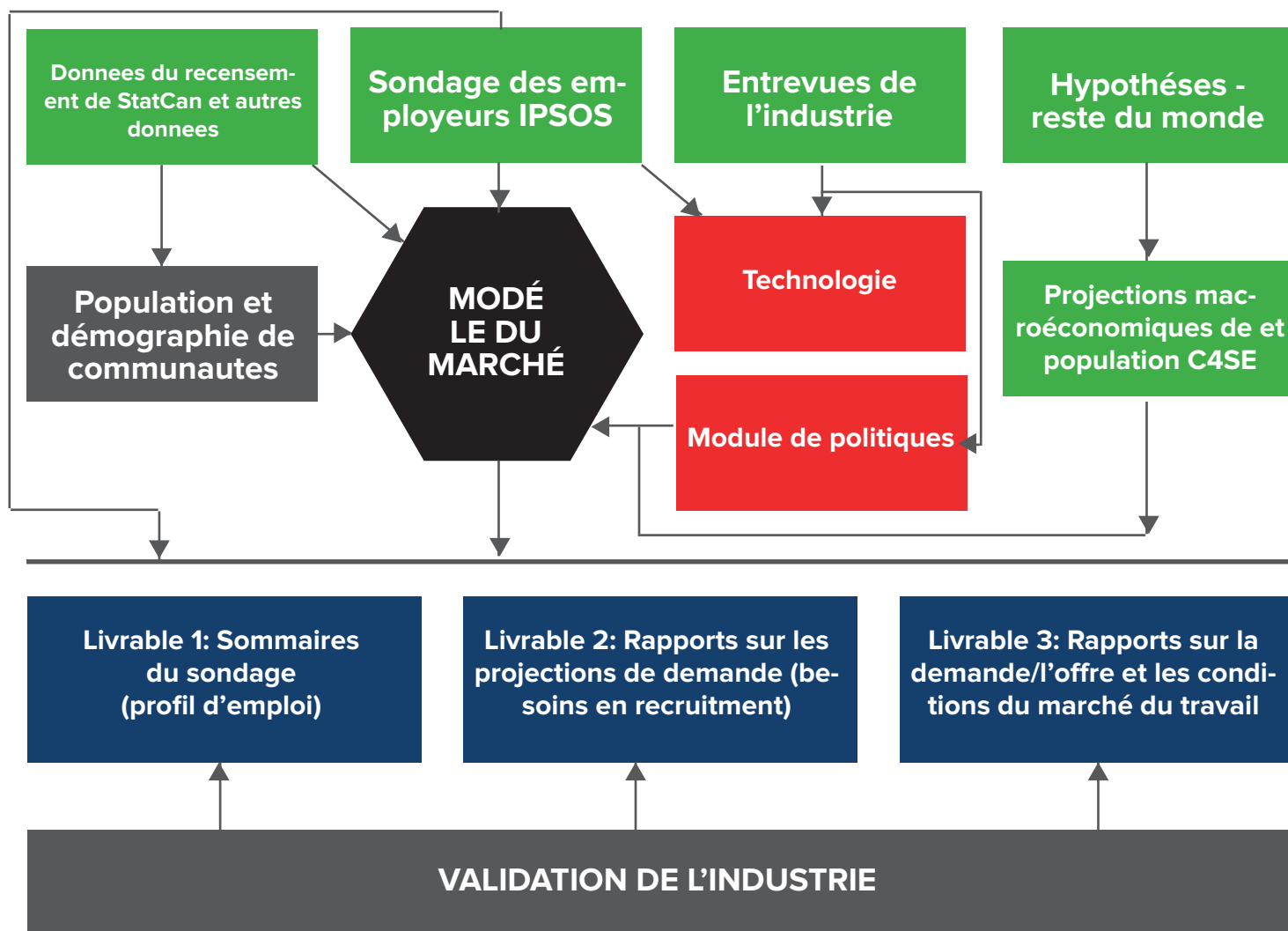
- Au total, n=100 employeurs de la transformation du poisson et des fruits de mer ont participé au sondage administré par Ipsos.
- Les données ont été recueillies par voie de sondage téléphonique (n=64) et en ligne (n=36).
- Le sondage a été réalisé entre le 30 décembre 2017 et le 23 avril 2018.
- La marge d'erreur d'un échantillon de n=100 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 fruits de mer en vue de recueillir de l'information sur les sujets et domaines suivants :

- Principaux domaines d'exercice et professions du secteur des fruits de mer
- 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 du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique, 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 professionnel; et
- fourniraient de l'information détaillée additionnelle sur les sources de travailleurs disponibles pour les employeurs des viandes et des fruits de mer du Canada atlantique.

DÉCRIRE...	IDENTIFIER...
Les employés et les employeurs Les communautés et les parties prenantes Les conditions de travail La population active locale (offre, demande)	Les sources de travailleurs potentiels - o Locales / internationales - o 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 sont des visites sur le terrain et des entrevues avec des directeurs et des employés d'usines de 12 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, 127 personnes ont été interviewées.

Examen de l'utilisation de la technologie dans le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique

Pour ce volet de l'étude, la méthodologie suivante a été retenue pour effectuer la collecte de données et d'information.

- Choix de pays : Les critères suivants ont été retenus pour le choix des pays : le niveau d'adoption de technologies de transformation de pointe; les investissements dans l'innovation, la recherche et le développement; les pratiques du marché du travail; la spécialisation des espèces transformées (c.-à-d. salmonidés, poissons démersaux et poissons pélagiques).
- Examen documentaire : L'examen et l'analyse documentaire ont visé de l'information issue de gouvernements et/ou de l'industrie (sites Web et autres publications), de conférences, de rapports de pairs de l'industrie et d'autres publications.
- Consultations auprès de l'industrie : Ces consultations ont été menées par courriel, au téléphone et en personne.
- Visites sur le terrain : Une série de visites sur le terrain ont été réalisées dans le cadre de missions de transfert direct de technologies ou de conférences en Norvège, en Islande et aux îles Féroé. À ce moment-là, les chercheurs ont visité plusieurs établissements de transformation de poisson et de produits de la mer, et ont rencontré des ressortissants de ces pays qui travaillaient auprès d'organisations de recherche clés du secteur des produits de la mer.

Examen des cheminements de carrière dans la transformation du poisson et des fruits de mer

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 du poisson et des fruits de mer.
- Entrevues téléphoniques avec des transformateurs de poisson et de fruits de mer.
- 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 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 : APERÇU DES PLANS DE GESTION INTÉGRÉE DES PÊCHES AU CANADA ATLANTIQUE

Qu'entend-on par plans de gestion intégrée des pêches?

Les plans de gestion intégrée des pêches (PGIP) représentent une liste de lignes directrices mises en place pour maintenir l'équilibre entre les résultats économiques des pêches et leur durabilité. Ces plans déterminent des limites et des conditions pour assurer la stabilité des stocks de poisson, empêcher la surpêche et veiller à ce que l'écosystème ne soit pas endommagé, tout en prenant en compte l'importance économique des pêches. Ils prennent également en compte la pêche pratiquée par les peuples autochtones à des fins culturelles et alimentaires.

Quelles méthodes utilise-t-on?

La limitation la plus courante des plans de gestion intégrée des pêches (PIGP) est un TAC ou total autorisé des captures. Ce nombre, qui est généralement exprimé en tonnes, représente la quantité de poisson que l'on peut capturer dans une région donnée. La plupart des régions sont réparties en zones de pêche, chacune d'elle étant assortie de règles et restrictions. On les identifie par l'acronyme ZP-, où par exemple les zones du homard, celles les zones de pêche du hareng sont identifiées comme étant des ZPH, et ainsi de suite. Il y a aussi des divisions de l'OPANO (Organisation des pêches de l'Atlantique Nord-Ouest), qui sont identifiées par un chiffre et une lettre, comme par exemple 4x ou 3k. Ces divisions ne sont pas forcément identiques à celles utilisées pour les différentes zones de pêche.

D'autres restrictions sont aussi imposées, notamment les dates de saison de pêche, les limitations relatives aux permis de pêche et à la distribution des quotas de pêche correspondants, les règlements relativement à l'équipement utilisé, comme le type de pêche autorisé, l'application de casiers biodégradables pour que les espèces non capturées ne soient pas coincées, des limitations quant à la taille, la protection des femelles afin d'accroître les stocks et autres.

ESPÈCE : HOMARD

Régions : Dans la région des Maritimes, la pêche côtière du homard se pratique dans 12 zones du homard (27 à 41) commençant à l'extrémité nord du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, et s'étendant le long des eaux côtières de l'Atlantique dans la baie de Fundy jusqu'à la frontière avec les États-Unis. La pêche hauturière du homard et du crabe nordique se pratique dans la zone du homard 41 de la région des Maritimes (figure 1).

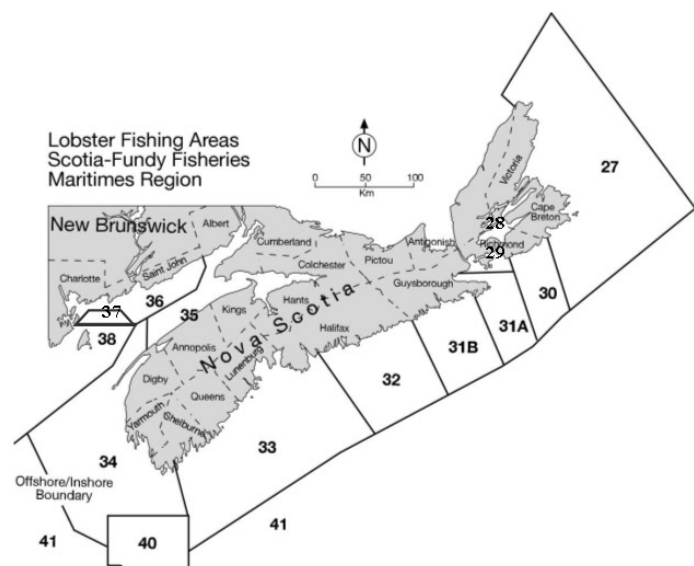
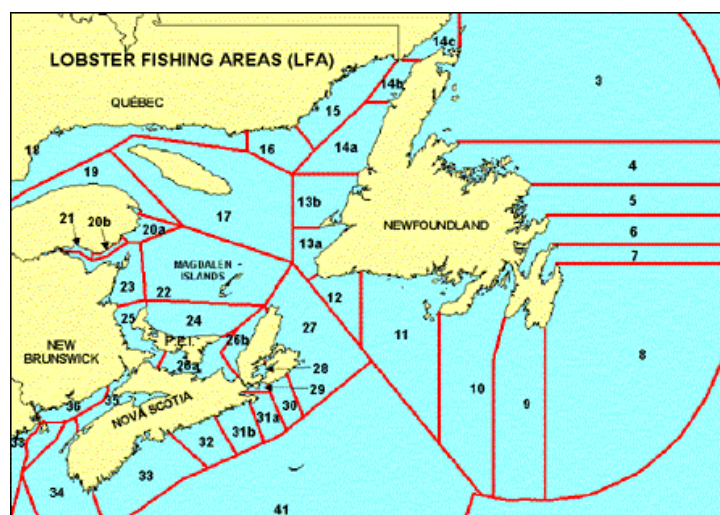


FIGURE 1 : ZONES DU HOMARD DE LA RÉGION DES MARITIMES



La pêche du homard dans le sud du golfe du Saint-Laurent se pratique dans les zones du homard 23-25 et 26a/26b (figure 2).

FIGURE 2 : ZONES DU HOMARD DE LA RÉGION DU GOLFE

Plan de gestion : Les caractéristiques générales de gestion de la pêche côtière du homard sont identifiées par zones du homard d'après la saison, les limites de casiers, la taille légale du homard (en mm) et d'autres mesures, telles que le diamètre maximum de l'entrée ou le marquage par encoche en V⁹.

Le Plan de gestion intégrée des pêches (PGIP) le plus récent date de 2011¹⁰. Peu de changements ont été apportés à ces lignes directrices. Les changements apportés suite aux décisions de pêche de 2018¹¹ sont identifiés en rouge au Tableau 1. En examinant l'évolution des changements entre 2014 et 2018, aucun changement n'a été observé jusqu'en 2017. Ceux qui y ont été apportés sont identiques à ceux de 2018, le rapport le plus récent. Les mises à jour de 2017 et de 2018 ne s'appliquaient qu'aux saisons visées respectives.

En ce qui a trait à la pêche hauturière du homard, une restriction a été imposée en 1976 pour geler le nombre de permis à huit, et répartir le TAC en parties égales. À l'heure actuelle, Clearwater Seafood Limited Partnership est le titulaire des huit permis. Cette pêche est également contrôlée par voie de total autorisé des captures (TAC), qui peut être modifié au gré des besoins, et des longueurs de carapace précises. Ainsi, la carapace des homards capturés doit être d'une longueur minimale de 82,5 mm et les femelles marquées par une encoche en V doivent être remises à l'eau. Le TAC de la pêche hauturière du homard est actuellement de 720 tonnes, un total constant depuis 1985¹². Il y a aussi des règles pour les casiers. Ils doivent être dotés d'un dispositif d'évasion pour les homards de taille inférieure à la taille réglementaire, et comporter une portion biodégradable pour éviter la « pêche fantôme » si les casiers sont perdus en mer.

Dans le sud du golfe du Saint-Laurent, les mesures de gestion liées aux prélèvements au cours de la pêche comprennent les limites de taille de la carapace, la remise à l'eau immédiate des homards femelles d'une certaine fourchette de taille réglementaire et de tous les homards œuvés. D'autres mesures interdisent la possession de parties du corps séparées du thorax, ainsi que le retrait des œufs de homard. Dans certaines zones du homard, le nombre de casiers par ligne est limité, ainsi que la taille maximale du cerceau qui permet l'entrée dans le casier. Les mesures de gestion limitent également le nombre de permis, autorisent l'utilisation de casiers appâtés (seulement) et comprennent des restrictions relatives à la taille et au nombre de casiers, ainsi qu'à l'utilisation des événements d'échappement rectangulaires et des panneaux biodégradables.

Dans les zones du homard 23-26B, les dates de période de pêche peuvent varier pour les organisations autochtones. Toutefois, il n'est pas rare que les dates d'ouverture réelles varient en raison des glaces ou des conditions météorologiques.

Pour guider la gestion, des règles ont été établies au sujet de l'utilisation d'appâts. Ces règles se trouvent dans le PGIP du homard d'Amérique des Maritimes, et peuvent donc ne pas s'appliquer aux zones du homard qui ne sont pas visées par ce plan. Les titulaires de permis doivent consigner la quantité de crabe utilisée comme appât dans les registres, et tous les débarquements de crabe doivent être consignés dans le document de surveillance du crabe. Les règles au sujet du crabe : le crabe nordique mâle peut être utilisé comme appât ou être débarqué et vendu dans les zones du homard 34-38; le crabe commun mâle de prise accessoire peut être débarqué et vendu dans toutes les zones; le crabe vert, le crabe nordique ou le chabot de prise accessoire peut être utilisé comme appât.

9. Le marquage par encoche en V est un programme en cours qui consiste à effectuer une encoche en V sur les femelles. Il est interdit de posséder des homards portant une encoche en V dans toutes les autres zones de pêche du homard, sauf dans les zones de pêche du homard 27 et 31A. Le marquage par encoche en V consiste à marquer la queue des femelles œuvées pour les protéger en évitant qu'elles ne soient capturées.

10. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/maritimes/insholob-2011-eng.htm>

11. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atli-05-eng.htm>

12. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atli-03-eng.htm>

TABLEAU 1 : PLAN DE GESTION DES PÊCHES – LIGNES DIRECTRICES POUR LE HOMARD

PROVINCE	ZONE	SAISON	LIMITE DE CASIERS ¹³	TAILLE MINIMALE (MM)	AUTRES RESTRICTIONS
NFL	2	20 MAI – 22 JUILLET		82.5	
NFL	4A	27 MAI AU 22 JUILLET		82.5	
NFL	4B	13 MAI AU 8 JUILLET		82.5	
NFL	5	8 MAI AU 12 JUILLET		82.5	
NFL	6	27 AVRIL AU 6 JUILLET		82.5	
NFL	7	2 MAI AU 5 JUILLET		82.5	
NFL	8	9 MAI AU 12 JUILLET		82.5	
NFL	9A	2 MAI AU 28 JUIN		82.5	
NFL	9B	28 AVRIL AU 8 JUILLET		82.5	
NFL	10	1ER MAI AU 10 JUILLET		82.5	
NFL	11E	15 AVRIL AU 17 JUIN		82.5	
NFL	11W	19 AVRIL AU 1ER JUILLET		82.5	
NFL	12	18 AVRIL AU 27 JUIN		82.5	
NFL	13A	18 AVRIL AU 29 JUIN		82.5	
NFL	13B	22 AVRIL AU 4 JUILLET		82.5	
NFL	14A	6 MAI AU 3 JUILLET		82.5	
NFL	14B	A/D		82.5	
NFL	14C	A/D		82.5	
PEI	23	30 AVRIL AU 1ER JUILLET			
PEI	24	30 AVRIL AU 1ER JUILLET			
PEI	26A	30 AVRIL AU 1ER JUILLET, 7 MAI AU 8 JUILLET ENTRE POINT PRIM ET VICTORIA (PEI)			
PEI	26B	30 AVRIL AU 1ER JUILLET			
NS	27	15 MAI AU 15 JUILLET	275	81 [82.5]	
NS	28	30 AVRIL AU 30 JUIN	250	84	Diamètre maximum de l'entrée : 153 mm
NS	29	30 AVRIL AU 30 JUIN	250	84	Diamètre maximum de l'entrée : 153 mm
NS	30	20 MAI AU 20 JUILLET	250	82.5	Max. CL-135mm (female);
NS	31A	29 AVRIL AU 30 JUIN	250	82.5	Fourchette de tailles protégées 114 à 124 mm (femelles)
NS	31B	19 AVRIL AU 20 JUIN	250	82.5	Marquage par encoche en V obligatoire
NS	32	19 AVRIL AU 20 JUIN	250	82.5	Marquage par encoche en V obligatoire
NS	33	DERNIER LUNDI DE NOV. AU 31 MAI	250	82.5	
NS	34	DERNIER LUNDI DE NOV. AU 31 MAI	250	82.5	
NS	35	15 OCT. AU 31 DÉC.; 1ER MARS AU 31 JUILLET	375/400	82.5	
NB	36	2E MARDI DE NOV. AU 14 JANV.; 31 MARS AU 30 JUIN	300	82.5	
NB	37	PARTAGÉE ENTRE ZPH 36 ET 38	300	82.5	
NB	38	2E MARDI DE NOV. AU 30 JUIN	375	82.5	
BAY OF FUNDY	38B	30 JUIN AU 6 NOV.	375	82.5	
OFF SHORE	41	16 OCT. AU 15 OCT.	TAC OF 720T	82.5	Rejeter les homards marqués avec une encoche en V

ESPÈCE : HARENG

Régions : Les zones de pêche du hareng (ZPH) sont pratiquées au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse. Le PGIP du hareng de l'Atlantique ne vise que les zones de pêche du hareng (ZPH) 18-22¹⁴. La région 4R couvre les zones de pêche 14 et 13. La zone 3PN est la zone de pêche 12. Ces zones de pêche se trouvent dans la région de Terre-Neuve-et-Labrador (Figure 3).

La région 2+3 de Terre-Neuve-et-Labrador couvre la pêche au hareng dans les divisions 2J, 3K et 3L de l'OPANO, et la sous-division 3P. Ces zones sont souvent combinées et représentées comme étant les divisions 2+3.

Les cinq zones de stock de hareng ont été divisées en sept zones de quota ou ZPH, soit le sud du Labrador (ZPH 2), baie White et baie Notre Dame (ZPH 3 et 4), baie de Bonavista et baie de la Trinité (ZPH 5 et 6), baie de la Conception et la côte sud (ZPH 7 et 8), baie St. Mary's et baie Placentia (ZPH 9 et 10) ainsi que baie de Fortune et de l'île Pass à baie Cinq Cerf (ZPH 11)¹⁵.

FIGURE 3 : LOCALISATION DE LA RÉGION 4R3PN

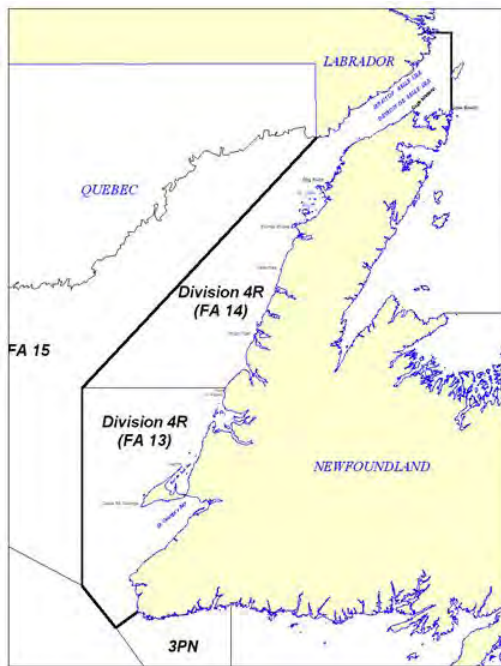
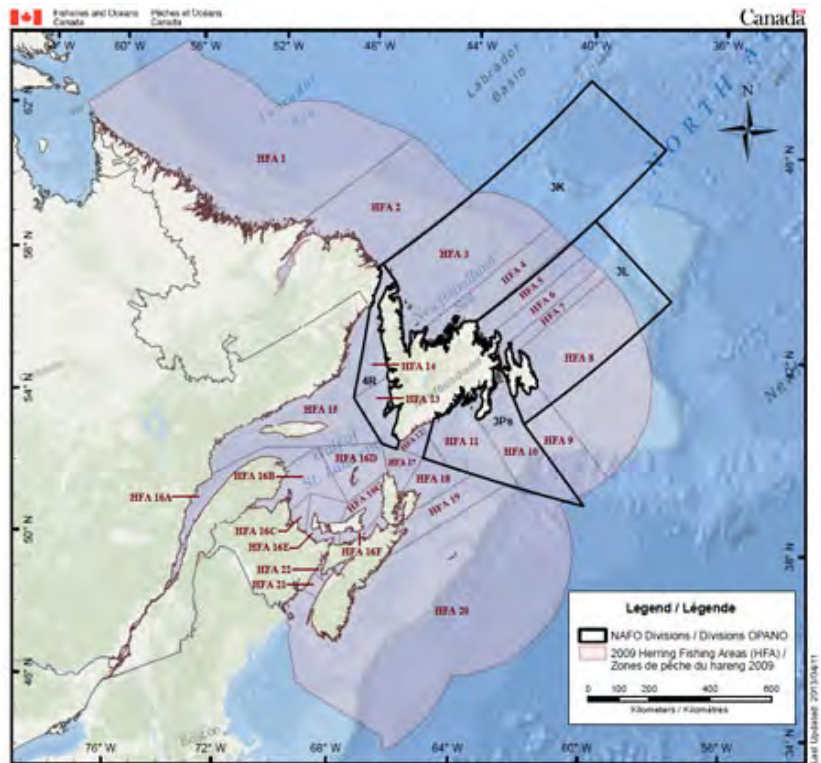


FIGURE 4 : ZONES DE PÊCHE DU HARENG



13 Le nombre maximal de casiers s'applique aux titulaires de permis de catégorie A. Les titulaires de permis de catégorie B et les titulaires de permis en partenariat peuvent exploiter 30 % et 150 %, respectivement, du nombre maximal de casiers associés aux titulaires de permis de catégorie A. Les différents types de catégories de permis : permis de catégorie « A »; permis de catégories « B » (1/3 du nombre de casiers alloués au permis de catégorie « A »), ou partenariats (1,5 fois le nombre de casiers autorisés pour un permis de catégorie « A »). Les organisations des Premières Nations ont un accès commercial par le biais de permis commerciaux communautaires équivalents aux permis de catégorie « A ».

14 <http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-hareng-2013-eng.htm>

15 <http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-areas-1-11-zones-2-3-hareng-eng.htm>

Plan de gestion : La pêche au hareng de l'Atlantique utilise un système de TAC pour éviter la surpêche. Selon le PGIP, le TAC a varié entre 50 000 et 55 000 tonnes métriques depuis 2005, mais les décisions mises à jour de 2016/2017 ont ramené le TAC à 42 500 tonnes en guise d'approche de précaution afin de contribuer au rétablissement du stock dans la zone¹⁶. Le TAC est attribué par méthode de pêche. Les chaluts pélagiques à engin mobile¹⁷ ont droit à 1 % du TAC, et les 99 % restants sont répartis ainsi : 80 % pour la pêche à senne coulissante¹⁸ et 20 % pour la pêche à engins fixes¹⁹. Selon le document de 2017, les plus récents quotas étaient de 340 tonnes pour les chaluts pélagiques, 33 728 tonnes pour la pêche à senne coulissante et 8 432 tonnes pour la pêche à engins fixes. La pêche par chalut pélagique a lieu dans les ZPH 20 et 21, du 1er janvier au 15 avril. Les engins fixes peuvent être adjacents à la Nouvelle-Écosse à l'ouest de la pointe Baccaro dans la ZPH 20. La pêche à la senne coulissante peut avoir lieu dans les ZPH 20 et 21 du 1er janvier au 28 février, et dans les ZPH 18 et 19 du 1er novembre au 31 décembre hors de la ligne tirée à l'île Green, et du 1er janvier au 1er mars dans la ligne tirée à l'île Green. Des permis à des fins alimentaires, sociales et culturelles doivent être délivrés au besoin afin de respecter les droits de pêche ancestraux en matière de culture et de subsistance.

Dans la région 4R3PN, le total autorisé des captures est demeuré constant à 20 000 tonnes de 2005 à 2017. Durant les 50 dernières années, la pêche au hareng dans la division 4R de Terre-Neuve-et-Labrador a constitué la pêche au hareng la plus stable du Canada atlantique²⁰. En 2017, 597 pêcheurs basés à Terre-Neuve-et-Labrador détenaient un permis de pêche dans la division 4R : 578 entreprises de pêche aux engins fixes (parmi lesquelles 558 étaient de la division 4R et 20 de la division 3Pn), cinq senneurs de plus de 65 pi et 14 senneurs de moins de 65 pi. Six senneurs de plus de 65 pi enregistrés dans la région du golfe du MPO ont également accès au hareng de la division 4R, en plus des senneurs de plus de 65 pi basés au Nouveau-Brunswick, y compris un navire stationné dans l'ouest de Terre-Neuve-et-Labrador.

Sont inclus dans le nombre de permis de pêche commerciale ci-dessus les permis de pêche commerciale communautaires délivrés aux organisations autochtones de Terre-Neuve-et-Labrador, plus précisément à la bande Première Nation Qalipu Mi'kmaq et à la Mi'kmaq Alsumk Mowimsikik Koqoey Association (MAMKA). Il convient de noter que le PGIP précise que le TAC et les conseils du plan ne couvrent que la division 4R de la région.

Le TAC de la région 2+3 fluctue selon la zone de pêche, mais il augmente constamment, car il est passé de 11 550 tonnes en 2005 à 13 240 tonnes en 2017 (Figure 5). Les groupes autochtones sont encouragés à participer à cette pêche comme opportunité économique. Le total autorisé des captures (TAC) pour les stocks de hareng des divisions 2J3KLP est limité à 14 842 tonnes pour la saison 2017-2018, ce qui représente, par rapport à 2016, une augmentation de 20 % dans quatre zones, un statu quo dans trois zones et une diminution de 25 % dans une zone²¹.

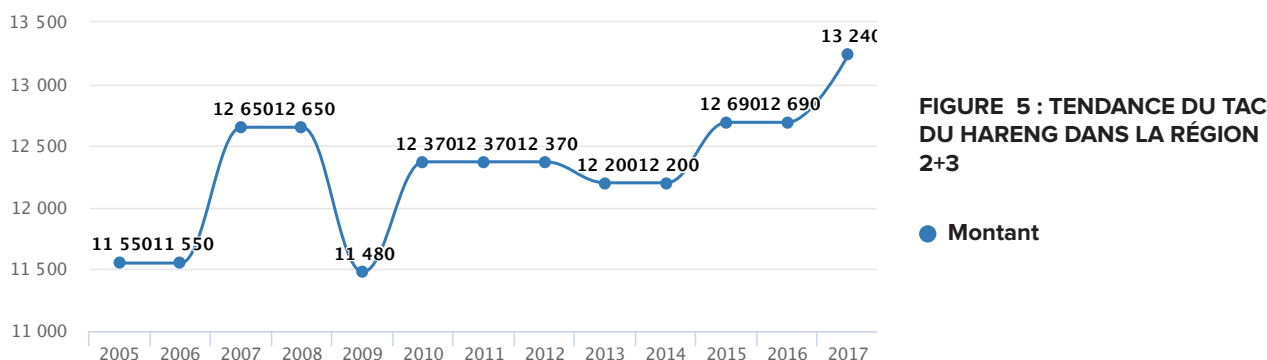


FIGURE 5 : TENDANCE DU TAC DU HARENG DANS LA RÉGION 2+3

● Montant

16 <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-35-fra.htm>

17 Le chalut est le filet traîné par le chalutier. Il a une forme caractéristique en entonnoir, prolongé à l'ouverture par des ailes pour en élargir la portée. Il peut être tracté par un seul ou par deux navires (on parle alors de « chalutage en bœuf », expression évoquant les bœufs qui tiraient la charrue). Le chalut est traîné par des câbles d'acier appelés « funes ». Il est fermé à son extrémité (le « cul du chalut ») par un cordage dit « raban de cul ». Un système combiné de panneaux, de chaînes (lest) et de lièges ou flotteurs plus techniques (dans le cas de la pêche dans les grands fonds) permet de maintenir béante son ouverture et d'en régler la forme et la profondeur. La dimension des mailles varie des ailes jusqu'au « cul de chalut ».

18 La pêche à la senne est une technique de pêche très ancienne qui consiste à capturer les poissons à la surface en pleine eau en les encerclant à l'aide d'un filet de pêche appelé senne (ou seine). Celle-ci est montée sur deux ralingues, l'une garnie de flotteurs et l'autre d'un lest, puis manœuvrée par deux filins fixés aux extrémités servant au halage et au rabattage des poissons. (Wikipedia)

19 Engins de pêche Armement utilisé pour la pêche. Quelques-uns des engins les plus usuels pour pêcher les thons et les espèces voisines sont la canne/appât vivant, le filet maillant, la ligne à main, le harpon, la ligne traînante, la senne hâlée, la palangre, le chalut pélagique, la senne coulissante, la canne/moulinet, la madrague et le chalut (voir les Codes d'engins à la fin du Glossaire). Chacun de ces engins peut présenter des configurations diverses.

20 <http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-4r3pn-hareng-fra.htm>

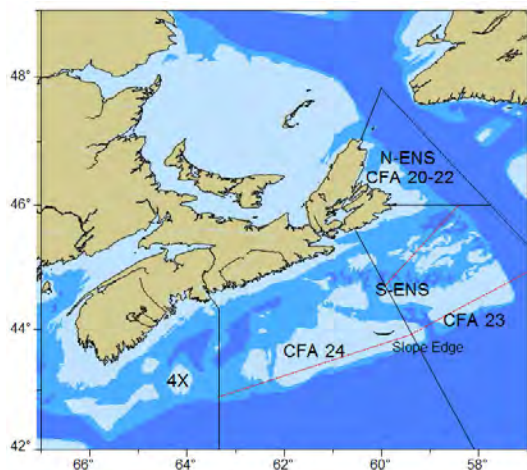
21 <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-07-fra.htm>

TABLEAU 2 : PLAN DE GESTION DES PÊCHES – LIGNES DIRECTRICES POUR LE HARENG

RÉGION	ZPH	SAISON	TYPE DE PÊCHE ²²	LIMITATIONS	TAC
	20-21	1er janvier au 15 avril	Chalut pélagique		340t
	18-21	1er janv.-28 févr. (ZPH 20-21), 1er nov.-31 déc. (ZPH 18-19 hors de la ligne tirée à l'île Green) 1er janv. – 1er mars (ZPH 18-19 dans la ligne tirée à l'île Green)	Pêche à la senne		33728t
	20		Engins fixes		8432t
Labrador	2			Taille minimale de 9,75 pouces	500 t (inchangé)
Baie White /Baie Notre Dame	3-4			Taille minimale de 9,75 pouces	2 568 t (augmentation de 20 %)
Baie de Bonavista/Baie de la Trinité	5-6			Taille minimale de 9,75 pouces	5 590 t (augmentation de 20 %)
Baie de la Conception/Côte sud	7-8			Taille minimale de 9,75 pouces	895t (augmentation de 20 % plus rajustement de 100 t)
Baie St. Mary's/ Baie Placentia	9-10			Taille minimale de 9,75 pouces	2 100 t (inchangé)
Baie de Fortune	11			Taille minimale de 9,75 pouces	789 t (diminution de 25 %)
De l'île Pass à la baie Cinq Cerf	11			Taille minimale de 9,75 pouces	400 t (inchangé)
4R	13-14		Gros senneurs		11000t
4R	13-14		Petits senneurs		4400t
4R	13		Engins fixes		1610t
4R	14		Engins fixes		2990t

ESPÈCE : CRABE DES NEIGES ET CRABE NORDIQUE

Régions : La région des Maritimes pour la pêche au crabe des neiges comporte plusieurs sections. Le Nord-est de la Nouvelle-Écosse (N.-E.N.-É.) comprend les zones de pêche du crabe (ZPC) 20 à 22. Le Sud-est de la Nouvelle-Écosse (S.-E.N.-É.) comprend les ZPC 23 et 24. la troisième région est la région 4X²³ (figure 5).

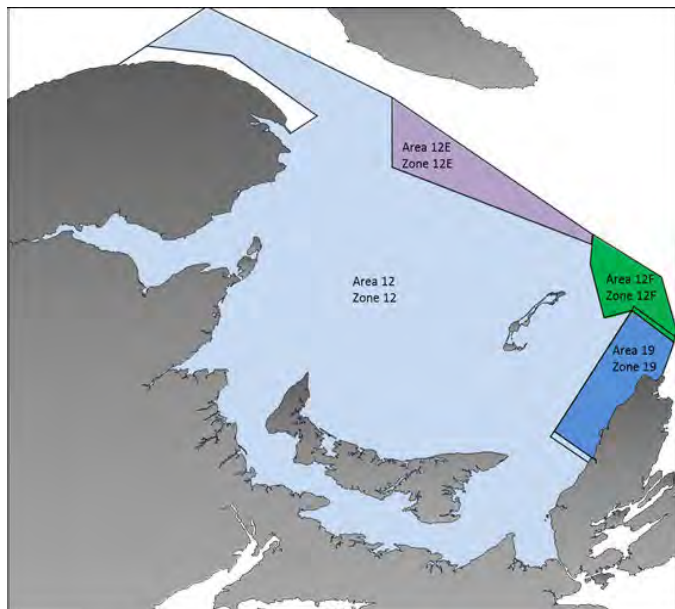
FIGURE 5 : ZONES DE PÊCHE DU CRABE


La pêche au crabe nordique se pratique dans la zone de pêche du crabe (ZPC) 41, dans la région des Maritimes (Figure 1). Les zones de pêche du crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent sont illustrées dans les figures 6 et 7.

22. La pêche au hareng avec engins fixes de la division 3Pn (zone 12) est gérée en vertu du même plan de gestion que la pêche au hareng de la division 4R, et les mêmes mesures de gestion s'appliquent. En raison du peu de choses connues sur la dynamique des stocks de hareng dans cette zone et des faibles niveaux historiques des débarquements, aucun TAC n'a été fixé. La pêche à engins fixes des zones 13 et 14 est gérée en fonction d'un système de plafond saisonnier. Les plafonds peuvent être révisés à mesure que la pêche progresse.

23. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/snow-crab-neige/snow-crab-neiges2013-fra.htm>

FIGURE 6 : ZONE DE PÊCHE DU CRABE DES NEIGES DANS LE SUD DU GOLFE DU SAINT-LAURENT

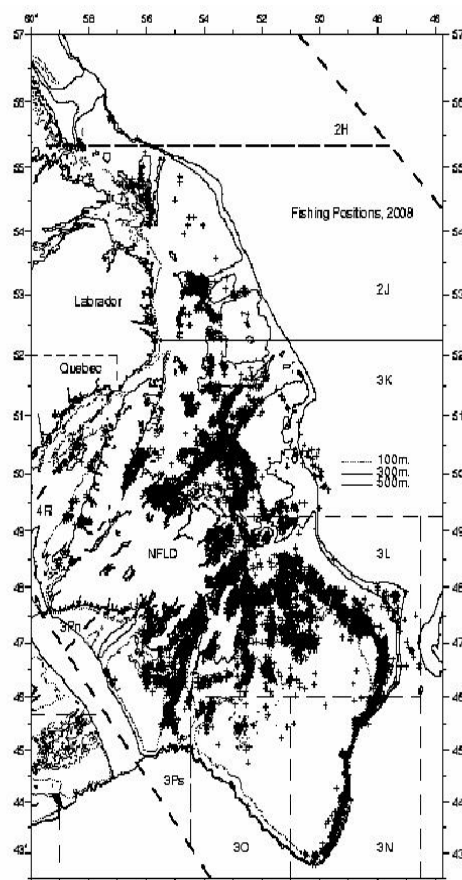


Dans le Nord-est de la Nouvelle-Écosse, il y a deux saisons distinctes, la pêche du printemps et de l'été. La pêche du printemps est ouverte du début avril jusqu'à la mi-mai, voire fin mai, tandis que la pêche estivale est ouverte à la mi-juillet jusqu'à la mi-août. Dans le Sud-est de la Nouvelle-Écosse, il y a une saison continue avec une pêche ouverte de début avril jusqu'à la fin du mois de septembre. En revanche, la saison de pêche dans la division 4X de la ZPC s'étend sur deux années civiles. La saison ouvre le 1er novembre et se termine le 31 mars de l'année suivante. Dans la pêche du crabe des neiges, les limites du nombre de casiers sont en place en tant que mesure de gestion secondaire de l'effort à la suite après le total autorisé des captures (TAC). Les limites de casiers permettent aux pêcheurs d'optimiser l'effort de pêche, d'éviter la surexploitation et de mener des activités de pêche de façon efficace. Ainsi, on autorise un plus grand nombre de casiers pour les pêcheurs qui pêchent plus loin des côtes et on limite le nombre de casiers dans les secteurs qui sont surexploités.

Plan de gestion : La pêche du crabe des neiges des Maritimes n'a pas de TAC de base. Il est examiné et déterminé chaque saison. Les TAC les plus récents sont ceux de 2017. Dans le Nord-est de la Nouvelle-Écosse (N.E.N.-É.), le TAC est de 825 tonnes, ce qui représente une augmentation par rapport à celui de 2016. Le Sud-est de la Nouvelle-Écosse (S.E.N.-É.) a deux TAC différents : dans la ZPC 23, le TAC est de 3 640 tonnes, en baisse par rapport aux 4 868,2 tonnes en 2016. Dans la ZPC 24E, le TAC est de 3 090 tonnes, en baisse par rapport aux 3 894,9 tonnes en 2016. Il y a également de l'information sur les TAC de 2014 : 783 tonnes pour le N.E.N.-É., 6 120 tonnes pour la ZPC 23 et 5 191 tonnes pour la ZPC 24.

Chaque permis obtient une partie du TAC comme quota. Ces chiffres peuvent varier, mais ils sont pour la plupart égaux et d'environ 1 à 2 %, avec une légère variance occasionnelle (sauf dans la zone 4X). La Première Nation de Millbrook a un TAC fixe de 250 tonnes, et sa part n'est pas exprimée sous forme de pourcentage. Dans la zone de pêche du crabe des neiges de l'Est de la Nouvelle-Écosse (E.N.-É.), la saison varie selon la zone de pêche, la plupart du total autorisé de captures étant débarqué entre les mois d'avril et de septembre.

FIGURE 7 : DÉSIGNATIONS DES ZONES DE PÊCHE COMMERCIALE POUR LA PÊCHE DU CRABE DES NEIGES



24. Les 825 tonnes pour 2017 comprennent l'allocation de 19,28 tonnes devant servir au financement du relevé annuel sur le crabe des neiges, aux termes de l'article 10 de la Loi sur les pêches.

25. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-34-fra.htm>

26. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-29-fra.htm>

27. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2014-gp/atl-010-fra.htm>

28. <http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2014-gp/atl-011-fra.htm>

TABEAU 3 : GUIDE DE GESTION DES PÊCHES – LIGNES DIRECTRICES POUR LE CRABE DES NEIGES ET LE CRABE NORDIQUE

CRABE	RÉGION	ZPC	SAISON	TYPE DE PÊCHE	LIMITATIONS ²⁹	TAC
Des neiges	Nou- velle-Écosse	20-22	Début avril à mi-mai Mi-juillet à mi-août		Nombre de casiers : 30	825t
Des neiges	Nou- velle-Écosse	23	Début avril à fin sep- tembre		Nombre de casiers : 55 Scatarie à la pointe Kempt – Intérieur, 75 à l'extérieur	3640t
Des neiges	Nou- velle-Écosse	24	Début avril à fin sep- tembre		Nombre de casiers : 60	3090t
Des neiges	Nou- velle-Écosse	4X	1er novembre au 31 mars		Nombre de casiers : 60	
Des neiges	Golfe	12	25 avril au 28 juillet			39531.64t
Des neiges	Golfe	12E	20 avril au 14 juillet			199.3t
Des neiges	Golfe	12F	19 avril au 14 juillet			680.24t
Des neiges	Golfe	19	13 juillet au 13 sept.			2915t
Des neiges	Terre-Neuve-et- Labrador	2HJ	A/D			1865t
Des neiges	Terre-Neuve-et- Labrador	3K	3A : 14 avr. au 15 juillet 3BC,4 : 14 avr. au 30 juin 3D : 16 avr. au 30 juin 3B : 22 avr. au 30 juin 3C : 30 avr. au 30 juin			5932t
Des neiges	Terre-Neuve-et- Labrador	3LNO	9 avr. au 9 juillet (15 juillet dans la zone 8Bx sud)			18840t
Des neiges	Terre-Neuve-et- Labrador	3Ps	9 avr. au 15 juin (10A,10B,11S)/31 mai (11E,11W)			1792t
Des neiges	Terre-Neuve-et- Labrador	4R3Pn	9 avr. au 15 juin			501t
Nordique	Maritimes	41			Crabes nordiques mâles dont la largeur de carapace est d'au moins 130 mm	270t

29. Des permis communautaires de pêche commerciale autochtone peuvent établir des partenariats avec d'autres titulaires de permis non autochtones. Les exigences pour les permis de pêche communautaires des Autochtones, et le Règlement de pêche de l'Atlantique doivent être remplies pour qu'un partenariat soit formé.

30. Dans le nord-est de la Nouvelle-Écosse, des partenariats peuvent être formés entre deux permis détenus par des personnes. À ce moment-là, 1,5 casier peut être demandé (45 casiers). Trois allocations peuvent être pêchées, permettant ainsi l'octroi de 15 casiers supplémentaires pour la troisième allocation, soit une limite de 60 casiers.

31. Dans la ZPC 23, des partenariats peuvent être formés entre deux titulaires de permis. Les partenariats de permis avec 55 casiers peuvent demander 80 casiers. Les partenariats de permis avec 75 casiers peuvent demander 105 casiers.

32. Dans la ZPC 24, des partenariats peuvent être formés entre deux titulaires de permis. À ce moment-là, 1,5 casier peut être demandé (90 casiers).

RÉFÉRENCES

Pêche côtière du homard 2011 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/maritimes/inshore-lobster-2011-fra.htm>)

Pêche côtière du homard de 2018 (région des Maritimes) (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atl-05-fra.htm>)

Pêche hauturière du homard de 2018 (région des Maritimes) (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atl-03-fra.htm>)

Homard du sud du golfe du Saint-Laurent (<http://www.glf.dfo-mpo.gc.ca/Golfe/GPA/PGIP/2014-homard-mesures-gestion>)

ZPH 3-14C (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-04-fra.htm>)

Pêches hauturières du homard et du crabe nordique (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/lobster-crab-homard/index-fra.htm>)

Hareng du Canada Atlantique - 2013 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-hareng-2013-fra.htm>)

Décisions dans la gestion des pêches - Pêche du hareng - Sud-Ouest de la Nouvelle-Écosse (2017) (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-35-fra.htm>)

Région 4R3Pn Hareng 2017 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-4r3pn-hareng-fra.htm>)

Divisions 2+3 Hareng 2017 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/herring-hareng/herring-areas-1-11-zones-2-3-hareng-fra.htm>)

Plan de gestion pour les stocks de hareng des divisions 2J3KLP pour 2017-2018 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-07-fra.htm>)

Crabe des neiges dans l'est de la Nouvelle-Écosse et dans la zone de pêche 4X - En date de 2013 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/snow-crab-neige/snow-crab-neiges2013-fra.htm>)

Crabe des neiges dans l'est de la Nouvelle-Écosse 2017 ZPC 20-22 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-34-fra.htm>)

Crabe des neiges dans l'est de la Nouvelle-Écosse 2017 ZPC 23-24 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-29-fra.htm>)

Crabe des neiges dans l'est de la Nouvelle-Écosse 2014 ZPC 20-22 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2014-gp/atl-010-fra.htm>)

Crabe des neiges dans l'est de la Nouvelle-Écosse 2014 CZPC 23-24 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2014-gp/atl-011-fra.htm>)

Pêche hauturière du crabe nordique de 2018 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atl-04-fra.htm>)

Crabe des neiges dans le sud du golfe du Saint-Laurent PGIP 2014 (<http://www.glf.dfo-mpo.gc.ca/Golfe/GPA/PGIP/2014-cra-be-des-neiges-region-golfe>)

Crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent – Zones 12, 12E, 12F, 19 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2017-gp/atl-03-fra.htm>)

Crabe des neiges (*Chionoecetes opilio*) Région de Terre-Neuve et du Labrador - 2009-2011 (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/fm-gp/peches-fisheries/ifmp-gmp/snow-crab-neige/snow-crab-neiges2009-fra.htm>)

Pêche au crabe des neiges en 2018 à Terre-Neuve-et-Labrador (<http://www.dfo-mpo.gc.ca/decisions/fm-2018-gp/atl-07-fra.htm>)

ANNEXE D : DÉBARQUEMENTS DE POISSON ET DE FRUITS DE MER

**TABLEAU 1 : DÉBARQUEMENTS DE FRUITS DE MER : TERRE-NEUVE
(CHANGEMENT DE POURCENTAGE ANNUEL MOYEN)**

Poissons de fond	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Morue	14.1	0.0	0.0	0.0
Aiglefin	5.7	0.0	0.0	0.0
Sébaste spp.	-5.0	0.0	0.0	0.0
Flétan (Atlantique)	7.3	0.0	0.0	0.0
Poissons plats	9.9	0.0	0.0	0.0
Flétan du Groenland	-0.7	0.0	0.0	0.0
Goberge	0.1	0.0	0.0	0.0
Merlu	1.9	0.0	0.0	0.0
Brosme	-3.0	0.0	0.0	0.0
Loup de mer	-100.0	-	-	-
Raie	-7.0	0.0	0.0	0.0
Aiguillat	-0.9	0.0	0.0	0.0
Autres	-8.1	0.0	0.0	0.0
Total – poissons de fond	2.1	0.0	0.0	0.0
Poissons pélagiques et autres à nageoires	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Hareng	2.3	1.1	1.1	1.1
Maquereau	0.9	-7.0	-7.0	-7.0
Espadon	-3.3	-100.00	-	-
Thon	-7.5	-0.9	-0.9	-0.9
Anguille	-4.7	-5.1	-5.1	-5.1
Saumon	-100.00	-	-	-
Éperlan	-100.00	-	-	-
Capelan	0.7	2.0	2.0	2.0
Autres poissons à nageoires	-0.2	-10.0	-10.0	-10.0
Total – Autres poissons à nageoires	1.3	1.1	1.3	1.4
Mollusques et crustacés	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Palourde/mye	-0.5	-0.9	-0.9	-0.9
Pétoncle	-10.1	-9.6	-9.6	-9.6
Calmar	-18.6	-100.00	-	-
Homard	1.0	0.4	0.4	0.4
Crevette	3.9	2.9	2.9	2.9
Crabe des neiges	0.5	1.9	1.9	1.9
Crabe, autres	4.4	3.2	3.2	3.2
Oursin de mer	-1.6	3.0	3.0	3.0
Autres mollusques et crustacés	-100.0	-	-	-
Total – Mollusques et crustacés	0.9	1.2	2.1	2.1

**TABLEAU 2 : DÉBARQUEMENTS DE FRUITS DE MER : Î.-DU-P.-É.
(CHANGEMENT DE POURCENTAGE ANNUEL MOYEN)**

Poissons de fond	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Morue	-11.7	-16.0	-16.0	-16.0
Aiglefin	-	-	-	-
Sébaste spp.	-	-	-	-
Flétan (Atlantique)	35.7	.0.	0.0	0.0
Poissons plats	-14.0	-15.4	-15.4	-15.4
Flétan du Groenland	-	-	-	-
Goberge	-	-	-	-
Merlu	-21.2	-19.6	-19.6	-19.6
Brosme	-	-	-	-
Loup de mer	-100.0	-	-	-
Raie	-100.0	-	-	-
Aiguillat	-100.0	-	-	-
Autres	-100.0	-	-	-
Total Poissons de fond	-10.8	-12.8	-10.3	-7.5
Poissons pélagiques et autres à nageoires	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Hareng	-6.8	-5.4	-5.4	-5.4
Maquereau	-8.2	-9.8	-9.8	-9.8
Espadon	-	-	-	-
Thon	6.7	10.3	10.3	10.3
Gaspereau	-2.0	-2.5	-2.5	-2.5
Anguille	4.6	5.0	5.0	5.0
Saumon	-	-	-	-
Éperlan	-18.1	-20.7	-20.7	-20.7
Capelan	-	-	-	-
Autres poissons à nageoires	-0.5	1.0	1.0	1.0
Total – Autres poissons à nageoires	-6.8	-5.0	-4.0	-2.7
Mollusques et crustacés	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Palourde/mye	-11.9	-4.3	-4.3	-4.3
Huître	-5.2	-1.5	-1.5	-1.5
Pétoncle	-5.1	-7.7	-7.7	-7.7
Calmar	-	-	-	-
Moule	-	-	-	-
Homard	2.5	2.7	2.7	2.7
Crevette	-	-	-	-
Crabe des neiges	2.4	1.6	1.6	1.6
Crabe, autres	0.2	-1.4	-1.4	-1.4
Oursin de mer	-	-	-	-
Autres mollusques et crustacés	-	-	-	-
Total – Mollusques et crustacés	0.8	1.7	2.0	2.1

**TABLEAU 3 : DÉBARQUEMENTS DE FRUITS DE MER : NOUVELLE-ÉCOSSE
(CHANGEMENT DE POURCENTAGE ANNUEL MOYEN)**

Poissons de fond	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Morue de l'Atlantique	-10.1	0.2	0.0	0.0
Aiglefin	2.2	0.0	0.0	0.0
Sébaste spp.	-3.0	-1.6	0.0	0.0
Flétan (Atlantique)	6.3	0.0	0.0	0.0
Poissons plats	-7.8	-0.5	0.0	0.0
Flétan du Groenland	-15.8	0.0	0.0	0.0
Goberge	-4.9	0.0	0.0	0.0
Merlu	-6.0	0.1	0.0	0.0
Brosme	-9.9	0.0	0.0	0.0
Loup de mer	-100.0	-	-	-
Raie	-17.5	0.0	0.0	0.0
Aiguillat	-5.8	-24.9	-24.9	-24.9
Autres	-1.7	0.3	0.3	0.3
Total – Poissons de fond	-3.7	-0.4	0.0	0.0
Poissons pélagiques et autres à nageoires	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Hareng	-2.5	-1.6	-1.6	-1.6
Maquereau	-7.1	-1.3	-1.3	-1.3
Espadon	4.2	0.6	0.6	0.6
Thon	-2.4	0.0	0.0	0.0
Gaspereau	-4.3	-1.7	-1.7	-1.7
Anguille	-6.3	-8.9	-8.9	-8.9
Saumon	-	-	-	-
Éperlan	-14.7	-21.0	-21.0	-21.0
Capelan	-	-	-	-
Autres poissons à nageoires	-10.6	-13.2	-13.2	-13.2
Total – Autres poissons à nageoires	-2.7	-1.5	-1.5	-1.5
Mollusques et crustacés	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Palourde/mye	4.6	1.8	1.8	1.8
Huître	-1.1	-1.6	-1.6	-1.6
Pétoncle	0.8	-0.9	-0.9	-0.9
Calmar	-15.4	-15.9	-15.9	-15.9
Moule	-	-	-	-
Homard	5.1	3.2	3.2	3.2
Crevette	3.2	1.6	1.6	1.6
Crabe des neiges	6.6	4.1	4.1	4.1
Crabe, autres	-2.5	0.2	0.2	0.2
Oursin de mer	-8.5	0.0	0.0	0.0
Autres mollusques et crustacés	-100.0	-	-	-
Total – Mollusques et crustacés	3.1	1.3	1.8	1.9

**TABLEAU 4 : DÉBARQUEMENTS DE FRUITS DE MER : NOUVEAU-BRUNSWICK
(CHANGEMENT DE POURCENTAGE ANNUEL MOYEN)**

Poissons de fond	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Morue de l'Atlantique	-23.0	-27.0	-27.0	-27.0
Aiglefin	-100.0	-	-	-
Sébaste spp.	20.2	2.3	2.3	2.3
Flétan	11.7	0.0	0.0	0.0
Poissons plats	-25.7	-27.5	-27.5	-27.5
Flétan du Groenland	-13.8	-9.5	-9.5	-9.5
Goberge	-100.0	-	-	-
Merlu	-10.9	-23.6	-23.6	-23.6
Brosme	-100.0	-	-	-
Loup de mer	-100.0	-	-	-
Raie	-100.0	-	-	-
Aiguillat	-100.0	-	-	-
Autres	-31.6	-35.2	-35.2	-35.2
Total – Poissons de fond	14.1	-2.3	0.7	1.5
Poissons pélagiques et autres à nageoires	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Hareng	-3.6	-2.7	-2.7	-2.7
Maquereau	-12.2	-4.5	-4.5	-4.5
Thon	-	-100.0	-	-
Gaspereau	-7.5	-2.4	-2.4	-2.4
Anguille	1.1	-1.1	-1.1	-1.1
Éperlan	-5.3	-7.1	-7.1	-7.1
Capelan	-	-100.0	-	-
Autres poissons à nageoires	-11.0	-5.5	-5.5	-5.5
Total – Autres poissons à nageoires	-3.8	-3.0	-2.7	-2.7
Mollusques et crustacés	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Palourde/mye	-1.2	-3.8	-3.8	-3.8
Huître	-0.3	-6.8	-6.8	-6.8
Pétoncle	1.6	0.5	0.5	0.5
Moule	-100.0	-	-	-
Homard	4.8	2.9	2.9	2.9
Crevette	2.6	2.3	2.3	2.3
Crabe des neiges	0.1	0.8	0.8	0.8
Crabe, autres	0.7	-0.5	-0.5	-0.5
Oursin de mer	-3.5	-2.4	-2.4	-2.4
Autres mollusques et crustacés	-100.0	-	-	-
Total – Mollusques et crustacés	2.1	1.5	1.8	1.9

**TABEAU 5 : DÉBARQUEMENTS DE FRUITS DE MER : QUÉBEC
(CHANGEMENT DE POURCENTAGE ANNUEL MOYEN)**

Poissons de fond	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Morue de l'Atlantique	-0.3	-2.3	-2.3	-2.3
Aiglefin	-	0.0	0.0	0.0
Sébaste spp.	5.9	10.4	10.4	10.4
Flétan (Atlantique)	7.4	0.0	0.0	0.0
Poissons plats	-1.5	-3.4	-3.4	-3.4
Flétan du Groenland	2.0	2.0	2.0	2.0
Goberge	-	-	-	-
Merlu	-6.8	-7.0	-2.0	-2.0
Brosme	-100.0	-	-	-
Loup de mer	-100.0	-	-	-
Raie	-19.8	0.0	0.0	0.0
Aiguillat	-18.4	-100.0	-	-
Autres	-0.1	-1.6	-1.6	-1.6
Total – Poissons de fond	1.4	1.3	2.1	2.8
Poissons pélagiques et autres à nageoires	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Hareng	-0.7	0.8	0.8	0.8
Maquereau	-8.0	-5.7	-5.7	-5.7
Espadon	-	-	-	-
Thon	-	-100.0	-	-
Gaspereau	-	-	-	-
Anguille	-33.6	-100.0	-	-
Saumon	-100.0	-	-	-
Éperlan	-33.9	2.0	2.0	2.0
Capelan	-23.2	-20.7	-20.7	-20.7
Autres poissons à nageoires	-2.7	0.1	0.3	0.4
Total – Autres poissons à nageoires				
	1997-2016	2017-2021	2022-2026	2027-2030
Mollusques et crustacés	0.9	-1.3	-1.3	-1.3
Palourde/mye	-	-	-	-
Huître	-13.7	-7.0	-7.0	-7.0
Pétoncle	-	-	-	-
Calmar	-26.2	-100.0	-	-
Moule	2.0	2.8	2.8	2.8
Homard	1.6	3.1	3.1	3.1
Crevette	0.5	0.0	0.0	0.0
Crabe des neiges	2.8	1.4	1.4	1.4
Crabe, autres	-	-	-	-
Oursin de mer	-28.8	-100.0	-	-
Autres mollusques et crustacés	1.1	0.4	2.0	2.1
Total – Mollusques et crustacés				

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

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Perspectives des produits de la mer

Le PIB réel de la transformation des fruits de mer de Terre-Neuve-et-Labrador devrait augmenter en moyenne de 1,3 % durant la période 2018-2021, et le rythme de croissance devrait s'accélérer à 2,4 % en moyenne de 2022 à 2026 et de 2027 à 2030. La croissance totale de la production des fruits de mer (poissons à nageoires et mollusques) et de préparations de fruits de mer devrait s'accélérer durant la période à l'étude, après avoir diminué en moyenne entre 2013 et 2017. La diminution de la consommation totale devrait ralentir, ce qui accentuera l'importance de la consommation de poisson frais alors que la diminution de population devient plus modérée. Les exportations internationales devraient augmenter vigoureusement durant la période à l'étude, puisque la croissance des marchés de nos partenaires commerciaux est passablement robuste et que les accords commerciaux encouragent la pénétration de marché dans l'Union européenne et les pays membres du Partenariat transpacifique (PTP). Les exportations interprovinciales devraient s'intensifier, alors que la demande de consommation des autres provinces augmente par suite de la hausse de la consommation de poisson frais. La demande interindustrielle s'améliore également au gré de la hausse de la demande en intrants de poisson, principalement à cause de la hausse de la production alimentaire provinciale.

Consommation

La consommation de fruits de mer devrait décliner dans la plupart des catégories, puisque la diminution de la consommation par habitant est intensifiée par une baisse de la population de Terre-Neuve. La seule exception est la hausse de la demande en poisson d'eau douce, qui devrait augmenter en moyenne de plus de 5 % durant la période à l'étude. La consommation totale des produits de la mer devrait fléchir en moyenne de 0,8 % entre 2018-2021, de 0,3 % en 2022-2026, avant d'enregistrer une croissance neutre entre 2027-2030.

Exportations internationales

En général, la croissance prévue des poissons de fond est modeste, car les restrictions au niveau de l'approvisionnement empêchent une forte hausse des exportations. Étant donné les quotas restreints, les perspectives présument implicitement qu'il y aura une progression vers les produits à valeur ajoutée au fil du temps. Une croissance plus vigoureuse est anticipée pour bon nombre des autres catégories d'exportations de poissons à nageoires, la croissance du hareng, du capelan et du saumon étant plus forte. Les gains solides des exportations de saumon durant les sous-périodes 2018-2021, 2022-2026 et 2027-2030 reflètent des

MARCHÉ FINAL	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8
Exportations internationales	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8
Exportations interprovinciales	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8
Demande interindustrielle	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8
Importations	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8
Total de la demande – marché final	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8

CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DES PRÉPARATIONS DE FRUITS DE MER DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

gains de production vigoureux dans l'aquaculture. Plusieurs catégories de mollusques devraient afficher une croissance robuste durant toutes les sous-périodes, surtout les crevettes et le crabe. La croissance du homard devrait être modérément forte, tout comme celle des produits de la mer préparés, particulièrement les crustacés, les mollusques et d'autres invertébrés aquatiques.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des fruits de mer

L'emploi dans la transformation des fruits de mer devrait se maintenir près des niveaux actuels de 1 500 travailleurs, pourvu que l'industrie puisse soutenir des gains de productivité considérables.

Le PIB réel de l'industrie devrait grimper de 1,3 % en moyenne durant la période 2018-2021, le rythme de croissance s'intensifiant à 2,4 % en moyenne en 2022-2026 et 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait croître en moyenne de 1,7 % pendant la période de projection. Pour obtenir la production projetée, le nombre total d'heures travaillées devrait diminuer de -0,4 % en moyenne en 2018-2021, et augmenter ensuite respectivement de 0,6 % et 0,7 % en moyenne en 2022-2026 and 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter de 0,4 % en moyenne pendant cette même période, ce qui occasionnera une baisse de 0,8 % du nombre total d'emplois entre 2018-2021, et ensuite une hausse de 0,3 % entre 2022-2026 et de 0,3 % entre 2027-2030.

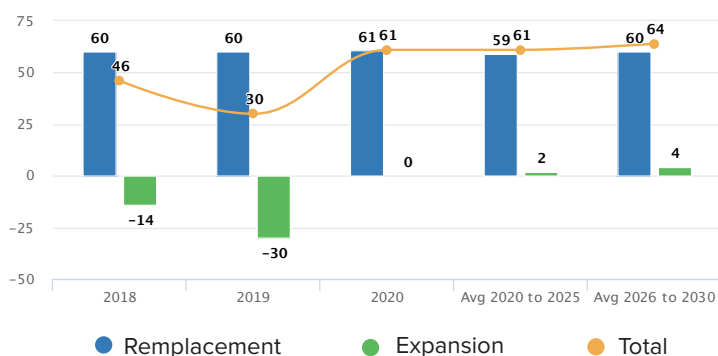
Le tableau ci-dessous illustre la croissance d'emploi anticipée, selon la profession. Les travailleurs de la production (transformation et travailleurs d'usine) représentent presque 8 emplois sur 10 (77 %).

EMPLOI DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER, PAR PROFESSION CLÉ – TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR						MOYENNE ANNUELLE		CHANGEMENT 2018 À 2030	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	2,245	1,1=510	1,494	1,463	1,464	1,470	1,490	(10)	-0.7%
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	426	286	283	277	278	279	283	(2)	-0.7%
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	252	170	168	164	165	165	167	(1)	-0.7%
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	335	225	223	219	219	220	223	(2)	-0.7%
Travailleur d'usine de traitement du poisson	202	136	135	132	132	132	134	(1)	-0.7%
Superviseurs	74	50	49	48	48	48	49	(0)	-0.9%
Entretien	70	47	47	46	46	46	47	(0)	-0.7%
Métiers spécialisés	151	102	100	98	98	99	100	(1)	-0.7%
Technicien au contrôle de la qualité	40	27	27	26	26	27	27	(0)	-0.7%
Directeurs	65	44	43	42	42	42	43	(0)	-0.6%
Personnel de bureau	109	73	73	71	71	71	72	(1)	-0.7%
Autres professions	520	350	346	340	339	341	346	(3)	0%

Besoins en recrutement

Malgré de faibles diminutions de l'emploi, il est anticipé que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 140 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années par suite de départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 775 entre 2017 et 2030. Il faudra ainsi remplacer la moitié (51 %) 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 aux roulements, qui peuvent faire doubler ou tripler le nombre réel de nouveaux travailleurs requis pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre.

BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER (MOINS LE ROULEMENT) - TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

SOMMAIRE DES BESOINS MOYENS ANNUELS DE RECRUTEMENT – 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)	183	294	299	775
Expansion (changement dans l'emploi)	(46)	14	22	(10)
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	137	307	321	765

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. Les employeurs devront donc satisfaire leurs besoins avec un moins grand nombre de travailleurs et accroître la productivité.

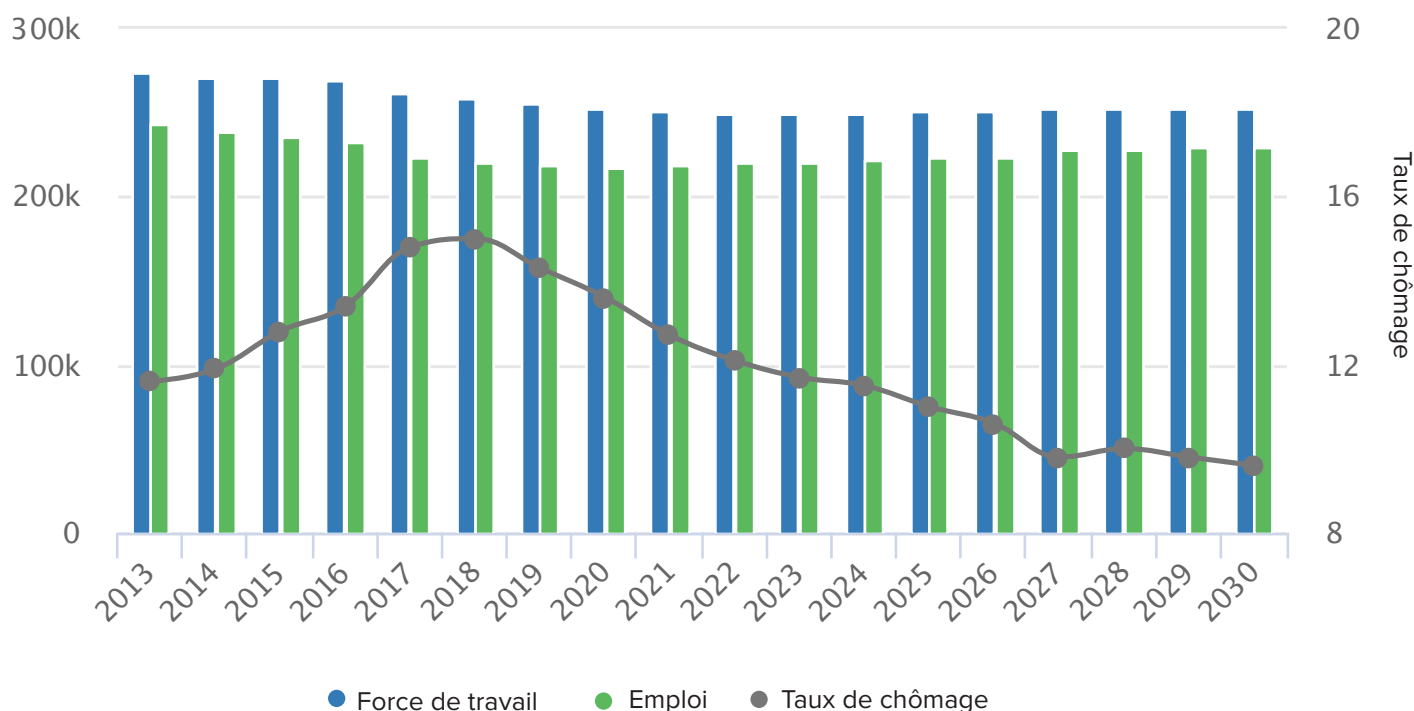
La province a perdu environ 8 500 emplois en 2017, et les pertes se maintiendront à moyen terme. À long terme, la croissance de l'emploi total s'établira en moyenne à 0,4 % par année entre 2021 et 2026, et à 0,2 % entre 2027 et 2030, les gains réalisés dans les industries de services étant tempérés par 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.

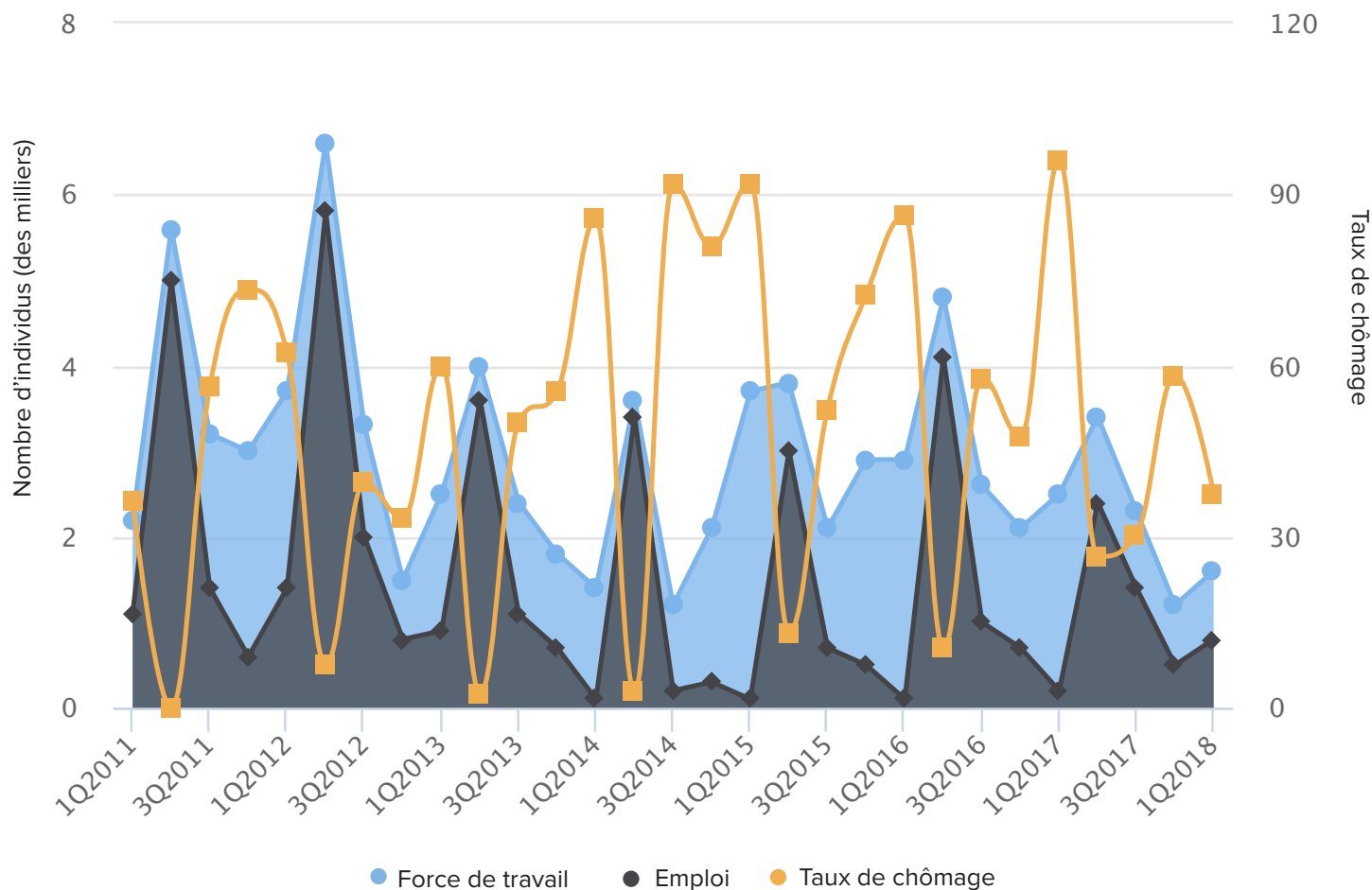
Le taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador continue d'être le plus élevé du Canada atlantique, en partie en raison du plus grand nombre d'emplois saisonniers dans de nombreuses industries. Le vieillissement ainsi qu'une contraction de la population générale et de la population active devraient contribuer 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. Le niveau d'emploi, de population active et de chômage est illustré ci-dessous.

Les fluctuations saisonnières de l'emploi et de la population active des manœuvres d'usine de traitement de fruits de mer et du poisson, et des travailleurs d'usine de traitement de fruits de mer et du poisson suggèrent que des taux moyens annuels de chômage de 50 % sont requis pour satisfaire les demandes de main-d'œuvre en périodes de pointe.

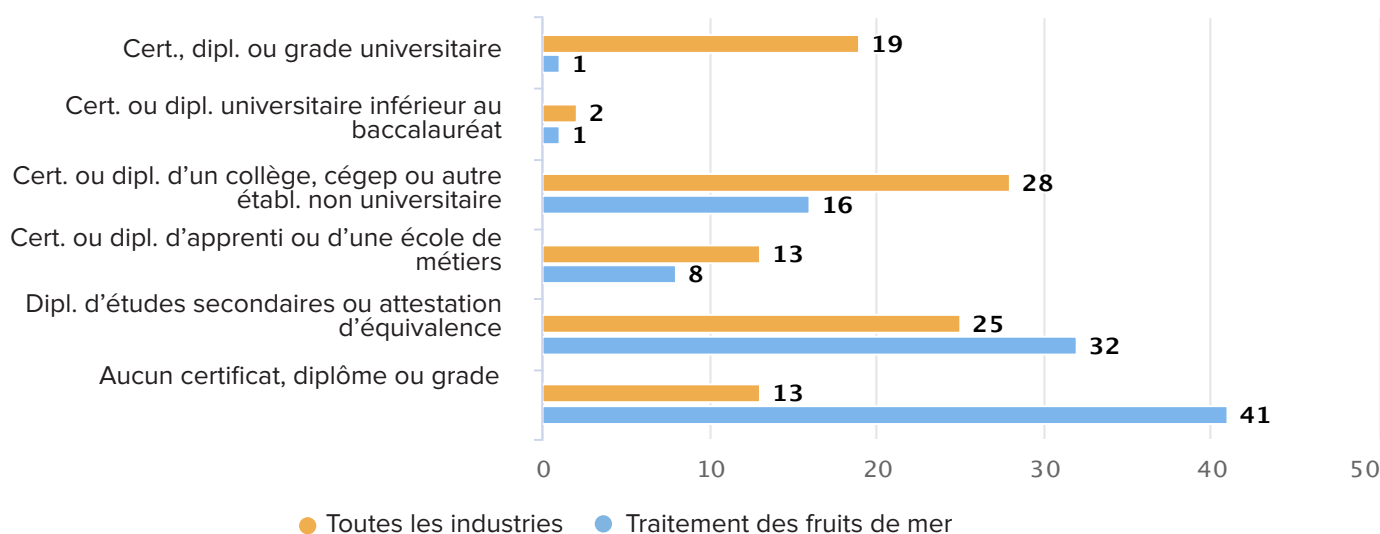
POPULATION ACTIVE, EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE (%) ANTICIPÉS, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR



EMPLOI ET POPULATION ACTIVE - MANŒUVRES D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON, ET TRAVAILLEURS D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON – TRIMESTRIELLEMENT, 1T 2011 À 1T 2018, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR



SCOLARISATION PAR INDUSTRIE – TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR



Les transformateurs de fruits de mer doivent livrer concurrence aux autres industries afin de satisfaire leurs besoins sur les marchés de la main-d'œuvre locaux ou régionaux. Alors que l'offre de travailleurs diminuera au gré de l'affaîssement des taux de chômage, les problèmes de recrutement des transformateurs de fruits de mer s'aggraveront. Les conditions du marché du travail sont évaluées à l'échelle sous-provinciale (régionale).

ANNEXE F : OFFRE ET DEMANDE – NOUVEAU-BRUNSWICK

NOUVEAU-BRUNSWICK

Perspectives des produits de la mer

La transformation des fruits de mer du Nouveau-Brunswick devrait croître à un rythme modéré durant la période à l'étude, soit en moyenne entre 1,5 % et 2,4 % pour chaque sous-période. On prévoit un renversement de la consommation générale, qui devrait passer du déclin apparent pour la période 2013-2017, à une croissance positive mais modérée, alors que la demande de consommation pour le poisson préparé s'intensifie et que la population croît. De plus, les exportations internationales devraient augmenter passablement rapidement durant la période à l'étude, surtout en 2022-2026. La croissance des extrants de produits de poisson préparé devrait s'intensifier durant la période à l'étude pour passer de 0,2 % en moyenne en 2018-2021 à 1,1 % en 2022-2030.

Consommation

La consommation de fruits de mer devrait diminuer dans la plupart des catégories, car une baisse de la consommation par habitant et une légère augmentation de la population contribuent à une demande stagnante ou à une diminution pour la plupart des catégories de poisson. La consommation de poisson d'eau douce devrait être forte, avec une croissance moyenne de 5,5 % dans chaque sous-période. La consommation totale de fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 0,1 % en 2018-2021, de 0,4 % en 2022-2026 et de 0,6 % en 2027-2030.

Exportations internationales

En général, la plupart des catégories de poissons à nageoires devraient augmenter, passant d'une baisse marquée à une croissance modérée alors que les contraintes d'approvisionnement entravent les exportations. Mais la croissance modeste anticipée pour le saumon et la truite reflète les gains de production dans l'aquaculture. Plusieurs catégories de mollusques et crustacés devraient afficher une forte croissance, surtout les huîtres, les pétoncles, les crevettes et le homard. Les préparations de fruits de mer devraient afficher une croissance modeste durant la période à l'étude.

MARCHÉ FINAL	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-1.5	0.2	0.6	0.9
Exportations internationales	4.2	2.7	4.1	2.9
Exportations interprovinciales	-0.7	0.9	1.1	1.5
Demande interindustrielle	2.8	0.9	0.7	0.5
Importations	-1.5	0.2	0.6	0.9
Total de la demande – marché final	5.6	2.2	2.4	1.5

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

Perspectives de l'emploi dans la transformation des fruits de mer

La main-d'œuvre de la transformation des fruits de mer devrait se maintenir à environ 5 200, si l'industrie peut soutenir des gains de productivité. Le PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 0,2 % en 2018-2021, et le rythme de croissance devrait s'intensifier en moyenne à 1,1 % par la suite en 2022-26 et 2027-30. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait se situer en moyenne à 0,2 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures travaillées devrait augmenter de 0,0 % en 2018-2021, et de 0,8 % en 2022-2026 et 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter de 0,3 % en moyenne pendant cette même période, ce qui occasionnera une baisse de 0,3 % du nombre total d'emplois entre 2018-2021, et ensuite une hausse de 0,5 % entre 2022-2026 et 2027-2030.

Le tableau ci-dessous illustre la croissance d'emploi anticipée, de 5 200 à 5 400, d'ici 2030. Les travailleurs de la production (transformation et travailleurs d'usine) représentent presque 6 emplois sur 10 (62 %).

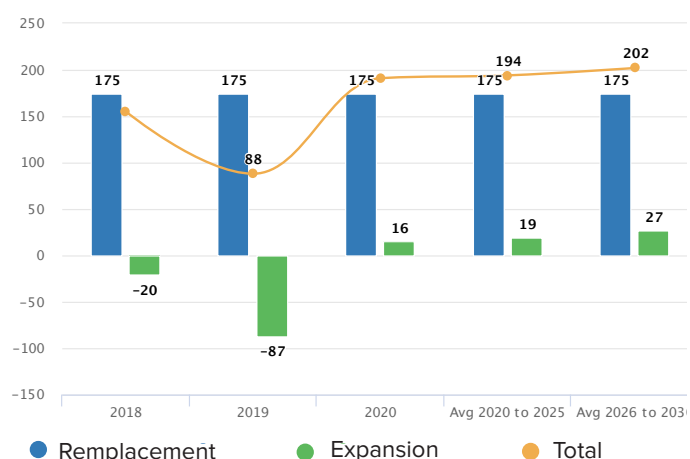
EMPLOIS DANS LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER, PAR PROFESSION CLÉ

NOUVEAU-BRUNSWICK						MOYENNE ANNUELLE		CHANGEMENT 2018 À 2030	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	5,560	5,227	5,208	5,126	5,145	5,211	5,340	168	3.2%
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	1,491	1,402	1,397	1,375	1,380	1,397	1,432	44	3.2%
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	884	831	828	815	818	828	849	26	3.2%
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	685	644	642	632	634	642	658	21	3.2%
Travailleur d'usine de traitement du poisson	413	388	387	381	382	387	397	13	3.2%
Superviseurs	261	245	244	241	241	244	251	8	3.4%
Entretien	198	186	185	183	183	186	190	6	3.2%
Métiers spécialisés	263	247	246	242	243	246	252	8	3.2%
Technicien au contrôle de la qualité	39	36	36	36	36	36	37	1	3.2%
Directeurs	139	130	130	128	129	130	133	4	3.1%
Personnel de bureau	237	223	222	218	219	222	227	7	3.2%
Autres professions	951	894	891	876	881	891	914	29	4%

Besoins en recrutement

Malgré de faibles diminutions de l'emploi, on prévoit que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 100 nouveaux travailleurs additionnels au cours des trois prochaines années par suite du plus grand nombre de départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et retraite) devraient atteindre 2 245 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement recruter un peu plus de 2 550 nouveaux travailleurs, soit 46 % des effectifs annuels, au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs, et exclut les besoins de recrutements annuels issus du roulement.

BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER (MOINS LE ROULEMENT) - NOUVEAU-BRUNSWICK



SOMMAIRE DES BESOINS MOYENS ANNUELS DE RECRUTEMENT – 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)	172	171	175	2,417
Expansion (changement dans l'emploi)	(27)	23	27	140
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	145	194	202	2,557

Offre disponible

Pour répondre à ces demandes, les employeurs devront livrer concurrence à d'autres transformateurs de fruits de mer et d'autres industries. Des niveaux d'emploi constants et une population active moins importante devraient faire fléchir les taux moyens de chômage, d'environ 8 % en 2017 à moins de 6 % d'ici 2030. Cela signifie que tous les employeurs devront satisfaire leurs demandes avec un bassin moindre de travailleurs. La figure ci-dessous illustre les prévisions de population active, de l'emploi et du chômage (en pourcentage) pour le Nouveau-Brunswick.

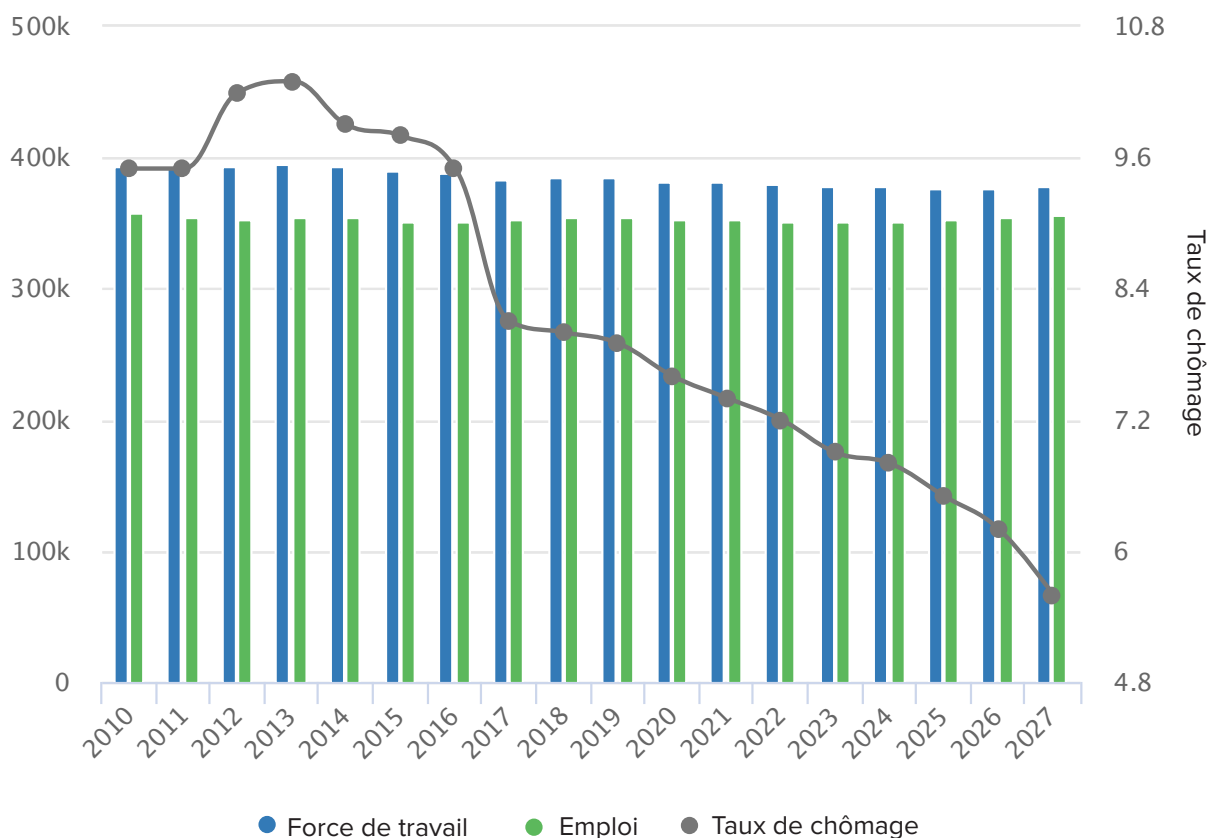
Après plusieurs années de déclin, l'emploi a grimpé de 0,4 % en 2017, par suite de la hausse des dépenses courantes du gouvernement, surtout dans les services de santé et de bien-être. L'investissement privé devrait contribuer à compenser la baisse de l'investissement public pendant le reste de la période jusqu'en 2021, ce qui fera augmenter légèrement l'emploi de 0,3 % durant la période. À long terme, le démarrage de la construc-

tion 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.

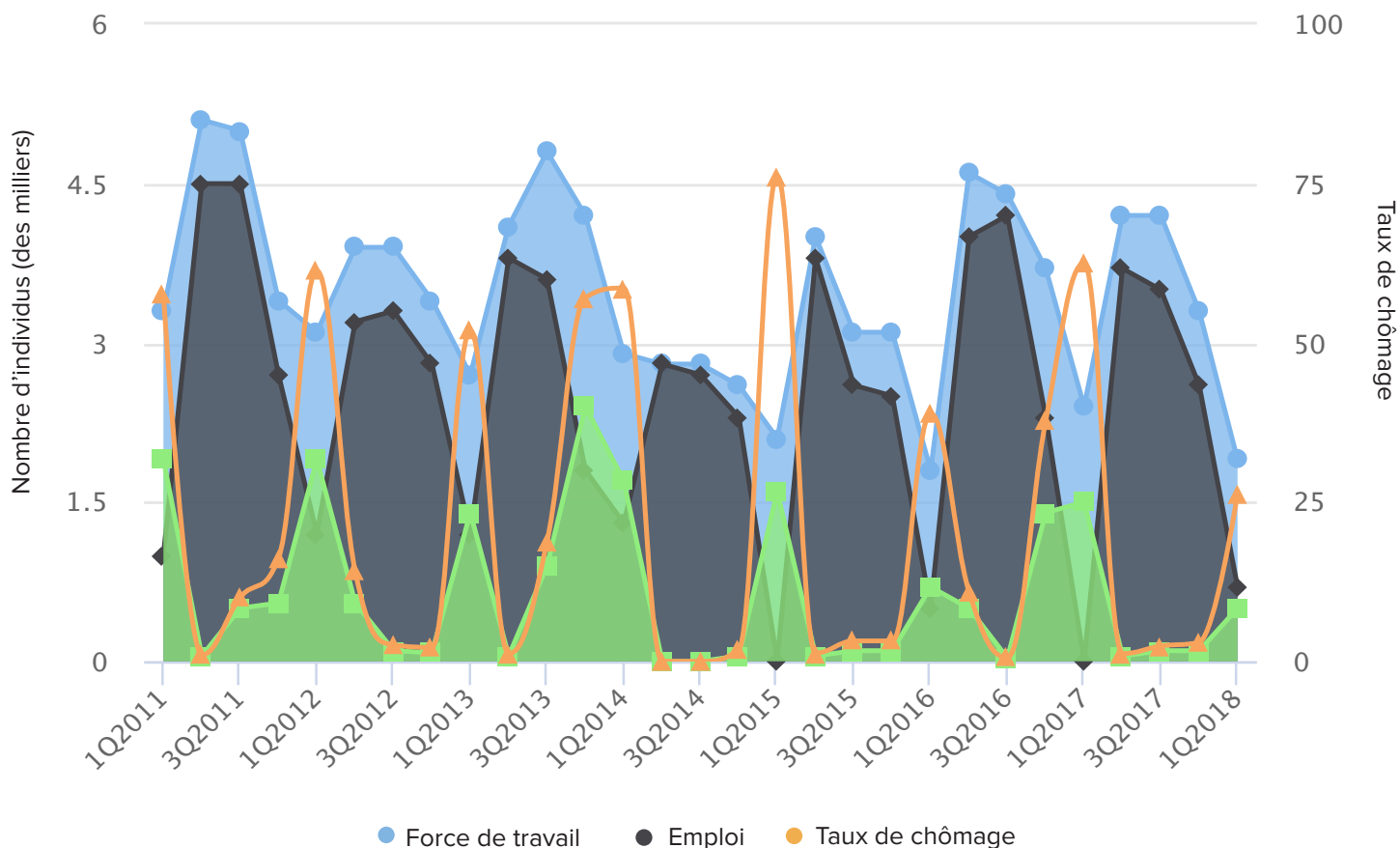
Le taux de participation décroissant de la province, attribuable au vieillissement de la population, et une légère hausse de la population entraînent un resserrement de la population active durant la période à l'étude. Malgré une hausse modeste de l'emploi en 2022-2027, le taux de chômage devrait continuer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

Les fluctuations saisonnières de l'emploi et de la main-d'œuvre pour les travailleurs et les manœuvres d'usines de poisson et de fruits de mer suggèrent que des taux de chômage annuels moyens de 21 % sont requis pour satisfaire les demandes en main-d'œuvre de pointe.

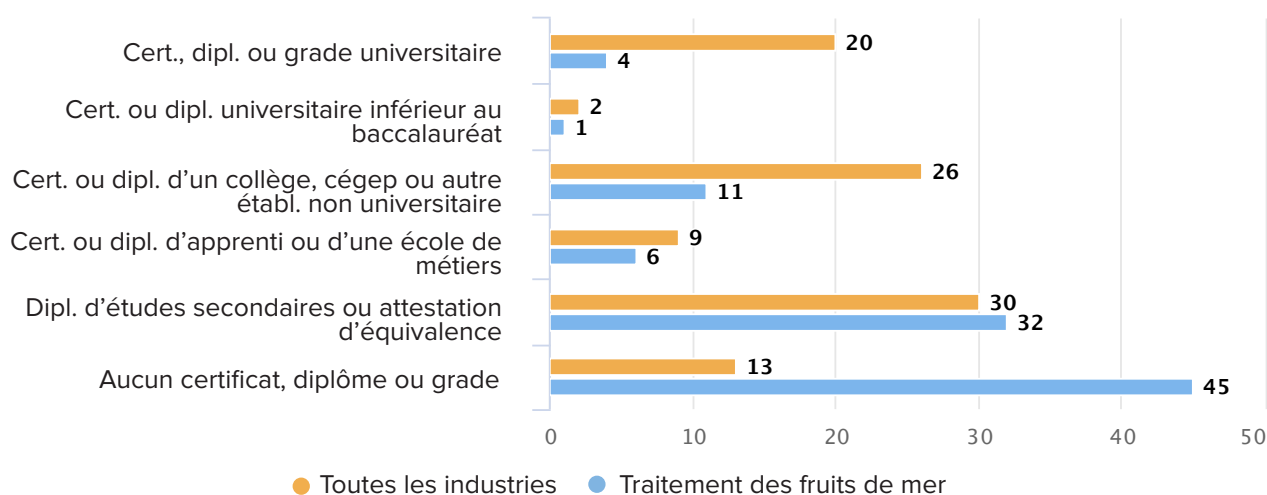
TAUX PROJÉTÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE (%) – NOUVEAU-BRUNSWICK



EMPLOI ET POPULATION ACTIVE - MANŒUVRES D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON, ET TRAVAILLEURS D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON – TRIMESTRIELLEMENT, 1T 2011 À 1T 2018 – NOUVEAU-BRUNSWICK



SCOLARISATION SELON L'INDUSTRIE



Les transformateurs de fruits de mer doivent concurrencer d'autres industries pour satisfaire leurs demandes sur les marchés locaux ou régionaux de main-d'œuvre. La disponibilité de travailleurs diminue par suite du fléchissement des taux de chômage, ce qui signifie que les défis de recrutement des transformateurs de fruits de mer s'intensifieront. Les conditions du marché du travail du secteur des fruits de mer sont évaluées à l'échelle sub-provinciale (ou régionale).

ANNEXE G : OFFRE ET DEMANDE – NOUVELLE-ÉCOSSE

NOUVELLE-ÉCOSSE

Perspectives des produits de fruits de mer

Le PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait afficher une croissance modeste durant la période à l'étude et atteindre entre 2,0 % et 2,7 %. On prévoit un renversement de la consommation générale, qui devrait passer du déclin apparent pour la période 2013-2017, à une croissance positive mais modérée, alors que l'importance de la consommation de poisson frais s'intensifie et que la population croît. De plus, les exportations internationales devraient augmenter passablement rapidement durant la période à l'étude, surtout en 2022-2026. La croissance des extrants bruts réels de produits de poisson préparé devrait s'intensifier durant la période à l'étude pour passer de 1,4 % en moyenne en 2018-2021 à 2,1 % en 2022-2026, et 2,2 % en 2027-2030.

Consommation

La consommation de fruits de mer devrait diminuer dans la plupart des catégories, car une baisse de la consommation par habitant et une légère augmentation de la population contribuent à une demande léthargique ou à une diminution pour plusieurs catégories de poissons. La consommation de poisson d'eau douce devrait être forte, avec une croissance moyenne de 5,5 % dans chaque sous-période. La consommation totale de fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 0,1 % en 2018-2021, de 0,3 % en 2022-2026 et de 0,5 % en 2027-2030.

Exportations internationales

En général, la plupart des catégories de poissons à nageoires devraient augmenter, passant d'une baisse marquée à une croissance modérée alors que les contraintes d'approvisionnement entravent les exportations. On anticipe cependant une croissance solide pour le saumon et la truite, celle-ci reflétant les gains de production dans l'aquaculture. Plusieurs catégories de mollusques et crustacés devraient afficher une forte croissance, surtout les moules, les pétoncles, les crevettes et le homard. Les préparations de fruits de mer devraient afficher une croissance modeste durant la période à l'étude.

MARCHÉ FINAL	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-1.4	0.2	0.5	0.8
Exportations internationales	6.2	2.5	5.2	4.1
Exportations interprovinciales	-0.8	0.8	1.0	1.4
Demande interindustrielle	0.5	2.7	1.6	1.7
Importations	-1.4	0.2	0.5	0.8
Total de la demande – marché final	2.2	2.0	2.7	2.5

CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DU POISSON ET FRUITS DE MER DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Perspectives de l'emploi dans la transformation des fruits de mer

L'emploi annuel moyen de la transformation des fruits de mer devrait croître constamment de 6 400 en 2017 à 6 700 en 2030.

Le PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 0,2 % en 2018-2021, et le rythme de croissance devrait s'intensifier en moyenne à 1,1 % par la suite en 2022-26 et 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait se situer en moyenne à 0,2 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures travaillées devrait augmenter de 0,0 % en 2018-2021, et de 0,8 % en 2022-2026 et 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait augmenter de 0,3 % en moyenne pendant cette même période, ce qui occasionnera une baisse de 0,3 % du nombre total d'emplois entre 2018-2021, et ensuite une hausse de 0,5 % entre 2022-2026 et 2027-2030.

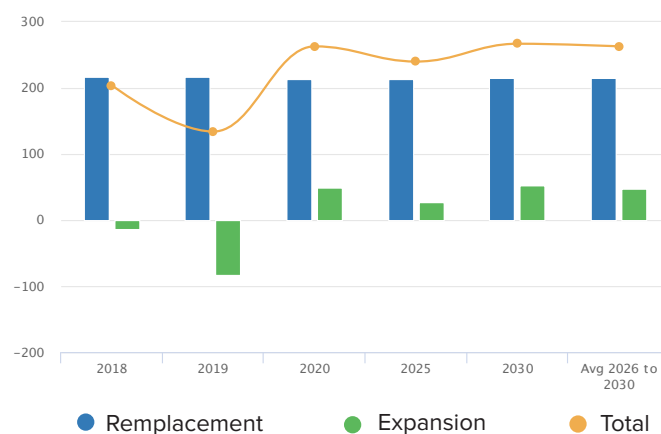
Le tableau ci-dessous illustre la croissance d'emploi anticipée, de 6 400 à 6 700, d'ici 2030. Les travailleurs de la production (transformation et travailleurs d'usine) représentent presque 5 emplois sur 10 (46 %).

NOUVELLE-ÉCOSSE						MOYENNE ANNUELLE		CHANGEMENT 2018 À 2030	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	6,135	6,383	6,369	6,288	6,334	6,445	6,688	402	6.3%
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	1,106	1,152	1,149	1,135	1,142	1,165	1,207	73	6.3%
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	656	683	681	673	677	690	715	43	6.3%
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	683	710	710	700	706	719	744	45	6.3%
Travailleur d'usine de traitement du poisson	412	429	428	422	426	434	449	27	6.3%
Superviseurs	211	219	219	216	218	222	230	14	6.2%
Entretien	194	201	201	198	200	204	211	13	6.3%
Métiers spécialisés	452	470	469	463	466	475	492	30	6.3%
Technicien au contrôle de la qualité	106	110	110	108	109	111	115	7	6.3%
Directeurs	246	256	255	252	254	259	269	17	6.7%
Personnel de bureau	452	470	469	463	466	475	492	30	6.3%
Autres professions	1,618	1,684	1,680	1,658	1,670	1,702	1,763	105	6%

Besoin en recrutement

Malgré des diminutions modestes de l'emploi, on prévoit que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 600 nouveaux travailleurs additionnels au cours des trois prochaines années par suite du plus grand nombre de départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 3 000 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement recruter un peu plus de 3 400 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 exclut les besoins de recrutement annuels issus du roulement.

BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER (MOINS LE ROULEMENT) – NOUVELLE-ÉCOSSE



SOMMAIRE DES BESOINS MOYENS ANNUELS DE RECRUTEMENT – 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)	217	213	215	3,007
Expansion (changement dans l'emploi)	(16)	42	48	386
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	200	255	263	3,393

Offre disponible

Des niveaux d'emploi constants et une population active moins importante devraient faire fléchir les taux moyens de chômage, d'environ 8,3 % en 2017 à moins de 6 % d'ici 2030. Cela signifie que tous les employeurs devront satisfaire leurs demandes avec un bassin moindre de travailleurs. La figure ci-dessous illustre les prévisions de population active, de l'emploi et du chômage (en pourcentage) pour la Nouvelle-Écosse. L'emploi a repris de la vigueur en 2017, affichant une croissance de 0,6 % après avoir décliné dans trois des quatre années précédentes. La croissance de l'emploi ralentira à un taux moyen annuel de 0,2 % à moyen terme. La faiblesse des industries de fabrication de marchandises est compensée par la croissance de l'emploi dans les services privés. La croissance moyenne de l'emploi est de 0,1 % en 2022-2026, et nulle en 2027-2030.

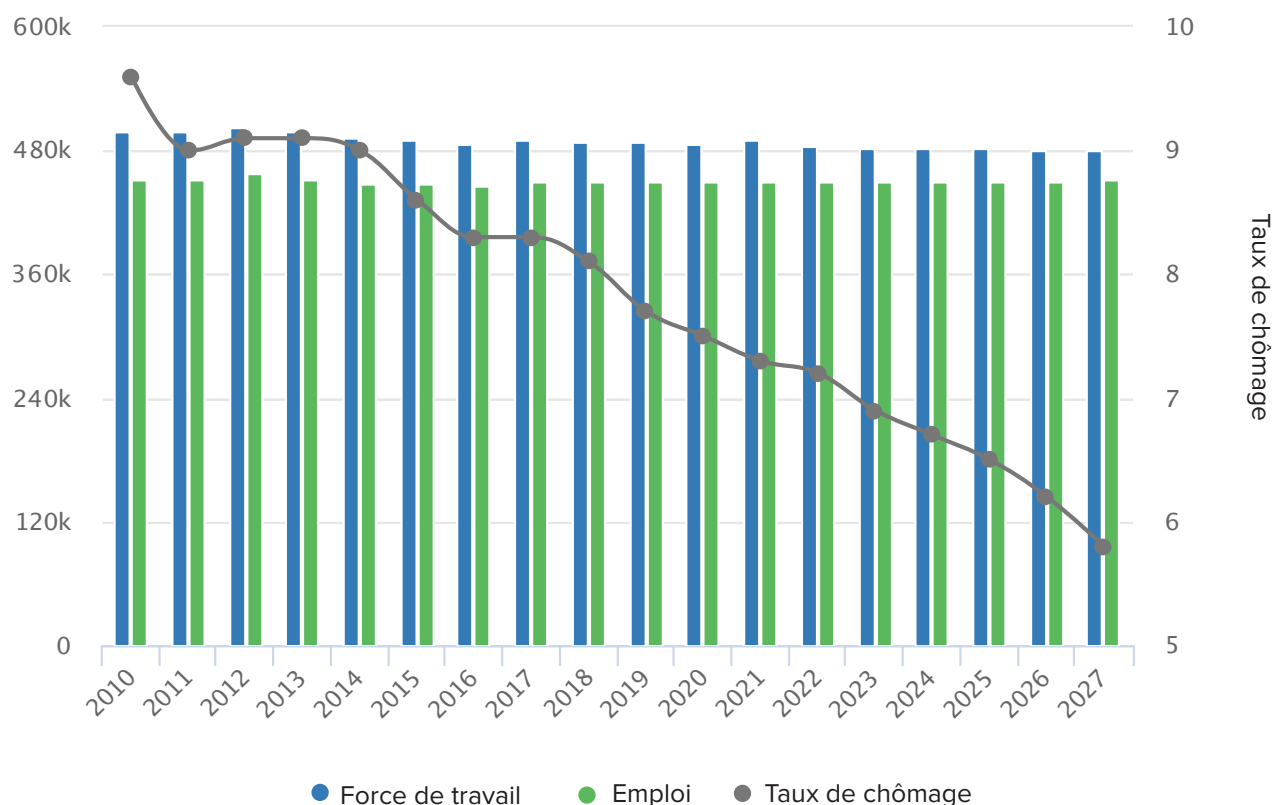
La population a cru à un rythme de 0,7 % en 2017, après avoir reculé dans chacune des quatre années antérieures. Une pression négative continuera de se faire sentir dans la population active durant presque toute la période à l'étude, le taux de participation diminuant par suite du vieillissement rapide de la population

de la Nouvelle-Écosse. La proportion de la population âgée de 65 ans et plus devrait dépasser 25 % d'ici 2026 comparativement à 20 % en 2017, ce qui représente un changement considérable sur une période de dix ans. La croissance descendante de la population active fera fléchir le taux de chômage.

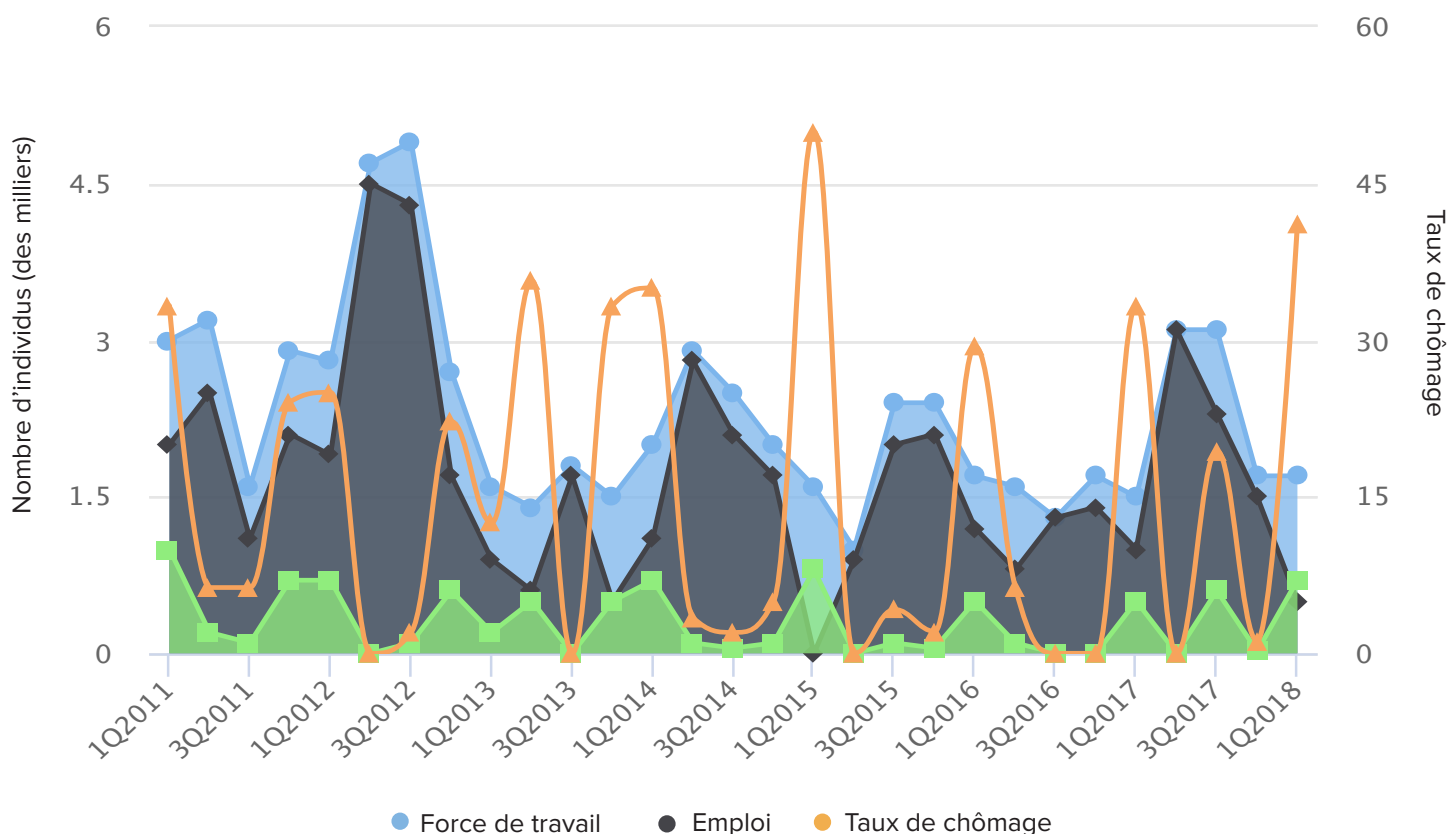
Le taux de chômage était de 8,4 % en 2017, comparativement à 9,1 % quatre ans plus tôt. Cette tendance à la baisse devrait se maintenir pendant la plus grande partie de la période à l'étude. Cela est attribuable principalement à une population active en déclin, alors que le taux de participation diminue et que la population commence à réduire. Avec le resserrement à long terme du marché du travail, le taux de chômage devrait atteindre 6,5 % en 2022-2026 et 5,6 % en 2027-2030.

Les fluctuations saisonnières de l'emploi et de la main-d'œuvre pour les travailleurs et les manœuvres d'usines de poisson et de fruits de mer suggèrent que des taux de chômage annuels moyens de 15 % sont requis pour satisfaire les demandes en main-d'œuvre de pointe.

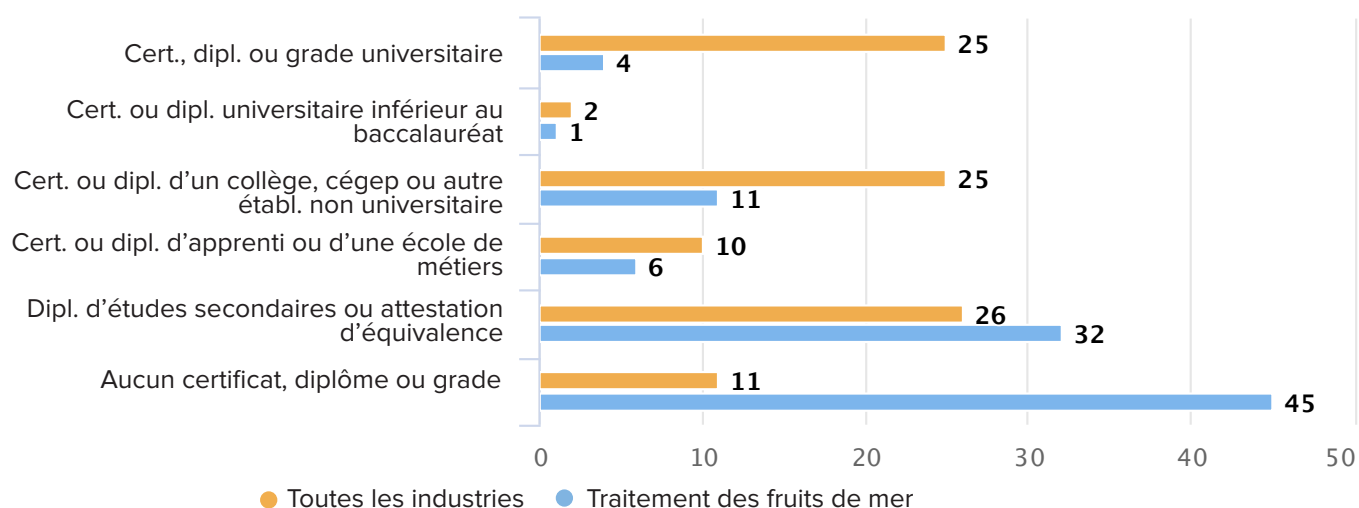
TAUX PROJÉTÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE (%) – NOUVELLE-ÉCOSSE



EMPLOI ET POPULATION ACTIVE - MANŒUVRES D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON, ET TRAVAILLEURS D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON – TRIMESTRIELLEMENT, 1T 2011 À 1T 2018 – NOUVELLE-ÉCOSSE



SCOLARISATION SELON L'INDUSTRIE – NOUVELLE-ÉCOSSE



Les transformateurs de fruits de mer doivent concurrencer d'autres industries pour satisfaire leurs demandes sur les marchés locaux ou régionaux de main-d'œuvre. La disponibilité de travailleurs diminue par suite du fléchissement des taux de chômage, ce qui signifie que les défis de recrutement des transformateurs de fruits de mer s'intensifieront. Les conditions du marché du travail du secteur des fruits de mer sont évaluées à l'échelle sub-provinciale (ou régionale).

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

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Perspectives des produits de fruits de mer

Le PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait afficher une croissance quasi nulle durant la période à l'étude et atteindre entre 0 % et 1 % dans chaque sous-période. La croissance des extrants bruts réels de produits de poisson préparé devrait s'intensifier durant la période à l'étude pour passer de 0,2 % en moyenne en 2018-2021 à 0,9 % en 2022-2026, et 1,0 % en 2027-2030.

Consommation

La consommation de fruits de mer devrait augmenter dans la plupart des catégories, car la hausse de population de l'Î.-du-P.-É. compense la baisse de la consommation par habitant. La consommation de poisson d'eau douce devrait être forte, avec une croissance moyenne de 7,0 % dans chaque sous-période. La seule exception est une baisse de demande pour les poissons de mer frais et surgelés, qui devrait fléchir d'environ 0,5 % ou un peu plus durant la période à l'étude. La consommation totale de fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 1,4 % en 2018-2021, de 1,5 % en 2022-2026 et de 1,8 % en 2027-2030.

Exportations internationales

En général, la plupart des catégories de poissons à nageoires devraient augmenter, passant d'une baisse marquée à une croissance modérée alors que les contraintes d'approvisionnement entravent les exportations. On anticipe cependant une croissance solide pour le saumon, celle-ci reflétant les gains de production dans l'aquaculture. Plusieurs catégories de mollusques et crustacés devraient afficher une forte croissance, surtout les crustacés, mollusques et autres invertébrés aquatiques.

Perspectives de l'emploi dans la transformation des fruits de mer

L'emploi annuel moyen de la transformation des fruits de mer devrait croître modérément de 1 000 travailleurs en moyenne en 2017 à 1 100 en 2030.

MARCHÉ FINAL	2013-17	2018-21	2022-26	2027-30
Consommation	-0.9	1.4	1.5	1.8
Exportations internationales	-0.2	0.1	1.0	1.1
Exportations interprovinciales	-0.8	0.3	0.5	0.8
Demande interindustrielle	3.4	2.0	2.0	2.0
Importations	-0.9	1.4	1.5	1.8
Total de la demande – marché final	2.3	0.2	0.9	1.0

CROISSANCE DU MARCHÉ FINAL DU POISSON ET DES FRUITS DE MER DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD (CHANGEMENT EN % DE LA MOYENNE ANNUELLE)

Le PIB réel de la transformation des fruits de mer devrait augmenter en moyenne de 0,2 % en 2018-2021, et le rythme de croissance devrait s'intensifier en moyenne à 0,9 % en 2022-26 et à 1,0 % en 2027-2030. La productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure travaillée) devrait se situer en moyenne à -0,1 % pendant la période de projection. Cela signifie que le nombre total d'heures travaillées devrait augmenter en moyenne de 0,3 % en 2018-2021, et de 1,0 % en 2022-2026 et 1,1 % en 2027-2030. Le nombre moyen d'heures travaillées par employé devrait fléchir légèrement pendant cette même période, ce qui occasionnera une hausse de 0,3 % du nombre total d'emplois en 2018-2021, une hausse de 1,1 % en 2022-2026 et de 1,2 % en 2027-2030.

Le tableau ci-dessous illustre la croissance d'emploi anticipée, de 980 à 1 100, d'ici 2030. Les travailleurs de la production (transformation et travailleurs d'usine) représentent presque 5 emplois sur 10 (53 %).

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD						MOYENNE ANNUELLE		CHANGEMENT 2018 À 2030	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à 2025	2026 à 2030	#	%
Emploi total	1,100	988	990	983	992	1,021	1,079	117	11.8%
Manoeuvre d'usine de traitement de fruits de mer	252	226	227	225	226	233	247	26	11.6%
Manoeuvre d'usine de traitement du poisson	149	134	134	134	134	138	146	16	11.6%
Travailleur d'usine de traitement de fruits de mer	115	104	104	103	104	107	113	12	11.4%
Travailleur d'usine de traitement du poisson	70	62	63	62	63	65	68	8	12.7%
Superviseurs	54	49	49	48	49	50	53	5	10.8%
Entretien	51	45	45	45	46	47	50	6	12.8%
Métiers spécialisés	58	52	52	52	53	54	57	7	12.6%
Technicien au contrôle de la qualité	8	7	7	7	7	7	8	1	11.5%
Directeurs	23	20	20	20	20	21	22	3	13.5%
Personnel de bureau	66	59	59	59	60	61	65	7	12.5%
Autres professions	255	229	229	227	231	237	251	28	12%

Besoin en recrutement

Malgré une croissance modeste de l'emploi, on prévoit que l'industrie devra embaucher un nombre net de près de 100 nouveaux travailleurs additionnels au cours des trois prochaines années par suite de la demande d'expansion et des départs à la retraite. Les demandes de remplacement (décès et départs à la retraite) devraient atteindre 410 entre 2017 et 2030. En prenant en compte les demandes de remplacement et d'expansion, l'industrie devra probablement recruter un peu plus de 530 nouveaux travailleurs, soit 54 % des effectifs actuels, au cours des 13 prochaines années. Il s'agit là d'un nombre net de nouveaux travailleurs, et exclut les besoins de recrutement annuels issus du roulement.

BESOINS ANNUELS DE RECRUTEMENT DE LA TRANSFORMATION DES FRUITS DE MER (MOINS LE ROULEMENT) – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



SOMMAIRE DES BESOINS MOYENS ANNUELS DE RECRUTEMENT – 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)	28	29	31	412
Expansion (changement dans l'emploi)	1	10	12	118
Besoin total de recrutement (offres d'emploi)	30	39	43	531

Offre disponible

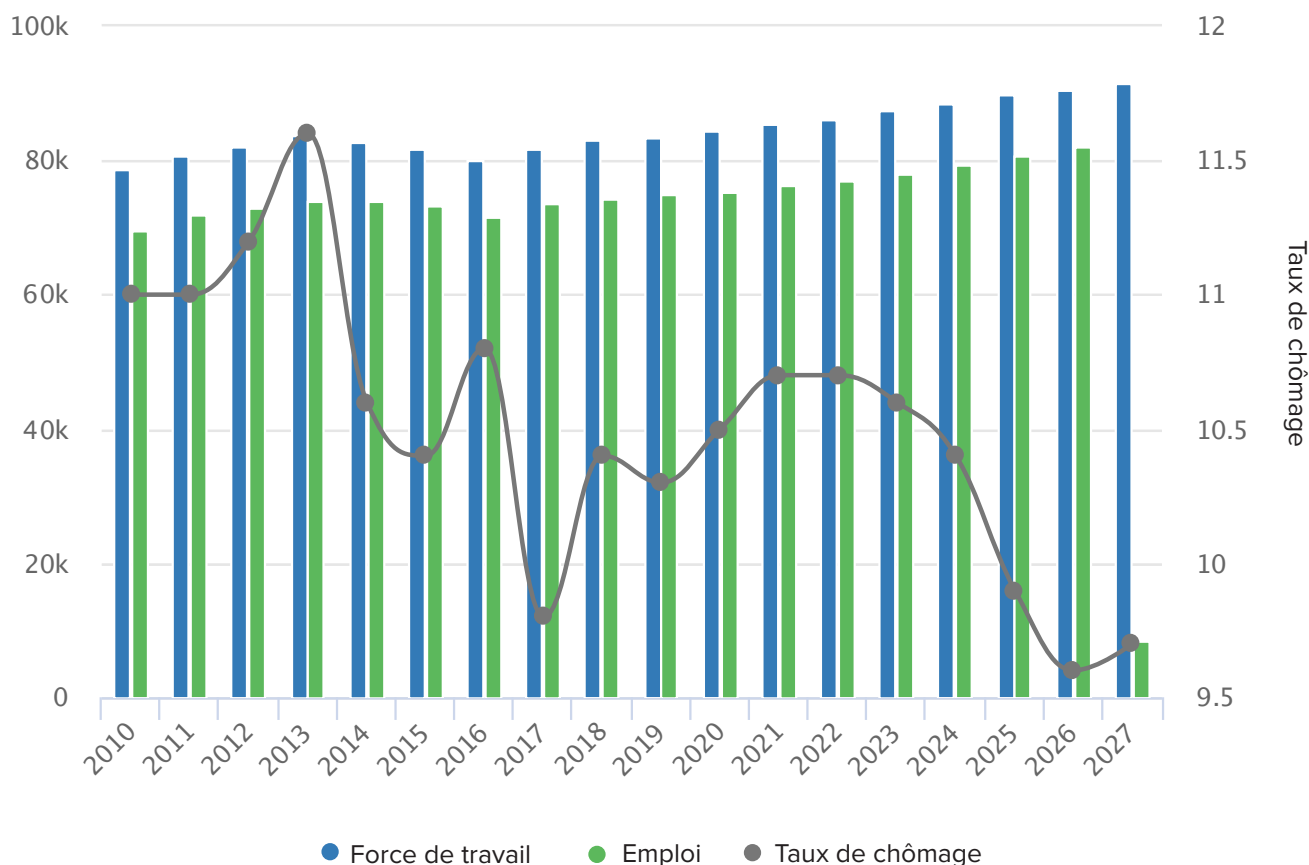
Pour satisfaire ces besoins, les employeurs devront concurrencer d'autres transformateurs de fruits de mer et d'autres industries. Après un déclin en 2016, l'emploi a repris de la vigueur avec une croissance de 3,2 % en 2017. À moyen terme, la croissance de l'emploi sera en moyenne de 1,6 % par année, laquelle proviendra en grande partie de la construction, dont la croissance annuelle moyenne est de 5 %. En 2022-2026, la croissance de l'emploi atteindra en moyenne 1,5 %, en raison d'une reprise de 1,9 % de l'emploi dans les services professionnels, scientifiques et de gestion, qui contribue à compenser le ralentissement dans l'emploi de la construction, qui est en moyenne de 0,7 %. En 2027-2030, l'emploi total est en moyenne de 1,4 %.

Le taux de chômage est passé de 10,7 % à 9,8 % en 2017.

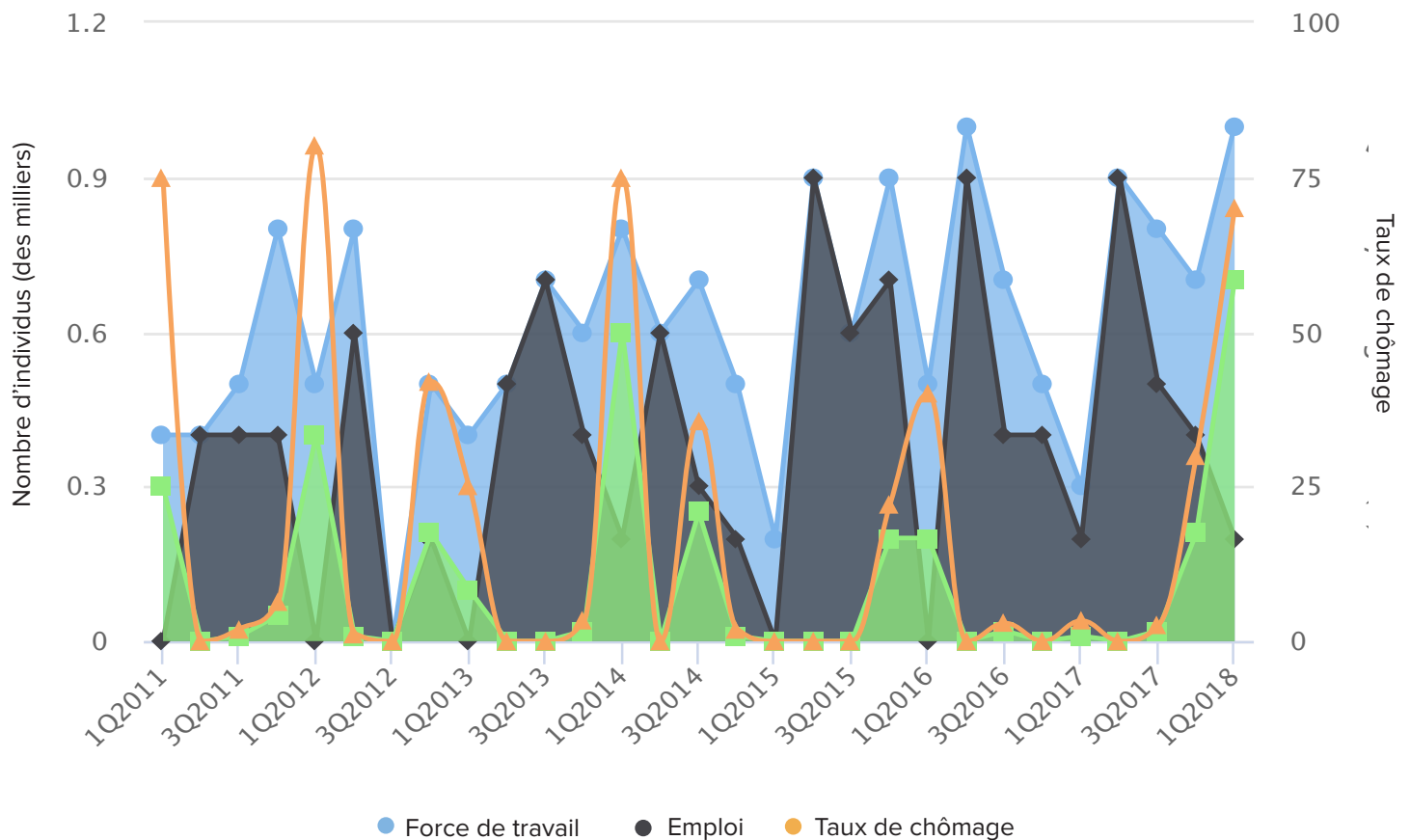
À moyen terme la croissance de l'emploi et de la population active est presque équivalente, ce qui fait que le taux de chômage est d'environ 10 % en 2017-2021 et 2022-2026. En revanche, le taux de chômage devrait décliner à 8,5 % en moyenne en 2027-2030, alors que les gains de l'emploi excèdent ceux de la population active. La figure 37 illustre les prévisions de population active, de l'emploi et du chômage (en pourcentage) pour l'Île-du-Prince-Édouard.

Les fluctuations saisonnières de l'emploi et de la main-d'œuvre pour les travailleurs et les manœuvres d'usines de poisson et de fruits de mer suggèrent que des taux de chômage annuels moyens de 15 % sont requis pour satisfaire les demandes en main-d'œuvre de pointe.

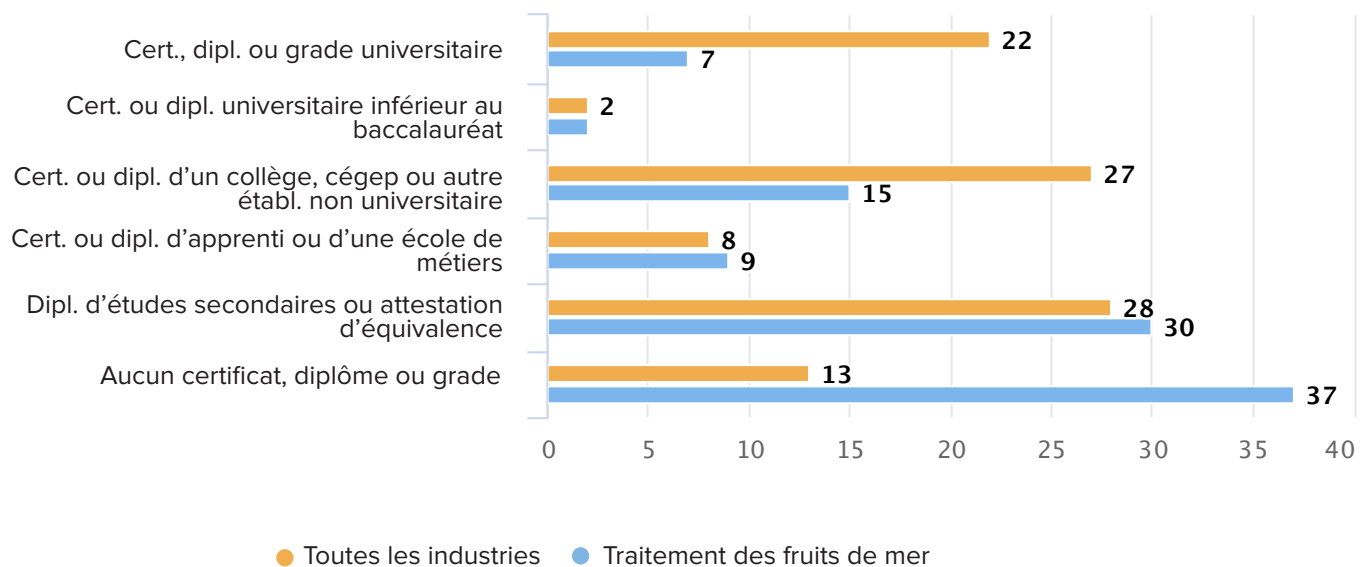
TAUX PROJÉTÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE (%) – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



EMPLOI ET POPULATION ACTIVE - MANŒUVRES D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON, ET TRAVAILLEURS D'USINE DE TRAITEMENT DE FRUITS DE MER ET DU POISSON – TRIMESTRIELLEMENT, 1T 2011 À 1T 2018 – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



SCOLARISATION SELON L'INDUSTRIE – ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD





MOBILISER LES TALENTS
POUR L'INDUSTRIE DU
POISSON ET
DES FRUITS DE MER
DU CANADA