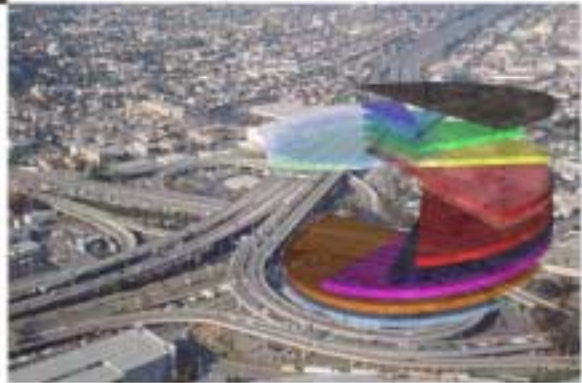




Profil démographique du Secteur du transport

Novembre, 2003



par Clarence Lochhead



Centre syndical et
patronal du Canada

Profil démographique du Secteur du transport

Sommaire du profil

Le présent profil du Secteur du transport constitue une mise à jour d'un rapport précédent préparé par le Centre syndical et patronal du Canada. Toutefois, le présent profil diffère de plusieurs façons :

- Le profil mis à jour représente de façon beaucoup plus complète le Secteur du transport. Tandis que le profil d'origine se fondait sur l'analyse de l'Enquête sur la population active d'octobre 2001, le profil mis à jour se fonde sur les moyennes annuelles dérivées de l'intégralité des 12 Enquêtes sur la population active de 2002. De cette façon, on peut tenir compte des variations saisonnières de l'emploi.
- De plus, le profil mis à jour permet une analyse plus détaillée pour ce qui est des répercussions de l'évolution actuelle des effectifs en milieu de travail. Il permet d'énumérer un certain nombre de domaines dans lesquels il est indiqué de prendre des mesures, afin de traiter des questions cruciales de la conservation et du recrutement du personnel.

Points saillants

- Le « vieillissement » de l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada se poursuit, comme en témoigne le pourcentage croissant de travailleurs âgés. Toutefois, l'âge médian de la retraite semble se stabiliser ces dernières années. Depuis 1997, cet âge médian est demeuré à environ 61 ans. Néanmoins, l'âge de la retraite est bien en deçà de ce qu'il était il y a dix ans.
- Le pourcentage des travailleurs âgés dans le Secteur des transports demeure bien au-delà de la moyenne, tous secteurs industriels confondus.
- Au cours des cinq dernières années, le total des effectifs du secteur s'est accru d'environ 55 000 travailleurs. Cette hausse de l'emploi n'est toutefois pas perceptible chez tous les groupes d'âge. En effet, tandis que le nombre de travailleurs de moins de 45 ans a diminué de 26 000, celui des travailleurs de 45 ans et plus s'est accru de 81 000 au cours de cette période.
- Des stratégies efficaces de conservation et de recrutement du personnel sont essentielles si l'on veut satisfaire aux besoins actuels et futurs du Secteur des transports en matière de ressources humaines.

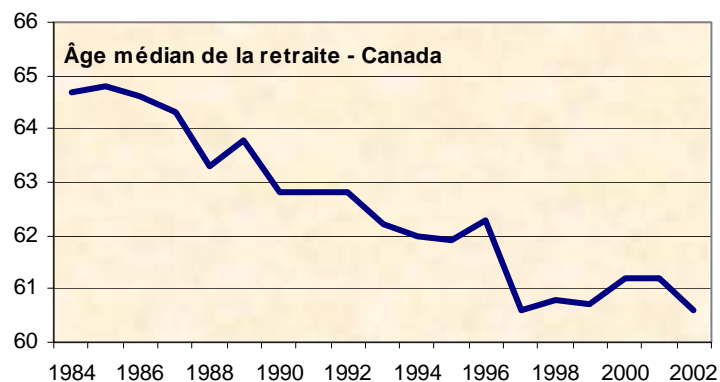
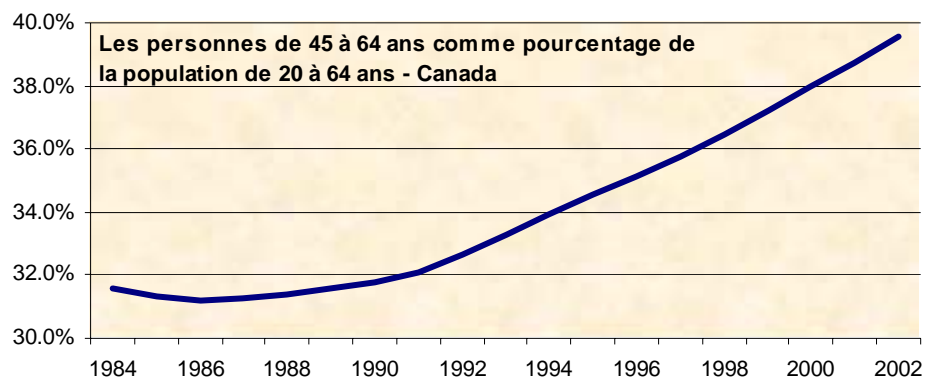
Profil démographique du secteur du transport

Partie 1 – Introduction

Tout le monde est au courant du « vieillissement » qui touche la population au Canada. Il en va de même dans la population active. Dans moins d'une décennie, les membres de la génération du baby-boom, qui sont nés entre 1946 et 1965, commenceront à atteindre l'âge de la retraite. Au cours des prochaines années, compte tenu de l'âge médian de la retraite, qui s'établit actuellement à 61, l'éventuelle « liberté » dont pourrait jouir la génération actuelle de travailleurs âgés sera peut-être synonyme de « problème » pour les employeurs.

Graphique 1

Les personnes de 45 à 64 ans représentent une part croissante de la population en âge de travailler tandis que l'âge de la retraite baisse constamment.



À cet égard, considérons les points suivants :

- On s'attend à ce qu'en 2030, l'accroissement naturel de la population tombe à zéro, c'est-à-dire qu'à partir de ce moment-là, l'immigration sera la seule source de croissance démographique. On prévoit qu'au cours des dix prochaines années, l'immigration deviendra le moteur de la totalité de la croissance nette de la population active.
- Comme le montre le graphique 1, au cours des 15 dernières années, il y a eu une augmentation, dans la population en âge de travailler, de la proportion de personnes de 45 à 64 ans, qui est passée de 31,6 % en 1984 à 39,6 % en 2002. Au cours de la même période, l'âge médian de la retraite a accusé une baisse, passant de 64,7 ans en 1984 à 60,6 ans en 2002.
- Le recrutement de jeunes travailleurs qualifiés, le maintien en poste des effectifs actuels et le transfert efficace des compétences et du savoir des travailleurs âgés, qui sont plus expérimentés, à leurs homologues plus jeunes sont au cœur de la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre.

Le présent rapport examine la composition de divers groupes professionnels selon l'âge dans un secteur d'activité. Cet instantané actuel du **secteur du transport** nous aide à mieux comprendre les questions de ressources humaines liées au vieillissement de la population active. La plupart des données utilisées dans le présent rapport proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Partie 2 – Aperçu du secteur du transport par rapport à d'autres secteurs d'activité

L'examen de la proportion de travailleurs âgés dans la main-d'œuvre et la comparaison de cette proportion avec l'âge de la retraite produisent une bonne indication des répercussions du vieillissement de la population active. Au Canada, dans la population employée, à l'heure actuelle, 5,4 millions de travailleurs, c'est-à-dire 35 % de la main-d'œuvre, ont 45 ans ou plus (tableau 1). Compte tenu de l'âge médian de la retraite, qui s'établit à 61 ans, la moitié des sujets de ce groupe, soit quelque 2,7 millions de travailleurs, devraient prendre leur retraite au cours des 15 prochaines années.

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, la situation est encore plus frappante. Dans ce secteur d'activité, 314 600 travailleurs (42 % de la main-d'œuvre) ont présentement 45 ans ou plus. Dans ce groupe, 105 600 travailleurs, ou 14 % de la main-d'œuvre de ce secteur d'activité, ont 55 ans ou plus. Étant donné que l'âge médian de la retraite s'établit à 61,6 ans dans ce secteur, cette distribution des âges signifie qu'un important contingent de membres de ce groupe de travailleurs quitteront la vie active au cours des cinq prochaines années. Dans ce secteur, les employeurs pourraient devoir remplacer 150 000 travailleurs, voire davantage, au cours des 15 prochaines années.

Tableau 1

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, la proportion de travailleurs de 45 ans ou plus et de travailleurs de 55 ans ou plus est supérieure à la moyenne dans l'ensemble des secteurs d'activité.

| Secteur d'activité | Proportion 45 ans ou plus (%) | Nombre 45 ans ou plus (centaines de milliers) | Proportion 55 ans ou plus (%) | Nombre 55 ans ou plus (centaines de milliers) | Âge médian de la retraite |
|--|-------------------------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|
| Agriculture | 47 | 153.4 | 25 | 82.7 | 68.8 |
| Services d'enseignement | 45 | 454.4 | 13 | 127.8 | 57.4 |
| Administrations publiques | 43 | 333.6 | 10 | 79.4 | 58.4 |
| Services publics | 43 | 56.2 | 10 | 13.0 | 56.6 |
| Transport et entreposage | 42 | 314.6 | 14 | 105.6 | 61.6 |
| Soins de santé et assistance sociale | 40 | 638.3 | 12 | 189.1 | 60.3 |
| Foresterie, pêche, extraction minière et extraction de pétrole et de gaz | 38 | 102.0 | 10 | 28.3 | 61.2 |
| Finance, assurances, services immobiliers et services de location | 37 | 330.2 | 12 | 110.7 | 60.1 |
| Autres services | 37 | 255.2 | 15 | 105.8 | 63.6 |
| Construction | 35 | 307.7 | 13 | 111.2 | 63.3 |
| Fabrication | 35 | 812.1 | 11 | 246.6 | 61.6 |
| Ensemble des secteurs d'activité | 35 | 5,365.9 | 12 | 1,773.6 | 61.0 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 34 | 332.8 | 12 | 121.1 | 64.8 |
| Services de gestion, services administratifs et autres services de soutien | 34 | 200.5 | 13 | 76.1 | 64.6 |
| Commerce | 28 | 690.3 | 10 | 248.8 | 62.6 |
| Information, culture et loisirs | 27 | 188.8 | 9 | 61.0 | 59.6 |
| Hébergement et services de restauration | 20 | 195.7 | 7 | 66.6 | 64.0 |

Partie 3 – Travailleurs âgés dans le secteur du transport

Le secteur du transport réunit des effectifs qui travaillent au transport de passagers et de biens, y compris le transport par camion, le transport en commun et le transport terrestre des voyageurs, le transport ferroviaire, le transport par eau, le transport aérien et le transport par pipeline.

- Il s'agit d'un secteur à prédominance masculine (78 % des employés sont des hommes). C'est pourquoi il ne faut pas se surprendre de constater qu'une majorité importante des travailleurs âgés et des travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite soient des hommes. Un travailleur de sexe masculin sur six (16 %) a 55 ans ou plus. Les hommes comptent pour 86 % des travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite, personnes de 55 ans ou plus qui sont susceptibles de quitter la vie active au cours de la décennie.
- Au nombre des provinces, c'est le Québec qui réunit la plus forte proportion de travailleurs âgés et de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite. Dans cette province, 46 % des travailleurs du secteur du transport ont au moins 45 ans, et 15 % des travailleurs du secteur ont 55 ans ou plus. En chiffres absolus, c'est en Ontario que l'on trouve la part la plus importante de travailleurs du secteur qui ne tarderont pas à prendre leur retraite (39 %).

Tableau 2

Qui sont-ils? Où sont-ils?

Travailleurs âgés et travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite dans le secteur du transport, selon certaines caractéristiques

Enquête sur la population active, moyennes annuelles de 2002.

| | | Proportion 45 ans ou plus (%) | Nombre 45 ans ou plus (centaines de milliers) | Proportion 55 ans ou plus (%) | Nombre 55 ans ou plus (centaines de milliers) | Répartition 55 ans ou plus (%) |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|---|
| Secteur du transport | | 42 | 305.2 | 14 | 103.0 | 100 |
| Sexe : | hommes | 44 | 248.6 | 16 | 88.4 | 86 |
| | femme | 35 | 56.5 | 9 | 14.6 | 14 |
| Province/région : | région de l'Atlantique | 45 | 23.9 | 14 | 7.3 | 7 |
| | Québec | 46 | 66.4 | 15 | 22.2 | 22 |
| | Ontario | 41 | 110.7 | 15 | 40.3 | 39 |
| | Manitoba et Saskatchewan | 41 | 23.4 | 13 | 7.2 | 7 |
| | Alberta | 38 | 35.5 | 14 | 12.6 | 12 |
| | Colombie-Britannique | 43 | 45.2 | 13 | 13.5 | 13 |
| Profession : | Transport et conducteurs de matériel | 45 | 146.7 | 18 | 57.2 | 56 |
| | Gestionnaires et professionnels | | | | | |
| | Entrepreneurs et superviseurs | 44 | 14.9 | 12 | 4.0 | 4 |
| | Entrepreneurs et superviseurs | 50 | 19.4 | 18 | 7.2 | 7 |
| | Métiers | 38 | 14.4 | 13 | 4.9 | 5 |
| | Personnel de bureau et de soutien administratif | 40 | 66.5 | 11 | 18.3 | 18 |
| | Autres | 35 | 43.3 | 9 | 11.4 | 11 |
| Situation-syndicale* : | syndiqués | 47 | 126.6 | 14 | 36.8 | 45 |
| | non syndiqués | 36 | 117.7 | 13 | 41.5 | 55 |

* À l'exclusion des travailleurs autonomes

- Dans le secteur, le groupe professionnel le plus important est celui des travailleurs du transport et des conducteurs de matériel, qui représentent 45 % de tous les travailleurs. Ce groupe compte aussi une forte proportion de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite : 57 200 travailleurs ont 55 ans ou plus, soit environ un travailleur sur six (18 %) dans ce groupe professionnel.
- À l'exclusion des travailleurs autonomes, 45 % des effectifs du secteur sont syndiqués ou protégés par une convention collective. Près de la moitié des travailleurs syndiqués (47 %) ont 45 ans ou plus, et 14 % des travailleurs syndiqués ne tarderont pas à prendre leur retraite (groupe des 55 ans et plus). Les taux de syndicalisation varient considérablement selon l'âge : 22 % des travailleurs de 15 à 24 ans et 38 % des travailleurs de 25 à 34 ans sont syndiqués, comparativement à 52% des travailleurs âgés de 45 ans ou plus.

Partie 4 – Répercussions du vieillissement de la population active

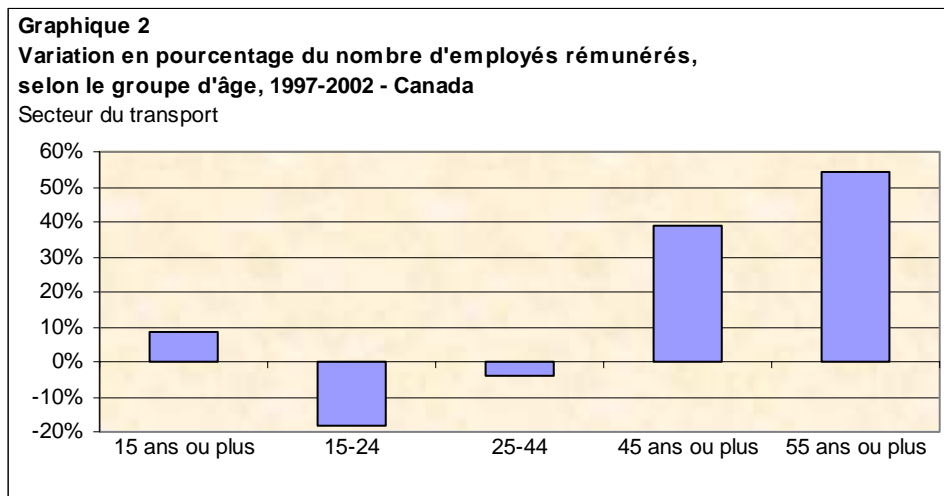
Au cours de la récession qui a frappé au début des années 90, tandis que les employeurs recouraient à la retraite anticipée pour essayer de réduire la masse salariale, les travailleurs âgés, dont particulièrement les hommes âgés, ont absorbé un recul disproportionné au chapitre de l'emploi. Ceci dit, il ne fait aucun doute que la pression démographique découlant du vieillissement de la population et de la diminution proportionnelle du bassin de jeunes travailleurs réduira le risque que des travailleurs âgés quittent involontairement leur emploi. Tandis que les travailleurs âgés approcheront de l'âge de la retraite, des pressions sans précédent seront exercées sur les employeurs pour qu'ils recrutent de nouveaux travailleurs, surtout des travailleurs qualifiés.

Un rapport récent de Statistique Canada montre qu'en 1999, dans le secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros, le taux de postes vacants, soit la proportion de l'ensemble des emplois qui ne sont pas comblés, était stable à 2,4 %, résultat un peu en deçà de la moyenne globale de 2,6 %. De plus, 28 % des postes vacants dans le secteur étaient des postes à long terme, c'est-à-dire des emplois à combler pendant au moins quatre mois. Ce résultat est également inférieur à la moyenne globale, 45 %. Ces données indiquent que la pénurie de la main-d'œuvre qui sévit actuellement dans le secteur du transport n'est pas plus prononcée que dans les autres secteurs économiques.

Modifications récentes de la structure des effectifs du secteur du transport selon l'âge

Comme on l'a signalé précédemment, les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre du secteur du transport établissent clairement que les pénuries de la main-d'œuvre deviendront probablement plus courantes au cours des prochaines années. À mesure que les enfants du baby-boom, inexorablement, acquerront le statut de travailleurs âgés, ils seront de plus en plus nombreux à quitter la vie active. Les stratégies efficaces visant à remplacer les compétences et l'expérience des travailleurs qui prendront leur retraite devraient tenir compte de cette tendance à long terme.

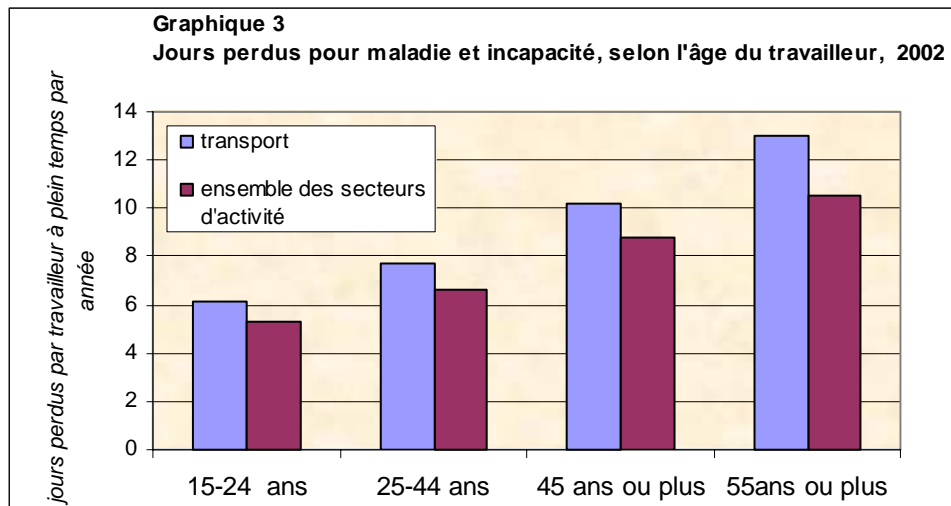
Cette tendance apparaît clairement lorsque l'on tient compte des modifications de l'emploi dans ce secteur (graphique 2). Entre 1997 et 2002, l'emploi total dans le secteur du transport s'est accru de 8,4 %, augmentation correspondant à 46 100 travailleurs (graphique 2). Au cours de cette période, le nombre de travailleurs de moins de 25 ans variait chaque année. À ce chapitre, les plus récentes données sur la main-d'œuvre révèlent qu'il y avait 9 200 jeunes travailleurs de moins qu'en 1997 (diminution de 18 %). Au cours de cette période, le nombre de travailleurs de 25 à 44 ans a aussi fléchi de 4 % (diminution de 13 300 travailleurs), tandis qu'il y a eu une augmentation du nombre de travailleurs âgés (45 ans ou plus) (hausse de 39 %, ou 68 700 travailleurs), et que le nombre de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite s'est accru de 27 500 (54 %).



Dans le contexte de la pénurie possible de travailleurs qualifiés, il sera de plus en plus important de trouver des moyens de maintenir les effectifs en poste et d'attirer de nouveaux travailleurs qualifiés dans le secteur du transport. Le niveau et la qualité de la formation offerte en milieu de travail sont en train de devenir des éléments cruciaux pour bon nombre d'employés actuels et éventuels. Par exemple, en ce qui concerne les programmes s'articulant autour du perfectionnement des compétences des travailleurs en poste, il faudra accorder de l'attention à la manière dont les travailleurs âgés apprennent. Dans un milieu où l'on se livre une vive concurrence pour attirer de jeunes travailleurs, le secteur et les employeurs doivent mettre en valeur les perspectives de carrière dans le domaine.

Maladie et incapacité

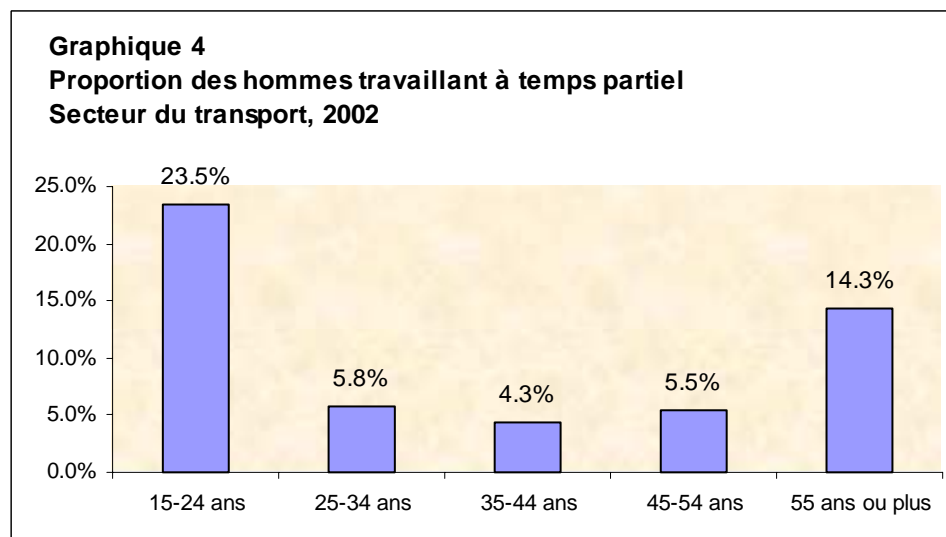
On peut s'attendre à ce qu'il y ait une augmentation du nombre de jours perdus pour maladie et incapacité à mesure que le vieillissement de la population active s'opérera. En effet, le graphique 3 indique que dans le secteur du transport, le nombre de jours perdus, qui est supérieur à celui enregistré dans l'ensemble des secteurs d'activité, augmente en fonction de l'âge. En 2002, les travailleurs de 55 ans ou plus du secteur du transport ont perdu en moyenne 13,0 jours par année, comparativement à 7,7 jours chez les travailleurs de 25 à 44 ans.



Compte tenu de ces constatations, il est possible qu'il faille accorder une attention particulière à l'organisation actuelle du travail en tenant compte de démarches et de pratiques novatrices dans les domaines de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. Dans l'ensemble, il faudra peut-être adapter le milieu de travail et les pratiques de ressources humaines aux besoins et aux préoccupations des travailleurs âgés de même qu'à ceux des éventuelles recrues dans le secteur du transport.

Questions de maintien en poste

À l'heure actuelle, l'emploi à temps partiel est plus courant chez les travailleurs âgés de sexe masculin (graphique 4). Au nombre des 88 400 hommes de 55 ans ou plus qui travaillent dans le secteur du transport, 12 600 travaillent à temps partiel. L'emploi à temps partiel est un choix chez la majorité (62 %) de ces travailleurs, qui invoquent leurs « préférences personnelles » pour expliquer qu'ils travaillent moins de 30 heures par semaine.



On pourrait devoir se pencher sur la façon d'assouplir les mesures de départ de la vie active. Par exemple, on pourrait offrir plus de possibilités d'heures réduites comme stratégie de passage graduel à la retraite. Une transition progressive vers la retraite au moyen d'une semaine de travail écourtée pourrait profiter aux employeurs dans la mesure où elle permettrait aux travailleurs âgés de transmettre leurs compétences et leur savoir aux jeunes travailleurs.

Le passage graduel à la retraite pourrait ainsi conduire à la transmission ordonnée de la mémoire de l'organisation et des compétences nécessaires dans le milieu de travail. Si ces stratégies soulèvent d'importantes questions sur le plan des pensions, il faut néanmoins les envisager.

Répercussions globales

Une enquête récente menée par le CSPC¹ révèle que les dirigeants du monde des affaires et des milieux syndicaux se préoccupent beaucoup plus de la pénurie de compétences comme problème dans l'économie canadienne. Il fait peu de doute que dans le secteur du transport, comme dans les autres secteurs de l'économie, la capacité de réussite et de développement des entreprises dépendra en grande partie des efforts qu'elles déploieront pour relever le défi qui se pose au chapitre des compétences.

La rentabilité, l'innovation, la croissance et la capacité de fonctionner à plein rendement sont fonction d'une offre suffisante de travailleurs qualifiés. Dans le secteur du transport, dont 42 % des effectifs ont 45 ans ou plus, et dans lequel le nombre de travailleurs de moins de 45 ans a fléchi au cours des cinq dernières années, la situation démographique actuelle souligne simplement à quel point il est important et urgent de satisfaire aux besoins de compétences.

Les intervenants du secteur du transport doivent agir maintenant pour mettre en œuvre les programmes, politiques et pratiques qui attireront de nouveaux travailleurs qualifiés tout en leur permettant de conserver le savoir et les compétences des travailleurs expérimentés. Pour bon nombre d'intervenants, voire la plupart, il n'y a pas de solution « magique » qui permettra de résoudre l'ensemble des problèmes liés aux compétences. La recherche et des pratiques novatrices ont toutefois permis de faire des découvertes qui pourraient servir de point de départ à des initiatives s'attachant aux enjeux primordiaux du maintien en poste et du recrutement. Par exemple :

- Il a été établi que les dispositions de passage graduel à la retraite, le mentorat et des programmes plus efficaces de formation structurée et non structurée sont des mesures qui pourraient aider à atténuer cette situation critique sous l'angle démographique.
- Il ne fait aucun doute qu'au cours des prochaines années, le recours à de nouvelles sources de main-d'œuvre et le renouvellement des efforts de formation et d'éducation prendront de l'importance. À cet effet, les immigrants qualifiés et les effectifs autochtones joueront un rôle stratégique de plus en plus important.

1 Centre syndical et patronal du Canada – Points de vue 2002 : Compétences et pénurie de compétences, 2002. Disponible sur le site Web du CSPC : www.cspc.ca

- Offrir des occasions de formation continue et de perfectionnement professionnel.
- Une masse croissante de données probantes indiquent que des pratiques novatrices de santé au travail qui visent à améliorer les aspects physique et psychosocial de l'état de santé peuvent améliorer le maintien en poste et le recrutement et réduire l'absentéisme.
- Faire mieux connaître les perspectives de carrière dans le secteur du transport et améliorer l'image du secteur.
- Des pratiques particulières de maintien en poste dans le domaine des ressources humaines, comme les systèmes de reconnaissance et de récompense, de même que des mesures visant à favoriser la communication et la participation parmi les employés.
- Prendre contact avec les collègues et les universités qui aident les étudiants à acquérir des habilités d'emploi pratiques.
- Prôner, promouvoir et imiter les pratiques optimales de recrutement et de maintien en poste; devenir un « employeur de choix ».

Au sujet du CSPC

Le Centre syndical et patronal du Canada est un organisme syndical-patronal national autonome dont la mission est de contribuer à la croissance économique et au bien-être social en améliorant les pratiques syndicales-patronales au Canada et en présentant des conseils conjoints au sujet des politiques publiques. Depuis 1984, c'est le centre reconnu de discussion et de concertation syndicales-patronales au pays.