MARS 2012

L'avenir du secteur du tourisme au Canada:

Retour des pénuries de main-d'œuvre avec le resserrement des marchés du travail

À L'INTÉRIEUR:

Le présent rapport contient la dernière mise à jour du projet portant sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme. Quantifiant les répercussions des tendances démographiques et économiques à long terme sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada, il brosse également le tableau des pénuries de main-d'œuvre possibles par sous-secteur, par fonction de travail, par province et par région métropolitaine.

RÉDIGÉ POUR LE COMPTE DU:

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

PAR:

L'Institut canadien de recherche sur le tourisme

Le Conference Board du Canada

CANADIAN TOURISM HUMAN RESOURCE COUNCIL

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME

Le Conference Board du Canada
Pour y voir clair

Copyright © Conseil canadien des ressources humaines en tourisme 2012. Tous droits réservés. Toutes les marques de commerce mentionnées dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Il est illégal de reproduire ce document sous quelque forme que ce soit, électroniquement ou mécaniquement, y compris la photocopie. En acceptant ce document, vous devez vous conformer aux lois régissant les droits d'auteur.

Avertissement : L'information contenue dans le présent document a été obtenue par le CCRHT de sources réputées fiables. Toutefois, en raison de la possibilité d'erreurs humaines ou mécaniques imputables à nos sources, le CCRHT ne peut garantir la justesse, la pertinence ou le caractère complet de l'information présentée. L'éditeur et ses collaborateurs ne peuvent en aucun cas être tenus responsables de toute perte ou blessure résultant d'une omission, d'une faute, d'une erreur typographique ou d'une ambiguïté. Si vous avez des questions quant au contenu de cette publication, les employés du CCRHT se feront un plaisir de vous fournir l'information ou l'aide requise.

Tél.: 613-231-6949
Télécopie: 613-231-6853
Site Web: www.cthrc.ca
Courriel: research@cthrc.ca

Canada Financé par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Résumé

L'activité touristique contribue considérablement à l'économie canadienne. En 2010, les touristes canadiens et étrangers ont dépensé plus de 70 milliards de dollars en activités touristiques. Cependant, il n'y a pas que les touristes qui dépensent de l'argent dans le secteur; les dépenses des résidents locaux dans les restaurants et les attractions touristiques stimulent également la demande pour les biens et services touristiques. En 2010, ces dépenses combinées se chiffraient à 188 milliards de dollars et devraient dépasser le cap des 293 milliards de dollars d'ici 2030.

En 2010, plus de 1,6 million d'emplois à l'année étaient nécessaires pour répondre à la demande en biens et services touristiques. Les prévisions pour les dépenses futures suggèrent que, d'ici 2030, la demande de main-d'œuvre dans le secteur grimpera jusqu'à 2,1 millions d'emplois, soit une hausse de 33 pour cent.

La demande touristique anticipée dans le futur est suffisamment élevée qu'il pourrait ne pas y avoir assez de travailleurs disponibles pour pourvoir à tous ces emplois. C'est ce qui est arrivé en 2007 quand 23 700 emplois à l'année sont demeurés vacants parce que la demande en main-d'œuvre dépassait l'offre de main-d'œuvre disponible. Bien que les effets de la récession de 2008-2009 aient été principalement négatifs, les entreprises touristiques ont tout de même bénéficié d'un répit temporaire des pénuries de main-d'œuvre. En raison de la récession, il y a eu un surplus de main-d'œuvre disponible au cours des dernières années.

Cependant, la demande de main-d'œuvre dans le secteur devrait augmenter de 1,6 pour cent par année de 2010 à 2014, alors que l'offre de main-d'œuvre augmentera au rythme plus modeste de 1,2 pour cent. Avec la croissance en demande plus rapide que la croissance de l'offre de main-d'œuvre, le surplus résiduel de main-d'œuvre finira par disparaître et, en 2013, des pénuries équivalentes à 3 700 emplois à l'année referont surface.

Ce manque de main-d'œuvre n'est pas réparti également dans tout le pays. En fait, les régions qui ont enregistré une plus forte reprise économique après la récession, c'est-à-dire la Saskatchewan, le Manitoba, la Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta, ont affiché des pénuries en 2010 ou en 2011. Les groupes de discussion avec des représentants des entreprises touristiques à travers le pays ont suggéré que les chiffres d'affaires avaient été stimulés par une hausse des activités de voyages d'affaires et de plus fortes perspectives économiques dans les régions où les activités fondées sur les ressources naturelles étaient en expansion rapide. Ceci a entraîné un retour plus rapide des pénuries dans la région locale.

À long terme, la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme devrait grimper de 33 pour cent d'ici 2030, avec un rythme de croissance plus rapide que l'offre de main-d'œuvre prévue. Pour le moment, cet état de choses est gérable puisqu'il y a encore un surplus de main-d'œuvre disponible à l'échelle nationale. Cependant, les faibles taux de natalité, la plus longue espérance de vie et le vieillissement de la génération des baby-boomers limiteront la croissance de la population active. De plus, la baisse du taux de natalité freinera l'arrivée de jeunes travailleurs sur le marché du travail, et ces jeunes travailleurs représentent une importante source de main-d'œuvre pour le secteur du tourisme. Même si les taux d'immigration plus élevés compenseront une partie de l'écart, cela ne suffira pas pour prévenir le déséquilibre futur entre la demande et l'offre de main-d'œuvre.

Avec l'écart grandissant entre la demande de main-d'œuvre et le nombre de travailleurs disponibles, un nombre considérable d'emplois demeureront vacants au cours des 20 prochaines années. D'ici 2030, les pénuries dans le secteur du tourisme pourraient grimper jusqu'à 228 000 emplois, laissant 10,7 pour cent de la demande potentielle de main-d'œuvre non comblée. Les plus fortes pénuries sont anticipées dans les sous-secteurs de la restauration et des loisirs et divertissements.

Ailleurs, la faible croissance de l'offre de main-d'œuvre causera un retour des pénuries de main-d'œuvre malgré une plus grande incertitude économique à moyen terme. Évidemment, les plus fortes pénuries surviendront dans les provinces où l'on retrouve les plus fortes populations. D'ici 2030, l'Ontario pourrait afficher plus de 88 000 emplois touristiques vacants; d'importantes pénuries sont également anticipées au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta. Par contre, on s'attend à ce que le Canada atlantique subisse les pénuries les plus aiguës. Bien que n'étant pas aussi élevées en termes absolus, les pénuries en pourcentage de la demande de main-d'œuvre y seront considérables, allant de 12,1 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 17 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador.

Dans ces conditions, le secteur du tourisme du Canada ne sera pas en mesure d'atteindre son plein potentiel économique. En l'absence de main-d'œuvre suffisante pour répondre à la demande potentielle, une partie de cette demande demeurera insatisfaite. Si les pénuries anticipées ne sont pas atténuées, le secteur pourrait perdre 31,4 milliards de dollars en revenus potentiels d'ici 2030.

À moins d'une collaboration entre les intervenants de l'industrie pour la mise en œuvre collective de changements visant à contrer les pénuries de main-d'œuvre, il est probable que les exploitants d'entreprises touristiques devront se faire une concurrence agressive pour attirer des travailleurs en augmentant les salaires. Toutefois, à elle seule, cette stratégie s'avérera inefficace pour contrer le manque de main-d'œuvre. S'il est vrai que des salaires plus élevés pourraient stimuler l'offre de main-d'œuvre disponible, cela entraînerait également une hausse des prix qui réduirait à la fois la demande pour les biens et services touristiques et la demande correspondante de main-d'œuvre. En somme, dans de telles circonstances, le secteur du tourisme du Canada arriverait toujours en dessous de son potentiel économique.

Les perspectives peuvent sembler plutôt sombres, mais ces pénuries ne sont pas inévitables. Les prévisions sont fondées sur l'hypothèse que l'attrait des emplois du tourisme, les responsabilités inhérentes à ces emplois, les salaires et l'accès à des programmes d'éducation et de formation demeureront constants jusqu'en 2030. Cela ne sera pas nécessairement le cas. Des mesures adoptées par les paliers gouvernementaux, l'ensemble de l'industrie et les entreprises individuelles pourraient significativement atténuer les pénuries potentielles.

Les entreprises pourraient améliorer l'offre de main-d'œuvre à laquelle elles ont accès en identifiant des bassins de main-d'œuvre sous-exploités comme ceux des personnes plus âgées, des personnes handicapées et des nouveaux immigrants et en mettant en œuvre des politiques visant à attirer ces employés potentiels. L'industrie pourrait également contribuer à attirer des employés en améliorant l'image des emplois du secteur du tourisme, notamment en mettant en valeur les avantages de travailler dans ce secteur et en identifiant les besoins des travailleurs de différents segments démographiques et en s'y ajustant. Par exemple, les emplois du secteur du tourisme pourraient être beaucoup plus attrayants si plus d'employeurs offraient de la formation, des possibilités d'avancement et plus que deux semaines de vacances. En fait, une hausse de 20 pour cent du nombre d'employés âgés de 15 à 24 ans se voyant offrir ces avantages hors salaire par les employeurs du secteur du tourisme

pourrait réduire la pénurie par plus de 32 000 emplois. De plus, une enquête sur les avantages hors salaire menée dans le cadre de l'établissement de ce rapport démontre que le plus important facteur pour attirer et retenir de jeunes employés est de leur offrir des possibilités d'avancement. Avec cette possibilité en tête, la probabilité que les jeunes travailleurs demeurent auprès de leur employeur actuel était 230 pour cent plus élevée. Les commentaires des entreprises du secteur du tourisme suggèrent aussi que des changements aux programmes des travailleurs étrangers temporaires et des candidats des provinces, de même que des réformes à l'assurance-emploi, pourraient grandement améliorer la situation de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme.

Ce ne sont là que quelques-unes des solutions potentielles disponibles. Les répercussions des pénuries de main-d'œuvre peuvent être atténuées par des changements aux politiques et l'adoption de mesures individuelles par les entreprises pour attirer et retenir des employés. Le gouvernement, les associations du secteur et les entreprises touristiques ont le pouvoir de réduire considérablement les pénuries prévues, permettant ainsi au secteur du tourisme du Canada d'atteindre son plein potentiel économique.

Table des matières

Introduction 1

Aperçu du projet 2

Prévisions de la demand et de l'offre 4
- Demande potentielle de biens et services liés au tourisme 4
- Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme 5
- Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme 8

Écart potentiel (pénurie ou surplus) au niveau de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme 12
- Pénuries potentielles de main-d'œuvre par fonction de travail 17
- Pénuries potentielles de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme – mesurées en heures 19
- Ouvertures de poste dues au roulement du personnel, à l'expansion des activités et à l'attrition 22
- Pénuries attribuables au roulement du personnel, à l'expansion,et à l'attrition 23

Réagir à l'écart de main-d'œuvre – l'incidence d'une hausse des salaires 24

Scénarios possibles pouvant avoir une incidence sur les pénuries potentielles de main-d'œuvre 25
- Les conséquences de l'atteinte de l'objectif de recettes de la Stratégie fédérale en matière de tourisme 25
- Les répercussions d'une dégénération de la crise de la dette européenne 27

Sommaire des prévisions et de la modélisation 28

Consultations auprès du secteur du tourisme 29
- Enquête sur les perspectives du tourisme 29
- Les groupes de discussion - sommaire des principaux constats 36
- Analyse du contenu des discussions de groupe 45

Mesures prioritaires pour remédier à la pénurie imminente de main-d'œuvre 48

Enquête sur les déterminants hors salaire pour retenir et recruter le personnel 53
- L'efficacité des déterminants hors salaire pour augmenter l'offre de main-d'œuvre 60

Méthodologie et renseignements généraux 65
- Prévision de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme 65
- Prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme 72
- Principaux changements relatifs aux données et aux hypothèses dans la présente mise à jour 79
- Conciliation de l'offre et de la demande : le processus d'ajustement du marché au moyen des salaires 79
- Détermination des taux de roulement du personnel et d'attrition 81
- Méthodologie utilisée pour créer d'autres scénarios de prévision possibles 83

Annexe A – Industries du SCIAN faisant partie du secteur du tourisme 87
Annexe B – Classification CNP-S des professions du secteur du tourisme 89
Annexe C— Demande potentielle de biens et services touristiques par province 91
Annexe D – Hypothèses démographiques par province 104
Annexe E—Contexte économique du Canada et des provinces 114

Liste des tableaux et graphiques 118

Introduction

Le présent rapport contient la mise à jour 2012 de l'étude en cours portant sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme menée par le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT) et le Conference Board du Canada. Cette étude vise à déterminer l'étendue des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans le secteur du tourisme au Canada à long terme par sous-secteur du tourisme, par fonction de travail, par province canadienne et par ville. La présente mise à jour traite plus en détail de la récession économique, de la reprise subséquente et du malaise économique qui persiste dans certaines régions du monde en vue de mieux évaluer les perspectives à long terme de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur touristique.

De nombreux secteurs de l'économie canadienne, y compris le tourisme, sont toujours aux prises avec des conditions, au niveau du marché de l'emploi, qui entraîneront d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans les années à venir; ces pénuries seront encore plus graves que celles qui ont été enregistrées dans les années précédant l'automne 2008. La récession économique mondiale a nui au secteur du tourisme, mais a aussi fourni un répit temporaire des tensions sur les marchés du travail dans les années précédant ce ralentissement. Cependant, avec la reprise de la croissance de la demande en biens et services touristiques, l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre augmentera. Les études ont démontré que face à cette hausse continue de la demande de main-d'œuvre, les travailleurs disponibles auront de plus en plus de difficulté à répondre à la demande.

Le départ pour la retraite des baby-boomers (personnes nées entre 1947 et 1966) se répercutera grandement sur la main-d'œuvre disponible. L'augmentation de l'immigration et le niveau plus élevé de participation des femmes au marché du travail compenseront partiellement le départ des baby-boomers, mais ces deux facteurs ne suffiront pas à maintenir une croissance suffisante de la main-d'œuvre canadienne à long terme.

Les répercussions négatives de ces changements démographiques seront exacerbées dans le secteur du tourisme. Les baby-boomers devraient être l'élément moteur de la croissance soutenue de la demande touristique prévue à long terme. Par contre, leur départ du marché du travail accentuera la pénurie de travailleurs. De plus, on s'attend à ce que la baisse du taux de natalité réduise le bassin de jeunes gens prêts à entrer sur le marché du travail, alors que ces jeunes travailleurs représentent une source essentielle de main-d'œuvre pour le secteur touristique.

La présente étude a permis d'évaluer les répercussions possibles de ces tendances du marché du travail sur le secteur touristique. Les sections suivantes présentent les projections du Conference Board en ce qui concerne l'offre et la demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au cours des 15 à 20 prochaines années.

En plus d'un scénario de référence, le présent rapport présente également deux scénarios qui pourraient avoir une incidence sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur touristique à long terme. Le premier scénario présente les conséquences de l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars de recettes pour 2015 établi en vertu de la Stratégie fédérale en matière de tourisme. Le second met en évidence les répercussions d'une plus faible croissance économique à court terme résultant d'une résolution plus perturbatrice de la crise de la dette européenne.

Grâce aux résultats des prévisions, les employeurs, formateurs et autres intervenants ont accès aux plus récentes données sur l'étendue possible des pénuries de main-d'œuvre futures dans le secteur touristique. En prenant connaissance de ces occasions manquées, les intervenants du secteur pourront prendre des mesures pour limiter les contraintes qu'imposeront ces pénuries sur le rendement du secteur du tourisme à long terme.

Aperçu du projet

La présente mise à jour a été réalisée en cinq phases :

Projections préliminaires du modèle de prévision de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Le Conference Board a procédé à la mise à jour de son modèle de prévision macroéconomique afin d'actualiser ses projections relatives à l'offre et à la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme en ayant recours aux plus récentes données (2010) provenant du Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistiques Canada. Ces données étaient disponibles à un niveau détaillé à l'échelle nationale et des tableaux provinciaux préliminaires ont fourni certains repères globaux au niveau provincial.

La modélisation des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans le secteur du tourisme au Canada mise au point par le Conference Board est fondée sur trois éléments :

- Prévision de base de la demande de main-d'œuvre potentielle : le prolongement des projections de dépenses réalisées par les Canadiens et les étrangers en biens et services touristiques, ainsi que des hypothèses relatives à la productivité du secteur du tourisme, crée une prévision du nombre total d'emplois requis pour répondre à cette demande.
- Prévision de base de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur : l'offre potentielle est élaborée à partir des projections relatives à la population canadienne, y compris l'immigration, et de la propension des personnes à occuper des postes dans le secteur du tourisme.
- Mécanisme d'ajustement du marché : cette composante du modèle prend en compte la façon dont le marché devrait réagir face à un déséquilibre potentiel de l'offre et de la demande.

Enquête sur les perspectives du tourisme

Entre octobre et décembre 2011, une enquête en ligne a été menée auprès d'entreprises touristiques de partout au Canada afin de recueillir des opinions au sujet du rendement actuel et anticipé du secteur du tourisme à travers le Canada. Les résultats ont été comparés à ceux d'enquêtes précédentes menées en 2008 et en 2009. L'enquête a également comparé comment les répondants voyaient les problèmes actuels et futurs de main-d'œuvre au sein des entreprises touristiques à d'autres enjeux.

Groupes de discussion régionaux

Des consultations de groupes se sont tenues dans 12 villes à travers le pays en novembre 2011 afin de recueillir les réactions des intervenants de l'industrie au sujet du rendement du secteur du

tourisme, et plus précisément à quel point l'offre et la demande de main-d'œuvre semble être en équilibre ou en déséquilibre de leur point de vue. Les résultats préliminaires de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans ce secteur, tirés de la mise à jour des prévisions réalisées par le Conference Board, ont été présentés aux participants. De nombreux sujets ont été abordés, notamment les projections de revenus ainsi que l'offre et la demande en main-d'œuvre. La question des politiques qui devraient être mises en œuvre par l'industrie ou le gouvernement pour aider le secteur à répondre à la demande en main-d'œuvre plus efficacement a également été abordée.

Enquête et modélisation des déterminants hors salaire

De décembre 2011 à janvier 2012, une enquête a été menée auprès de 1 000 Canadiens afin d'examiner les avantages hors salaire les plus prisés par les Canadiens, avec ou sans emploi. Pour les Canadiens employés, l'enquête se concentrait sur les avantages hors salaire les plus importants pour rester avec l'employeur actuel. Aux répondants sans emploi, on demandait de classer par ordre d'importance un salaire concurrentiel par rapport à des avantages hors salaire lorsqu'ils recherchaient un emploi ou envisageaient une offre d'emploi.

L'exercice de modélisation a ensuite quantifié dans quelle mesure les avantages hors salaire pourrait accroître la main-d'œuvre disponible pour les emplois de premier échelon dans le secteur du tourisme en rehaussant l'attrait de ces emplois, réduisant ainsi le roulement.

Projections finales du modèle de l'offre et de la demande

Le Conference Board a finalisé la mise au point de son modèle de prévision de l'offre et de la demande en janvier 2012 en y intégrant les données fournies par les intervenants du secteur touristique au moyen de l'enquête sur les perspectives du tourisme et des consultations régionales.

Demande potentielle de biens et services liés au tourisme

On entend par demande touristique les dépenses effectuées par les visiteurs canadiens et étrangers pour se procurer des biens et services touristiques comme l'hébergement et le transport, ainsi que d'autres biens et services reliés à l'activité touristique comme des achats au détail. La demande non touristique connexe qualifie les dépenses en biens et services touristiques suscitées par l'activité non touristique (p. ex., les résidents d'un lieu qui visitent un musée ou autre site d'attraction local). Les tableaux 1A et 1B illustrent la croissance prévue de la demande suscitée par l'activité touristique et l'activité non touristique jusqu'en 2030.

La prévision mise à jour de la demande potentielle de biens et services liés au tourisme au Canada, tant par les touristes que les résidents locaux, indique que les dépenses pourraient passer de près de 189 milliards de dollars en 2010 à près de 294 milliards en 2030 (en dollars 2010 indexés). On s'attend à ce que l'ensemble des dépenses réelles effectuées pour se procurer des biens et services reliés au tourisme augmente selon un taux annuel composé de 2,2 pour cent entre 2011 et 2015. Au cours de cette période, la demande non liée au tourisme en particulier sera limitée par des perspectives économiques modestes et une confiance plus tempérée des consommateurs. On s'attend à ce que la croissance de la demande soit la plus forte entre 2016 et 2020, alors que la demande devrait croître à un taux annuel moyen de 2,3 pour cent.

À plus long terme, quoique la demande potentielle de biens et services liés au tourisme augmentera ostensiblement, la croissance s'atténuera légèrement considérant que les dépenses liées aux biens et services touristiques, tant par les touristes que par les résidents locaux, diminueront parallèlement au ralentissement de la croissance de la population. Les dépenses réelles en activités touristiques au Canada des touristes intérieurs et étrangers pourraient passer de 73,4 milliards de dollars en 2010 à 130 milliards de dollars en 2030, soit une hausse potentielle de 77 pour cent. Simultanément, les dépenses en biens et services touristiques suscitées par l'activité non touristique pourraient passer de 115,5 milliards de dollars en 2010 à 163,8 milliards de dollars en 2030, soit une hausse potentielle de 42 pour cent.

Tableau 1A : Demande potentielle suscitée par l'activité touristique et non touristique au Canada
(millions de dollars 2010)

	2010	2015	2020	2025	2030
Demande touristique	73 370	85 089	98 042	112 774	130 010
Intérieure	58 508	68 898	80 532	93 894	109 762
Étrangère	14 862	16 191	17 510	18 880	20 248
Demande non touristique	115 465	125 778	138 429	150 712	163 838
DEMANDE TOTALE	**188 835**	**210 867**	**236 471**	**263 486**	**293 848**

Nota : Les chiffres correspondant à la demande totale indiqués dans le tableau ci-dessus sont supérieurs à ceux figurant dans l'annexe C parce que les chiffres de la demande en tourisme dans le tableau 1A comprennent les dépenses effectuées par les touristes sur des biens et services relevant de l'activité non touristique, telles que des achats effectués dans des magasins de détail. Les biens et services relevant de l'activité non touristique sont exclus des données figurant à l'annexe C.

Tableau 1B : Croissance de la demande potentielle suscitée par l'activité touristique et non touristique au Canada
(taux de croissance annuel composé)

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Demande touristique	3,0 %	2,9 %	2,8 %	2,9 %
Intérieure	*3,3 %*	*3,2 %*	*3,1 %*	*3,2 %*
Étrangère	*1,7 %*	*1,6 %*	*1,5 %*	*1,4 %*
Demande non touristique	1,7 %	1,9 %	1,7 %	1,7 %
DEMANDE TOTALE	**2,2 %**	**2,3 %**	**2,2 %**	**2,2 %**

Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

La croissance continue des dépenses liées au tourisme au cours des 20 prochaines années stimulera la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. Tel qu'illustré dans le tableau 2A, la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada pourrait passer de juste un peu en dessous de 1,61 million d'emplois en 2010 à 2,14 millions d'emplois en 2030, soit une hausse potentielle de plus de 33 pour cent.

> Aux fins de cette étude, on entend par poste d'emploi un travail régulier pendant une période d'un an, quel que soit le nombre d'heures par semaine. Si le travail existe pour une partie de l'année seulement, il ne compte que pour la fraction correspondante d'un emploi.

Malgré certaines préoccupations économiques persistantes, en grande partie liées à la crise de la dette européenne, on s'attend à voir la demande potentielle en main-d'œuvre dans le secteur du tourisme croître à un taux annuel composé de 1,9 pour cent de 2011 à 2015. Cette croissance devrait ensuite ralentir à un taux annuel composé de 1,5 pour cent entre 2016 et 2020, principalement dû à une hausse de la croissance de la productivité. À plus long terme, la croissance devrait continuer à s'atténuer pour s'établir à un taux de croissance annuel composé de 1,3 pour cent pour la période de 2026 à 2030. (Voir le tableau 2B.)

La hausse la plus importante de la demande de main-d'œuvre potentielle se produira dans le sous-secteur de la restauration, lequel pourrait générer 1,16 million d'emplois à l'année d'ici 2030, par rapport aux 852 000 emplois à l'année en 2010. La croissance de la demande de main-d'œuvre dans ce sous-secteur devrait demeurer assez solide jusqu'en 2020, puis ralentir légèrement entre 2020 et 2030.

Tableau 2A : Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	211 297	230 572	245 231	260 783	276 036
Transport aérien	*49 717*	*54 903*	*59 705*	*65 888*	*70 808*
Transport ferroviaire	*4 419*	*4 833*	*4 872*	*4 872*	*4 864*
Autres types de transport	*157 161*	*170 837*	*180 654*	*190 024*	*200 364*
Hébergement	233 802	256 648	272 699	290 476	308 147
Restauration	851 924	944 741	1 025 627	1 096 541	1 162 263
Loisirs et divertissements	267 414	283 640	304 005	324 069	345 025
Services de voyages	43 106	46 617	47 863	48 698	49 224
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1 607 544**	**1 762 219**	**1 895 425**	**2 020 567**	**2 140 696**

Tableau 2B : Croissance de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada

(taux de croissance annuel composé)

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Transport	1,8 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %
Transport aérien	2,0 %	1,7 %	2,0 %	1,5 %
Transport ferroviaire	1,8 %	1,8 %	1,5 %	0,1 %
Autres types de transport	1,7 %	1,1 %	1,0 %	1,1 %
Hébergement	1,9 %	1,2 %	1,3 %	1,2 %
Restauration	2,1 %	1,7 %	1,3 %	1,2 %
Loisirs et divertissements	1,2 %	1,4 %	1,3 %	1,3 %
Services de voyages	1,6 %	0,5 %	0,3 %	0,2 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1,9 %**	**1,5 %**	**1,3 %**	**1,2 %**

C'est la province de l'Alberta qui devrait connaître le taux de croissance potentiel de la demande de main-d'œuvre le plus élevé, suivie de l'Ontario, du Manitoba et de la Saskatchewan. Entre 2010 et 2030, la demande de travailleurs du tourisme en Alberta pourrait passer de près de 164 000 à 239 000 emplois à l'année, une hausse potentielle de 46 pour cent. Pendant la même période, la demande potentielle de main-d'œuvre devrait augmenter de 37 pour cent en Ontario, de 36 pour cent au Manitoba et de 34 pour cent en Saskatchewan. (Voir le tableau 3A.)

En revanche, les provinces de l'Atlantique présentent la plus faible croissance de la demande de main-d'œuvre potentielle. En fait, on s'attend à ce qu'elle demeure assez égale à Terre-Neuve-et-Labrador et en Nouvelle-Écosse après 2020, principalement à cause de la faible croissance de la population prévue dans la région. Comme le secteur touristique des provinces de l'Atlantique est intimement lié aux visites à l'intérieur de la région par la population locale, la faible croissance de la population limitera la demande en tourisme. Entre-temps, on prévoit que seule l'Île-du-Prince-Édouard, une destination de retraite pour les Canadiens des provinces de l'Atlantique, connaîtra une hausse modeste, mais constante, de la demande de main-d'œuvre potentielle jusqu'en 2030. On s'attend également à ce qu'une hausse constante de la demande de main-d'œuvre potentielle se maintienne pour le Nouveau-Brunswick jusqu'en 2025, suivie d'un déclin par la suite. (Voir les tableaux 3A et 3B.)

Au niveau des régions métropolitaines, c'est Calgary qui devrait connaître le plus fort taux de croissance potentiel de la demande de main-d'œuvre, suivie de Toronto, d'Edmonton et de Saskatoon. Entre 2010 et 2030, la demande de travailleurs du tourisme à Calgary pourrait passer de juste un peu au-dessus de 61 000 à près de 92 000 emplois à l'année, une hausse potentielle de 50 pour cent. Pendant la même période, la demande de main-d'œuvre potentielle devrait augmenter de près de 47 pour cent à Toronto et à Edmonton et de 41 pour cent à Saskatoon. (Voir le tableau 3A.)

Tableau 3A : Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville

(emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030	Variation en % d'ici 2030 par rapport à 2010
Terre-Neuve-et-Labrador	***18 939***	***19 698***	***20 425***	***20 664***	***20 857***	***10,1 %***
St. John's	8 266	8 966	9 340	9 440	9 504	15,0 %
Île-du-Prince-Édouard	***7 691***	***8 154***	***8 452***	***8 787***	***9 108***	***18,4 %***
Charlottetown	3 631	3 902	4 074	4 237	4 422	21,8 %
Nouvelle-Écosse	***41 374***	***43 616***	***44 381***	***45 283***	***46 199***	***11,7 %***
Halifax	20 212	22 204	22 866	23 295	23 639	17,0 %
Nouveau-Brunswick	***29 582***	***31 065***	***32 893***	***34 461***	***34 366***	***16,2 %***
Saint John	4 920	5 285	5 586	5 848	5 843	18,8 %
Québec	***353 746***	***382 760***	***403 787***	***425 436***	***442 925***	***25,2 %***
Québec	36 528	39 416	41 420	43 555	45 520	24,6 %
Montréal	177 562	196 482	208 559	218 197	225 668	27,1 %
Ontario	***607 055***	***666 876***	***728 779***	***780 666***	***831 244***	***36,9 %***
Toronto	247 356	284 640	317 580	339 255	364 593	47,4 %
Ottawa	55 215	58 332	63 196	69 070	76 256	38,1 %
Niagara Falls	33 026	35 218	37 208	38 809	38 989	18,1 %
Manitoba	***59 501***	***65 509***	***70 347***	***75 535***	***81 146***	***36,4 %***
Winnipeg	40 147	44 199	47 439	50 986	54 549	35,9 %
Saskatchewan	***45 832***	***50 767***	***54 249***	***57 789***	***61 500***	***34,2 %***
Regina	11 114	12 444	13 387	14 303	15 184	36,6 %
Saskatoon	13 371	15 282	16 587	17 715	18 903	41,4 %
Alberta	***163 866***	***187 794***	***203 959***	***221 321***	***238 808***	***45,7 %***
Edmonton	49 414	56 926	62 042	67 467	72 465	46,6 %
Calgary	61 239	70 989	77 834	85 033	91 709	49,8 %
Colombie-Britannique	***273 200***	***298 576***	***320 202***	***342 133***	***365 534***	***33,8 %***
Victoria	23 435	24 720	26 064	28 145	30 518	30,2 %
Vancouver	142 876	158 690	171 472	181 667	190 970	33,7 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1 607 544**	**1 762 219**	**1 895 425**	**2 020 567**	**2 140 696**	**33,2 %**

Nota *: Les données relatives aux villes forment un sous-ensemble de la province à laquelle elles correspondent.*

Tableau 3B : Croissance de la demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville

(taux de croissance annuel composé)

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***0,8 %***	***0,7 %***	***0,2 %***	***0,2 %***
St. John's	1,6 %	0,8 %	0,2 %	0,1 %
Île-du-Prince-Édouard	***1,2 %***	***0,7 %***	***0,8 %***	***0,7 %***
Charlottetown	1,5 %	0,9 %	0,8 %	0,9 %
Nouvelle-Écosse	***1,1 %***	***0,3 %***	***0,4 %***	***0,4 %***
Halifax	1,9 %	0,6 %	0,4 %	0,3 %
Nouveau-Brunswick	***1,0 %***	***1,2 %***	***0,9 %***	***-0,1 %***
Saint John	1,4 %	1,1 %	0,9 %	0,0 %
Québec	***1,6 %***	***1,1 %***	***1,1 %***	***0,8 %***
Québec	1,5 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %
Montréal	2,0 %	1,2 %	0,9 %	0,7 %
Ontario	***1,9 %***	***1,8 %***	***1,4 %***	***1,3 %***
Toronto	2,8 %	2,2 %	1,3 %	1,5 %
Ottawa	1,1 %	1,6 %	1,8 %	2,0 %
Niagara Falls	1,3 %	1,1 %	0,8 %	0,1 %
Manitoba	***1,9 %***	***1,4 %***	***1,4 %***	***1,4 %***
Winnipeg	1,9 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %
Saskatchewan	***2,1 %***	***1,3 %***	***1,3 %***	***1,3 %***
Regina	2,3 %	1,5 %	1,3 %	1,2 %
Saskatoon	2,7 %	1,7 %	1,3 %	1,3 %
Alberta	***2,8 %***	***1,7 %***	***1,6 %***	***1,5 %***
Edmonton	2,9 %	1,7 %	1,7 %	1,4 %
Calgary	3,0 %	1,9 %	1,8 %	1,5 %
Colombie-Britannique	***1,8 %***	***1,4 %***	***1,3 %***	***1,3 %***
Victoria	1,1 %	1,1 %	1,5 %	1,6 %
Vancouver	2,1 %	1,6 %	1,2 %	1,0 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1,9 %**	**1,5 %**	**1,3 %**	**1,2 %**

Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

Les projections démographiques relatives à la population active du Canada constituent le déterminant le plus important dans la prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme. D'autres facteurs clés sont les salaires relatifs et l'attrait des emplois en tourisme pour les divers segments de la population active.

Ces projections de l'offre de main-d'œuvre sont fondées sur l'hypothèse que l'attrait relatif des fonctions de travail en tourisme demeurera inchangé au cours de la période de prévision. Cela signifie que les responsabilités de base des différentes fonctions de travail, les salaires offerts comparativement à ceux des autres secteurs et, le cas échéant, l'accès à des programmes d'enseignement ou de formation ne changeront pas au cours de la période. Même s'il est possible que cette hypothèse s'avère erronée, elle constitue un point de départ raisonnable, compte tenu du fait que le secteur du tourisme devra faire concurrence aux autres secteurs de l'économie afin de répondre à ses besoins de main-d'œuvre.

Les projections pour la croissance potentielle de l'offre de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme indiquent que, dans l'ensemble, le marché du travail en tourisme pourrait passer de près de 1,62 million d'emplois à l'année en 2010 à 1,91 million d'emplois à l'année en 2030. Entre 2011 et 2015, on s'attend à ce que le taux de croissance annuel composé de l'offre de main-d'œuvre potentielle en tourisme atteigne 1,2 pour cent avant de redescendre à un taux de 0,8 pour cent au cours des cinq années suivantes. Le taux de croissance devrait ralentir encore entre 2021 et 2030, avec un taux annuel moyen de 0,7 pour cent. (Voir les tableaux 4A et 4B.)

On prévoit que les sous-secteurs de la restauration et de l'hébergement connaîtront les plus fortes hausses de l'offre potentielle de main-d'œuvre au cours des 20 prochaines années. L'offre de main-d'œuvre du sous-secteur de la restauration pourrait passer de plus de 858 000 emplois en 2010 à bien au-dessus de 1 million d'emplois en 2030, soit une hausse de plus de 167 000 emplois. Simultanément, on prévoit que l'offre de main-d'œuvre potentielle du sous-secteur de l'hébergement passera de plus de 235 000 emplois en 2010 à plus de 282 000 emplois en 2030, soit une augmentation de 47 000 emplois.

Tableau 4A : Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	211 871	226 170	234 569	241 608	249 715
Transport aérien	*50 392*	*53 819*	*55 894*	*57 843*	*59 793*
Transport ferroviaire	*4 435*	*4 653*	*4 700*	*4 586*	*4 622*
Autres types de transport	*157 043*	*167 697*	*173 976*	*179 179*	*185 300*
Hébergement	235 539	251 726	262 832	273 245	282 563
Restauration	858 560	909 939	949 129	989 065	1 025 544
Loisirs et divertissements	268 026	279 207	283 978	288 618	299 282
Services de voyages	43 293	47 403	50 505	53 537	55 113
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1 617 289**	**1 714 444**	**1 781 013**	**1 846 073**	**1 912 217**

Tableau 4B : Croissance de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada
(taux de croissance annuel composé)

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Transport	1,3 %	0,7 %	0,6 %	0,7 %
Transport aérien	*1,3 %*	*0,8 %*	*0,7 %*	*0,7 %*
Transport ferroviaire	*1,0 %*	*0,8 %*	*0,7 %*	*-0,1 %*
Autres types de transport	*1,3 %*	*0,7 %*	*0,6 %*	*0,7 %*
Hébergement	1,3 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
Restauration	1,2 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %
Loisirs et divertissements	0,8 %	0,3 %	0,3 %	0,7 %
Services de voyages	1,8 %	1,3 %	1,2 %	0,6 %
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1,2 %**	**0,8 %**	**0,7 %**	**0,7 %**

Malgré la diminution de l'offre potentielle de main-d'œuvre prévue dans certaines provinces au cours des 20 prochaines années, plusieurs autres connaîtront une solide croissance de cette offre. L'Alberta devrait connaître le taux de croissance potentiel de l'offre de main-d'œuvre le plus élevé, suivie du Manitoba, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Entre 2010 et 2030, l'offre potentielle de main-d'œuvre en tourisme de l'Alberta pourrait augmenter de 31 pour cent, soit de 164 000 à 214 000

emplois. Pendant la même période, l'offre potentielle de main-d'œuvre devrait connaître une croissance de 26 pour cent au Manitoba, de 21 pour cent en Ontario et de 20 pour cent en Colombie-Britannique. D'autre part, on s'attend à ce que l'offre potentielle de main-d'œuvre diminue ou reste à peu près la même dans toutes les provinces de l'Atlantique, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard. (Voir le tableau 5A.)

Parmi les villes importantes, c'est Calgary qui devrait connaître le plus fort taux de croissance potentiel de l'offre de main-d'œuvre, suivie de Toronto, d'Edmonton de Winnipeg et de Saskatoon. Entre 2010 et 2030, l'offre de main-d'œuvre à Calgary pourrait passer de près de 62 000 à plus de 81 000 emplois, soit une hausse potentielle de 32 pour cent. Pendant la même période, l'offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme devrait enregistrer une croissance de 30 pour cent à Toronto et à Edmonton, de 25 pour cent à Winnipeg et de 22 pour cent à Saskatoon. (Voir le tableau 5A.)

Tableau 5A : Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville (emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030	Variation en % d'ici 2030 par rapport à 2010
Terre-Neuve-et-Labrador	***18 933***	***18 715***	***18 371***	***17 825***	***17 304***	***-8,6 %***
St. John's	8 316	8 361	8 331	8 076	7 821	-6,0 %
Île-du-Prince-Édouard	***7 757***	***7 843***	***7 868***	***7 998***	***8 005***	***3,2 %***
Charlottetown	3 683	3 680	3 728	3 834	3 895	5,8 %
Nouvelle-Écosse	***41 843***	***42 140***	***41 243***	***40 310***	***39 491***	***-5,6 %***
Halifax	20 674	21 179	20 853	20 402	19 906	-3,7 %
Nouveau-Brunswick	***29 825***	***30 762***	***30 760***	***29 972***	***29 019***	***-2,7 %***
Saint John	5 073	5 233	5 190	5 048	4 896	-3,5 %
Québec	***356 290***	***373 999***	***378 437***	***383 428***	***393 496***	***10,4 %***
Québec	37 087	38 810	38 901	39 179	40 178	8,3 %
Montréal	180 466	190 908	194 349	197 999	204 181	13,1 %
Ontario	***612 063***	***648 569***	***680 822***	***713 213***	***743 069***	***21,4 %***
Toronto	252 388	274 391	293 097	309 086	327 851	29,9 %
Ottawa	54 908	57 734	60 247	63 246	67 116	22,2 %
Niagara Falls	34 001	34 882	35 747	36 650	36 286	6,7 %
Manitoba	***59 496***	***63 583***	***67 031***	***70 709***	***75 027***	***26,1 %***
Winnipeg	40 075	42 788	45 025	47 487	50 158	25,2 %
Saskatchewan	***45 635***	***49 130***	***50 582***	***52 164***	***54 104***	***18,6 %***
Regina	10 892	11 829	12 215	12 652	13 117	20,4 %
Saskatoon	13 142	14 431	14 980	15 517	16 148	22,9 %
Alberta	***164 219***	***180 035***	***192 276***	***203 256***	***214 246***	***30,5 %***
Edmonton	49 677	54 260	57 787	61 311	64 351	29,5 %
Calgary	61 656	68 085	73 072	77 428	81 442	32,1 %
Colombie-Britannique	***274 468***	***292 493***	***306 165***	***319 466***	***330 450***	***20,4 %***
Victoria	23 395	24 469	25 228	26 178	27 028	15,5 %
Vancouver	142 438	152 932	161 120	168 903	174 018	22,2 %
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1 617 289**	**1 714 444**	**1 781 013**	**1 846 073**	**1 912 217**	**18,2 %**

Nota : Les données relatives aux villes forment un sous-ensemble de la province à laquelle elles correspondent.

Tableau 5B : Croissance de l'offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville

(taux de croissance annuel composé)

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***-0,2 %***	***-0,4 %***	***-0,6 %***	***-0,6 %***
St. John's	0,1 %	-0,1 %	-0,6 %	-0,6 %
Île-du-Prince-Édouard	***0,2 %***	***0,1 %***	***0,3 %***	***0,0 %***
Charlottetown	0,0 %	0,3 %	0,6 %	0,3 %
Nouvelle-Écosse	***0,1 %***	***-0,4 %***	***-0,5 %***	***-0,4 %***
Halifax	0,5 %	-0,3 %	-0,4 %	-0,5 %
Nouveau-Brunswick	***0,6 %***	***0,0 %***	***-0,5 %***	***-0,6 %***
Saint John	0,6 %	-0,2 %	-0,6 %	-0,6 %
Québec	***1,0 %***	***0,2 %***	***0,3 %***	***0,5 %***
Québec	0,9 %	0,0 %	0,1 %	0,5 %
Montréal	1,1 %	0,4 %	0,4 %	0,6 %
Ontario	***1,2 %***	***1,0 %***	***0,9 %***	***0,8 %***
Toronto	1,7 %	1,3 %	1,1 %	1,2 %
Ottawa	1,0 %	0,9 %	1,0 %	1,2 %
Niagara Falls	0,5 %	0,5 %	0,5 %	-0,2 %
Manitoba	***1,3 %***	***1,1 %***	***1,1 %***	***1,2 %***
Winnipeg	1,3 %	1,0 %	1,1 %	1,1 %
Saskatchewan	***1,5 %***	***0,6 %***	***0,6 %***	***0,7 %***
Regina	1,7 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %
Saskatoon	1,9 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %
Alberta	***1,9 %***	***1,3 %***	***1,1 %***	***1,1 %***
Edmonton	1,8 %	1,3 %	1,2 %	1,0 %
Calgary	2,0 %	1,4 %	1,2 %	1,0 %
Colombie-Britannique	***1,3 %***	***0,9 %***	***0,9 %***	***0,7 %***
Victoria	0,9 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %
Vancouver	1,4 %	1,0 %	0,9 %	0,6 %
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**1,2 %**	**0,8 %**	**0,7 %**	**0,7 %**

Écart potentiel (pénurie ou surplus) au niveau de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

La détérioration rapide de la conjoncture économique observée depuis septembre 2008 a eu une incidence significative sur la relation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour de nombreux emplois du secteur du tourisme. Avant la récession, les pénuries de main-d'œuvre étaient très répandues dans de nombreux secteurs de l'économie, y compris le tourisme. Les pénuries étaient les plus aiguës pour les postes de chef, certains postes de supervision et de cadre intermédiaire, ainsi que pour les postes de première ligne, de service à la clientèle et de préposé à l'entretien ménager. Selon les commentaires émanant des entreprises touristiques, le recrutement pour ces fonctions de travail était souvent difficile et exigeait plus de temps, obligeant certaines entreprises à laisser ces postes vacants ou à embaucher des candidats insuffisamment qualifiés.

Dans la présente étude, les écarts sur le plan de la main-d'œuvre sont présentés de deux façons distinctes, soit en nombres absolus (la demande de main-d'œuvre moins l'offre de main-d'œuvre) et en tant que proportion relative où la pénurie de main-d'œuvre anticipée est présentée en pourcentage de la demande potentielle de main-d'œuvre totale dans cette région ou dans ce sous-secteur, indiquant à quel point la pénurie de main-d'œuvre sera aiguë pour un sous-secteur ou une région précise.

La récente récession a entraîné un changement considérable dans la conjoncture du marché du travail et cette situation a occasionné un surplus de main-d'œuvre dans de nombreux segments du secteur touristique. Bien que la conjoncture se soit, dans l'ensemble, améliorée en 2010 et 2011, le nombre de nouvelles embauches dans le secteur a été restreint par l'incertitude économique persistante et la hausse des coûts d'exploitation, donnant lieu à un surplus continu. En conséquence, les estimations suggèrent un surplus de main-d'œuvre équivalant à juste un peu plus de 9 700 emplois à l'année en 2010 et à plus de 13 000 emplois à l'année en 2011 pour le secteur du tourisme. On s'attendait à ce que l'offre de main-d'œuvre devance la demande en 2011, causant une hausse du surplus de main-d'œuvre. Par sous-secteur, le plus important surplus estimé de main-d'œuvre en 2011 était pour le sous-secteur des loisirs et divertissements (5 900 emplois à l'année), suivi du sous-secteur de la restauration (3 900 emplois à l'année). (Voir le tableau 6.)

Tableau 6 : Écart potentiel à court terme au niveau de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois à l'année)

	2010	2011	2012	2013	2014
Transport	-573	-1 931	-1 320	398	2 365
Transport aérien	-675	-103	-198	126	647
Transport ferroviaire	-16	-32	-12	52	120
Autres types de transport	118	-1 796	-1 110	220	1 597
Hébergement	-1 737	-1 504	-1 973	-517	2 069
Restauration	-6 636	-3 897	-754	6 978	15 216
Loisirs et divertissements	-612	-5 896	-6 404	-2 683	2 350
Services de voyages	-186	-200	-274	-467	-689
PÉNURIE (SURPLUS) DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**-9 745**	**-13 427**	**-10 725**	**3 709**	**21 311**

Nota : les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Même si l'on s'attend à ce que, dans l'ensemble, la conjoncture économique s'améliore en 2012 et jusqu'au début de 2013, les surplus de main-d'œuvre devraient demeurer présents à court terme dans tous les sous-secteurs du tourisme. Cependant, la demande en main-d'œuvre devrait augmenter à un taux annuel moyen de 1,6 pour cent de 2010 à 2014, alors que l'offre potentielle en main-d'œuvre augmentera au taux annuel plus modeste de 1,2 pour cent. De façon générale, chaque 1 pour cent du taux de croissance de la demande excédant l'offre correspond à une augmentation de la pénurie de main-d'œuvre équivalant à 16 000 emplois. Ainsi, on s'attend à connaître de nouvelles pénuries de main-d'œuvre d'ici 2013 dans les sous-secteurs du transport et de la restauration. Une pénurie de main-d'œuvre est également anticipée dans les sous-secteurs de l'hébergement et des loisirs et divertissements d'ici 2014. C'est alors que la demande totale en main-d'œuvre excédera la main-d'œuvre disponible pour le secteur du tourisme dans son ensemble. Si la demande en main-d'œuvre dans les services de voyages devrait augmenter au cours des prochaines années, la main-d'œuvre disponible dans ce sous-secteur devrait également continuer à augmenter plus rapidement, entraînant des surplus de main-d'œuvre continus dans ce domaine.

Même si certaines régions ont connu des pénuries de main-d'œuvre en 2010 et en 2011, les projections par province relatives à la main-d'œuvre du secteur du tourisme indiquent que dans l'ensemble, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique ont connu d'importants surplus de main-d'œuvre en 2010. En fait, l'analyse indique que plusieurs des provinces et villes qui ont enregistré un tel surplus en 2010 ont maintenu cette même tendance en 2011. Bien que l'on prévoit que les conditions économiques continueront à s'améliorer en 2012 et jusqu'au début de 2013, il est probable que les surplus de main-d'œuvre persisteront dans plusieurs régions et provinces durant cette période. Par ailleurs, les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador, du Manitoba et de la Saskatchewan enregistraient déjà de légères pénuries de main-d'œuvre en 2010, alors que l'Alberta a observé un retour des pénuries en 2011. (Voir le tableau 7.)

Tableau 7 : Écart potentiel à court terme de la main-d'œuvre (emplois à l'année) dans le secteur du tourisme, par province et par ville

	2010	2011	2012	2013	2014
Terre-Neuve-et-Labrador	***6***	***119***	***126***	***263***	***518***
St. John's	-51	44	89	191	350
Île-du-Prince-Édouard	***-66***	***-43***	***-11***	***77***	***182***
Charlottetown	-52	-22	12	73	141
Nouvelle-Écosse	***-469***	***-512***	***-629***	***-88***	***593***
Halifax	-462	-390	-343	28	473
Nouveau-Brunswick	***-243***	***-865***	***-884***	***-688***	***-428***
Saint John	-153	-237	-217	-162	-96
Québec	***-2 544***	***-2 391***	***-2 383***	***832***	***4 153***
Québec	-559	-535	-546	-214	128
Montréal	-2 903	-2 353	-1 747	436	2 665
Ontario	***-5 008***	***-7 171***	***-5 408***	***412***	***6 098***
Toronto	-5 032	-4 788	-2 988	519	3 987
Ottawa	307	-225	-413	-244	-101
Niagara Falls	-975	-1 114	-995	-632	-254
Manitoba	***4***	***233***	***309***	***774***	***1 305***
Winnipeg	72	227	287	614	982
Saskatchewan	***197***	***238***	***386***	***742***	***1 227***
Regina	222	234	282	383	508
Saskatoon	229	280	363	505	687
Alberta	***-354***	***254***	***641***	***2 070***	***5 139***
Edmonton	-263	-14	197	715	1 754
Calgary	-417	-145	30	605	1 845
Colombie-Britannique	***-1 268***	***-3 281***	***-2 867***	***-738***	***2 397***
Victoria	40	-233	-276	-167	25
Vancouver	438	-276	235	1 624	3 532
PÉNURIE (OU SURPLUS) *TOTALE*	**-9 745**	**-13 427**	**-10 725**	**3 709**	**21 311**

Nota : Les données relatives aux villes forment un sous-ensemble de la province à laquelle elles correspondent. Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

En présumant que les dirigeants européens parviendront à éviter l'effondrement de l'euro et que les décideurs politiques américains adopteront les mesures adéquates pour que la croissance économique soit soutenue par la politique fiscale, la demande totale en main-d'œuvre surpassera la main-d'œuvre disponible pour les emplois liés au tourisme dans la plupart des régions et provinces du Canada d'ici 2014, et cette situation s'aggravera progressivement par la suite. D'ici 2030, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme pourrait correspondre à plus de 228 000 emplois, avec des pertes de revenus pour le secteur du tourisme attribuables à cet écart s'approchant de 31,4 milliards de dollars. De tous les sous-secteurs du tourisme, celui de la restauration devrait connaître la plus importante pénurie de main-d'œuvre à long terme. En effet, d'ici 2030, l'offre de main-d'œuvre potentielle de ce sous-secteur pourrait être inférieure à la demande dans une mesure de plus de 136 000 emplois à l'année. Le sous-secteur des loisirs et divertissements devrait aussi connaître une pénurie marquée de travailleurs disponibles au cours des 15 à 20 prochaines années. (Voir le tableau 8.)

D'ici 2030, l'offre de main-d'œuvre en Ontario pourrait être inférieure à la demande potentielle de main-d'œuvre par plus de 88 000 emplois à l'année, soit la plus importante pénurie en nombre absolu. Des pénuries de main-d'œuvre importantes sont également anticipées pour le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. En termes relatifs, on s'attend à ce que le Canada atlantique subisse les pénuries les plus aiguës en main-d'œuvre pour les emplois touristiques en tant que pourcentage de la demande potentielle totale de main-d'œuvre. D'ici 2030, les pénuries de main-d'œuvre potentielle devraient varier de 12,1 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 17 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador. Au niveau des villes, l'offre de main-d'œuvre à Toronto pourrait être inférieure à la demande potentielle par près de 37 000 emplois à l'année. Des pénuries importantes sont également prévues pour Montréal, Vancouver, Calgary, Ottawa et Edmonton. (Voir les tableaux 9A et 9B.)

Tableau 8 : Écart potentiel de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030	% en dessous de la demande de main-d'œuvre (2030)
Transport	-573	4 403	10 662	19 175	26 321	9,5 %
Transport aérien	-675	1 083	3 811	8 045	11 015	15,6 %
Transport ferroviaire	-16	180	172	285	242	5,0 %
Autres types de transport	118	3 140	6 679	10 845	15 064	7,5 %
Hébergement	-1 737	4 922	9 868	17 230	25 585	8,3 %
Restauration	-6 636	34 802	76 498	107 477	136 719	11,8 %
Loisirs et divertissements	-612	4 433	20 027	35 451	45 743	13,3 %
Services de voyages	-186	-786	-2 643	-4 839	-5 889	-12,0 %
PÉNURIE (OU SURPLUS) TOTALE	**-9 745**	**47 775**	**114 413**	**174 494**	**228 479**	**10,7 %**

Nota : les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Tableau 9A : Écart potentiel de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville (emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***6***	***983***	***2 054***	***2 840***	***3 553***
St. John's	-51	605	1 009	1 364	1 683
Île-du-Prince-Édouard	***-66***	***310***	***583***	***789***	***1 104***
Charlottetown	-52	222	346	403	527
Nouvelle-Écosse	***-469***	***1 476***	***3 138***	***4 973***	***6 708***
Halifax	-462	1 025	2 013	2 893	3 732
Nouveau-Brunswick	***-243***	***303***	***2 133***	***4 489***	***5 347***
Saint John	-153	52	396	800	948
Québec	***-2 544***	***8 760***	***25 350***	***42 008***	***49 429***
Québec	-559	606	2 519	4 376	5 342
Montréal	-2 903	5 574	14 210	20 198	21 487
Ontario	***-5 008***	***18 307***	***47 957***	***67 453***	***88 175***
Toronto	-5 032	10 249	24 482	30 169	36 743
Ottawa	307	598	2 949	5 824	9 141
Niagara Falls	-975	336	1 461	2 159	2 702
Manitoba	***4***	***1 926***	***3 316***	***4 826***	***6 119***
Winnipeg	72	1 411	2 414	3 499	4 391
Saskatchewan	***197***	***1 637***	***3 668***	***5 624***	***7 396***
Regina	222	616	1 173	1 651	2 068
Saskatoon	229	851	1 607	2 198	2 756
Alberta	***-354***	***7 759***	***11 683***	***18 065***	***24 562***
Edmonton	-263	2 666	4 255	6 156	8 113
Calgary	-417	2 905	4 763	7 605	10 268
Colombie-Britannique	***-1 268***	***6 083***	***14 037***	***22 667***	***35 085***
Victoria	40	251	836	1 967	3 490
Vancouver	438	5 757	10 352	12 764	16 952
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**-9 745**	**47 775**	**114 413**	**174 494**	**228 479**

Nota : Les données relatives aux villes forment un sous-ensemble de la province à laquelle elles correspondent. Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Tableau 9B : Écart potentiel de la main-d'œuvre touristique par rapport à la demande totale
(pourcentage en dessous de la demande de main-d'œuvre, fondée sur les emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***0,0 %***	***5,0 %***	***10,1 %***	***13,7 %***	***17,0 %***
St. John's	-0,6 %	6,7 %	10,8 %	14,5 %	17,7 %
Île-du-Prince-Édouard	***-0,9 %***	***3,8 %***	***6,9 %***	***9,0 %***	***12,1 %***
Charlottetown	-1,4 %	5,7 %	8,5 %	9,5 %	11,9 %
Nouvelle-Écosse	***-1,1 %***	***3,4 %***	***7,1 %***	***11,0 %***	***14,5 %***
Halifax	-2,3 %	4,6 %	8,8 %	12,4 %	15,8 %
Nouveau-Brunswick	***-0,8 %***	***1,0 %***	***6,5 %***	***13,0 %***	***15,6 %***
Saint John	-3,1 %	1,0 %	7,1 %	13,7 %	16,2 %
Québec	***-0,7 %***	***2,3 %***	***6,3 %***	***9,9 %***	***11,2 %***
Québec	-1,5 %	1,5 %	6,1 %	10,0 %	11,7 %
Montréal	-1,6 %	2,8 %	6,8 %	9,3 %	9,5 %
Ontario	***-0,8 %***	***2,7 %***	***6,6 %***	***8,6 %***	***10,6 %***
Toronto	-2,0 %	3,6 %	7,7 %	8,9 %	10,1 %
Ottawa	0,6 %	1,0 %	4,7 %	8,4 %	12,0 %
Niagara Falls	-3,0 %	1,0 %	3,9 %	5,6 %	6,9 %
Manitoba	***0,0 %***	***2,9 %***	***4,7 %***	***6,4 %***	***7,5 %***
Winnipeg	0,2 %	3,2 %	5,1 %	6,9 %	8,0 %
Saskatchewan	***0,4 %***	***3,2 %***	***6,8 %***	***9,7 %***	***12,0 %***
Regina	2,0 %	4,9 %	8,8 %	11,5 %	13,6 %
Saskatoon	1,7 %	5,6 %	9,7 %	12,4 %	14,6 %
Alberta	***-0,2 %***	***4,1 %***	***5,7 %***	***8,2 %***	***10,3 %***
Edmonton	-0,5 %	4,7 %	6,9 %	9,1 %	11,2 %
Calgary	-0,7 %	4,1 %	6,1 %	8,9 %	11,2 %
Colombie-Britannique	***-0,5 %***	***2,0 %***	***4,4 %***	***6,6 %***	***9,6 %***
Victoria	0,2 %	1,0 %	3,2 %	7,0 %	11,4 %
Vancouver	0,3 %	3,6 %	6,0 %	7,0 %	8,9 %
PÉNURIE (OU SURPLUS) TOTALE	**-0,6 %**	**2,7 %**	**6,0 %**	**8,6 %**	**10,7 %**

Nota : Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Pénuries potentielles de main-d'œuvre par fonction de travail

À l'échelle nationale, les fonctions de travail où l'on prévoit les plus graves pénuries de travailleurs au cours des 15 à 20 prochaines années sont les postes de préposé au comptoir et d'aide-cuisinier, de même que les postes de préposé au service des mets et boissons. D'ici 2030, ces postes pourraient connaître une pénurie équivalant à 43 000 et 39 000 emplois à l'année respectivement. Comme on peut le voir dans le tableau 10A, les postes de cuisinier, de préposé au bar et d'animateur/responsable de programmes de sports et loisirs complètent les cinq professions où l'on anticipe les plus fortes pénuries de main-d'œuvre.

On observe peu de différences entre les provinces dans le classement des fonctions de travail en tourisme qui seront les plus touchées par les pénuries de main-d'œuvre. Dans toutes les provinces, on

s'attend à voir les plus importantes pénuries pour les préposés au comptoir et les aides-cuisiniers d'ici 2030. Au cours des 15 à 20 prochaines années, on anticipe aussi des pénuries pour les préposés aux travaux légers de nettoyage en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard et pour les chauffeurs d'autobus en Ontario.

Tableau 10A : Fonctions de travail où les plus fortes pénuries de main-d'œuvre sont anticipées, en nombres absolus
(emplois à l'année)

	2010	2015	2020	2025	2030
Préposés au comptoir et aides-cuisiniers*	-2 365	11 956	25 911	35 646	42 690
Préposés au service des mets et boissons*	-1 845	10 209	20 710	30 847	38 782
Cuisiniers*	92	5 465	12 540	16 496	20 536
Préposés au bar*	-277	2 321	5 003	7 394	8 738
Animateurs/responsables de programmes de sports et loisirs*	-415	813	2 574	4 737	6 267

**Nota* : Les chiffres pour ces fonctions de travail comprennent les pénuries de main-d'œuvre des sous-secteurs de la restauration, de l'hébergement et des loisirs et divertissements, selon le cas. Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

À long terme, le groupe de postes qui devrait être le plus durement touché par la pénurie de main-d'œuvre par rapport à la demande pour cette fonction de travail est celui des pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien. D'ici 2030, la demande potentielle de main-d'œuvre pour cette fonction de travail devrait surpasser l'offre dans une mesure de 23,2 pour cent. Ce groupe est suivi par celui des manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (dans le sous-secteur des loisirs et divertissements) à 21,1 pour cent, les préposés au bar à 20,7 pour cent et les gardiens de sécurité et personnel assimilé à 18 pour cent. (Voir le tableau 10B.)

Tableau 10B : Fonctions de travail où les plus fortes pénuries de main-d'œuvre sont anticipées, en termes relatifs
(pénurie en pourcentage de la demande de main-d'œuvre)

	2030
Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	23,2 %
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	21,1 %
Préposés au bar*	20,7 %
Gardiens de sécurité et personnel assimilé	18,0 %
Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	15,7 %

**Nota* : Le chiffre pour les préposés au bar comprend les pénuries de main-d'œuvre regroupées des sous-secteurs de la restauration et de l'hébergement.

Pénuries potentielles de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme – mesurées en heures

Il est également utile de considérer les pénuries de main-d'œuvre en heures de travail demandées plutôt que sous forme de postes vacants. La répartition des postes à temps plein, à temps partiel et saisonniers dans chaque sous-secteur est établie en fonction du profil d'emploi type de ces postes. Comme il en a été question plus tôt, aux fins de cette étude, on entend par poste d'emploi un travail régulier pendant une période d'un an, quel que soit le nombre d'heures par semaine. Cette approche peut toutefois être trop restrictive pour une réflexion sur les façons de combler les écarts futurs sur le marché du travail. Dans certains cas, il pourrait être utile de répartir les emplois vacants en fonction du nombre d'heures afin d'élaborer des méthodes pour améliorer la productivité, ou de redistribuer les tâches pour répondre aux besoins des différents types d'employés. Cette mesure pourrait également contribuer à l'élaboration de politiques relatives au partage de poste ou au partage de personnel entre les entreprises.

Tel que mentionné plus tôt, la pénurie potentielle de main-d'œuvre dans le secteur touristique au Canada pourrait atteindre plus de 228 000 emplois d'ici 2030. Si l'on convertit cette pénurie en nombre d'heures, cela équivaut à environ 325 millions d'heures d'ici 2030. Ces heures sont calculées en fonction du nombre moyen d'heures consacrées à chaque fonction de travail en tourisme par année, par sous-secteur, selon les données fournies dans le Module des ressources humaines (MRH) du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada.

La répartition des pénuries de main-d'œuvre en fonction des heures à pourvoir a aussi l'avantage de présenter une perspective différente de la gravité des pénuries prévues. La disparité au niveau des moyennes d'heures par emploi est la principale raison pourquoi les pénuries en termes d'heures peuvent différer des pénuries en termes d'emplois. En particulier, certaines des fonctions de travail où l'on signale les plus importantes pénuries en termes d'emplois, soit les préposés au comptoir, les aides-cuisiniers et les préposés au service des mets et boissons, ont tendance à travailler moins d'heures en moyenne par année que bien d'autres postes dans le secteur du tourisme. En conséquence, la pénurie pour ces fonctions de travail en termes d'heures est généralement moins aiguë. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, lorsqu'on considère les pénuries par sous-secteur.

Par exemple, comme on peut le voir dans le tableau 11, même si le sous-secteur de la restauration devrait encore afficher les plus importantes pénuries de main-d'œuvre d'ici 2030 compte tenu du nombre d'heures à pourvoir, le poids de ce sous-secteur parmi tous les autres sous-secteurs du tourisme est légèrement moindre par rapport aux emplois vacants à l'année. (Voir le tableau 8.) À l'inverse, les pénuries de main-d'œuvre dans les domaines du transport et de l'hébergement deviennent encore plus sévères si elles sont considérées en nombre d'heures.

Les projections des pénuries potentielles de main-d'œuvre dans le secteur touristique pour chaque province et chaque ville brossent par ailleurs un tableau légèrement différent quant à la gravité des pénuries dans chaque région lorsqu'on tient compte du nombre d'heures. De ce point de vue, les pénuries potentielles de main-d'œuvre en tourisme dans la plupart des provinces semblent un peu moins sévères. En particulier, les pénuries en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique semblent modérément moins importantes lorsqu'elles sont considérées en termes d'heures. Cependant, les pénuries pour les provinces de l'Atlantique et la Saskatchewan semblent tout aussi importantes de ce point de vue. (Voir les tableaux 12A et 12B.)

Tableau 11 : Écart potentiel de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada
(millions d'heures)

	2010	2015	2020	2025	2030	% en dessous de la demande de main-d'œuvre (2030)
Transport	-0,86	7,72	18,39	33,04	45,26	9,6 %
Transport aérien	-1,05	1,93	6,59	13,96	19,11	16,0 %
Transport ferroviaire	-0,04	0,38	0,37	0,61	0,52	5,0 %
Autres types de transport	0,23	5,40	11,43	18,47	25,63	7,5 %
Hébergement	-2,87	7,67	15,65	27,60	42,12	8,3 %
Restauration	-8,77	42,81	97,51	137,37	178,35	11,2 %
Loisirs et divertissements	-0,77	6,56	30,16	53,65	69,85	13,2 %
Services de voyages	-0,33	-1,44	-4,76	-8,72	-10,62	-12,0 %
PÉNURIE (OU SURPLUS) TOTALE	**-13,61**	**63,32**	**156,94**	**242,94**	**324,96**	**10,2 %**

Nota : Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Tableau 12A : Écart potentiel de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville
(millions d'heures)

	2010	2015	2020	2025	2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***0,03***	***1,43***	***3,09***	***4,34***	***5,51***
St. John's	-0,07	0,85	1,44	1,99	2,50
Île-du-Prince-Édouard	***-0,09***	***0,46***	***0,85***	***1,17***	***1,67***
Charlottetown	-0,08	0,32	0,49	0,57	0,77
Nouvelle-Écosse	***-0,67***	***1,94***	***4,39***	***7,16***	***9,80***
Halifax	-0,69	1,35	2,77	4,08	5,37
Nouveau-Brunswick	***-0,34***	***0,38***	***3,01***	***6,46***	***7,78***
Saint John	-0,24	0,04	0,52	1,10	1,33
Québec	***-3,55***	***11,88***	***35,85***	***59,82***	***71,99***
Québec	-0,83	0,81	3,49	6,17	7,78
Montréal	-4,49	6,94	18,79	27,20	29,25
Ontario	***-7,00***	***23,63***	***64,19***	***91,37***	***122,91***
Toronto	-7,25	13,24	32,41	39,84	50,83
Ottawa	0,43	0,59	3,81	8,01	13,25
Niagara Falls	-1,45	0,41	1,90	2,82	3,78
Manitoba	***-0,02***	***2,71***	***4,76***	***7,03***	***9,02***
Winnipeg	0,02	1,93	3,35	4,91	6,17
Saskatchewan	***0,26***	***2,29***	***5,40***	***8,33***	***10,99***
Regina	0,43	0,96	1,78	2,49	3,06
Saskatoon	0,46	1,30	2,41	3,29	4,10
Alberta	***-0,44***	***10,82***	***16,57***	***25,84***	***35,08***
Edmonton	-0,37	3,67	5,89	8,61	11,28
Calgary	-0,64	4,01	6,69	10,93	14,67
Colombie-Britannique	***-1,78***	***7,79***	***18,82***	***31,40***	***50,20***
Victoria	0,09	0,34	1,16	2,84	5,22
Vancouver	0,73	7,70	13,71	16,73	22,40
PÉNURIE (OU SURPLUS) TOTALE	**-13,61**	**63,32**	**156,94**	**242,94**	**324,96**

Nota : Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Tableau 12B : Écart potentiel de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville, en pourcentage de la demande

(pourcentage en dessous de la demande de main-d'œuvre, basé sur les heures d'emploi)

	2010	2015	2020	2025	2030
Terre-Neuve-et-Labrador	***0,1 %***	***4,7 %***	***9,8 %***	***13,7 %***	***17,2 %***
St. John's	-0,5 %	6,3 %	10,3 %	14,0 %	17,5 %
Île-du-Prince-Édouard	***-0,8 %***	***3,8 %***	***6,7 %***	***8,9 %***	***12,2 %***
Charlottetown	-1,4 %	5,4 %	8,0 %	8,8 %	11,4 %
Nouvelle-Écosse	***-1,1 %***	***3,0 %***	***6,7 %***	***10,7 %***	***14,4 %***
Halifax	-2,2 %	4,0 %	8,0 %	11,6 %	15,1 %
Nouveau-Brunswick	***-0,8 %***	***0,8 %***	***6,2 %***	***12,7 %***	***15,3 %***
Saint John	-3,2 %	0,5 %	6,3 %	12,8 %	15,4 %
Québec	***-0,7 %***	***2,1 %***	***6,0 %***	***9,6 %***	***11,0 %***
Québec	-1,5 %	1,4 %	5,7 %	9,6 %	11,5 %
Montréal	-1,7 %	2,3 %	6,0 %	8,3 %	8,7 %
Ontario	***-0,8 %***	***2,4 %***	***5,9 %***	***7,8 %***	***9,9 %***
Toronto	-1,9 %	3,1 %	6,8 %	7,8 %	9,3 %
Ottawa	0,5 %	0,7 %	4,1 %	7,8 %	11,7 %
Niagara Falls	-2,9 %	0,8 %	3,4 %	4,8 %	6,6 %
Manitoba	***0,0 %***	***2,8 %***	***4,5 %***	***6,2 %***	***7,4 %***
Winnipeg	0,0 %	2,9 %	4,6 %	6,3 %	7,5 %
Saskatchewan	***0,4 %***	***3,0 %***	***6,6 %***	***9,6 %***	***11,9 %***
Regina	2,6 %	5,2 %	8,9 %	11,6 %	13,5 %
Saskatoon	2,3 %	5,7 %	9,7 %	12,3 %	14,5 %
Alberta	***-0,2 %***	***3,8 %***	***5,4 %***	***7,8 %***	***9,8 %***
Edmonton	-0,5 %	4,3 %	6,3 %	8,5 %	10,4 %
Calgary	-0,7 %	3,7 %	5,6 %	8,4 %	10,5 %
Colombie-Britannique	***-0,4 %***	***1,7 %***	***3,9 %***	***6,1 %***	***9,2 %***
Victoria	0,3 %	0,9 %	3,0 %	6,7 %	11,4 %
Vancouver	0,3 %	3,2 %	5,3 %	6,2 %	7,9 %
PÉNURIE (OU SURPLUS) TOTALE	**-0,6 %**	**2,4 %**	**5,6 %**	**8,1 %**	**10,2 %**

Nota : Les chiffres négatifs indiquent un surplus de main-d'œuvre.

Ouvertures de poste potentielles dues au roulement du personnel, à l'expansion des activités et à l'attrition

En plus des projections relatives au nombre d'emplois qui seront potentiellement demandés par les entreprises dans le secteur du tourisme, le présent rapport comprend également des considérations sur le nombre d'ouvertures de poste qui pourraient se présenter dans le secteur du tourisme pour chaque tranche de cinq ans de 2011 à 2030. (Voir le tableau 13.) Étant donné que le personnel du secteur du tourisme est plus jeune que dans l'ensemble des secteurs de l'économie, la durée moyenne d'emploi pour de nombreuses fonctions de travail touristiques tend à être relativement courte. En conséquence, il n'est pas surprenant de voir que le roulement, tant volontaire (l'employé démissionne) qu'involontaire (l'employé est congédié ou mis à pied), représente le gros des ouvertures de poste prévues. Le reste des ouvertures de poste résultera de l'expansion de la demande (emplois qui n'étaient pas comblés auparavant et qui peuvent donc être considérés comme de « nouveaux » emplois créés au fil de la croissance du secteur) et de l'attrition qui découle de personnes qui quittent définitivement le marché du travail en raison de leur décès ou d'un départ à la retraite.

Basé sur la durée moyenne d'emploi, il est estimé que plus de 85 pour cent des ouvertures de poste prévues dans le secteur du tourisme à l'échelle nationale sera lié au roulement de personnel. Le pourcentage des ouvertures de poste attribuables à ces départs volontaires et involontaires aura tendance à baisser légèrement jusqu'à la période de 2026 à 2030. Au cours de cette même période, on s'attend à voir une hausse progressive de l'attrition qui atteindra son apogée durant la période de 2021 à 2025 pour redescendre légèrement ensuite. La plus forte proportion d'ouvertures de poste associées à l'expansion de la demande est prévue entre 2011 et 2015; par la suite, la croissance due à l'expansion devrait ralentir (tableau 14).

Tableau 13 : Nombre d'ouvertures potentielles de postes à l'année dans le secteur du tourisme

	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
Terre-Neuve-et-Labrador	18 957	20 387	20 599	20 348
Île-du-Prince-Édouard	7 952	8 374	8 830	8 966
Nouvelle-Écosse	29 813	33 044	34 929	33 286
Nouveau-Brunswick	42 290	43 659	45 344	45 413
Québec	376 251	403 549	430 986	437 571
Ontario	652 267	733 026	788 842	822 368
Manitoba	64 419	70 131	76 413	80 456
Saskatchewan	50 307	54 137	58 341	60 871
Alberta	187 230	203 915	224 115	236 795
Colombie-Britannique	291 745	319 493	345 648	362 588
NOMBRE TOTAL D'OUVERTURES DE POSTE	**1 728 503**	**1 897 676**	**2 042 660**	**2 117 590**

Tableau 14 : Pourcentage des ouvertures de poste à l'année attribuables au roulement, à l'expansion des activités, et à l'attrition

Ouvertures de poste…	…dues au roulement				…dues à l'expansion				… dues à l'attrition			
	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
T.-N.-L.	90,5 %	88,8 %	89,7 %	91,8 %	4,0 %	3,6 %	1,2 %	1,0 %	5,5 %	7,6 %	9,1 %	7,2 %
Î.-P.-É.	89,3 %	89,5 %	88,1 %	90,0 %	5,8 %	3,6 %	3,8 %	3,6 %	4,9 %	6,9 %	8,1 %	6,4 %
N.-É.	90,2 %	87,8 %	87,5 %	93,4 %	4,9 %	5,5 %	4,5 %	0,0 %	4,9 %	6,7 %	8,0 %	6,6 %
N.-B.	89,9 %	91,3 %	89,8 %	91,6 %	5,2 %	1,8 %	2,0 %	2,1 %	4,8 %	6,9 %	8,2 %	6,4 %
Qc	87,6 %	88,1 %	87,0 %	89,6 %	7,6 %	5,2 %	5,0 %	4,0 %	4,8 %	6,8 %	8,0 %	6,4 %
Ont.	86,1 %	84,9 %	85,4 %	87,5 %	9,1 %	8,4 %	6,6 %	6,1 %	4,8 %	6,7 %	8,0 %	6,4 %
Man.	85,8 %	86,1 %	84,8 %	86,4 %	9,3 %	6,9 %	6,8 %	7,0 %	4,9 %	7,0 %	8,4 %	6,6 %
Sask.	85,5 %	86,7 %	85,9 %	87,5 %	9,7 %	6,4 %	6,1 %	6,1 %	4,8 %	6,8 %	8,1 %	6,4 %
Alb.	82,5 %	85,1 %	83,9 %	86,0 %	12,7 %	7,9 %	7,7 %	7,4 %	4,8 %	7,0 %	8,3 %	6,6 %
C.-B.	86,5 %	86,3 %	85,4 %	87,0 %	8,5 %	6,7 %	6,3 %	6,4 %	4,9 %	6,9 %	8,3 %	6,5 %
CANADA	**86,3 %**	**86,2 %**	**85,8 %**	**87,9 %**	**8,9 %**	**7,0 %**	**6,1 %**	**5,7 %**	**4,9 %**	**6,8 %**	**8,1 %**	**6,4 %**

Pénuries potentielles de main-d'œuvre attribuables au roulement du personnel, à l'expansion des activités et à l'attrition

L'analyse du pourcentage d'ouvertures de poste dans le secteur du tourisme qui pourraient être attribuables au roulement du personnel, à l'expansion des activités et à l'attrition permet d'évaluer les pénuries de main-d'œuvre de façon semblable. Toutefois, devant l'impossibilité de connaître l'origine précise des futurs postes à pourvoir, il est nécessaire de présumer que la distribution de ces emplois correspond à celle des ouvertures de poste, en particulier en ce qui concerne le taux de ces ouvertures découlant de la demande liée au roulement, à l'expansion ou à l'attrition.

Le tableau 15 illustre la part des pénuries potentielles de main-d'œuvre attribuables au roulement (volontaire et involontaire), à l'expansion et à l'attrition. Les pourcentages précis attribués aux pénuries diffèrent de ceux associés aux ouvertures de poste parce que ces postes sont plus fortement pondérées par les fonctions de travail où l'on observe les plus importantes pénuries. Tout comme dans l'analyse des ouvertures de poste, les données suggèrent que plus de 85 pour cent des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada sera lié au roulement. À titre de pourcentage des pénuries totales de main-d'œuvre, la demande liée à l'expansion devrait être à son plus haut niveau durant la période de 2011 à 2015, tandis que le départ à la retraite des baby-boomers donnera plus de poids à l'attrition entre 2021 et 2025.

Tableau 15 : Pourcentage des pénuries de main-d'œuvre à l'année attribuables au roulement, à l'expansion et à l'attrition

	Pénuries dues au roulement				Pénuries dues à l'expansion				Pénuries dues à l'attrition			
	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030	2011 à 2015	2016 à 2020	2021 à 2025	2026 à 2030
T.-N.-L.	90,9 %	88,6 %	89,0 %	90,4 %	4,1 %	3,8 %	1,4 %	1,5 %	5,0 %	7,5 %	9,5 %	8,1 %
Î.-P.-É.	88,9 %	89,6 %	87,5 %	89,0 %	6,4 %	3,7 %	4,1 %	4,0 %	4,6 %	6,7 %	8,4 %	7,0 %
N.-É.	92,0 %	87,8 %	87,1 %	93,4 %	4,9 %	5,9 %	4,8 %	-0,3 %	3,2 %	6,4 %	8,1 %	6,9 %
N.-B.	90,6 %	91,9 %	89,7 %	91,3 %	6,2 %	1,9 %	2,2 %	2,3 %	3,2 %	6,2 %	8,0 %	6,4 %
Qc	88,5 %	88,3 %	87,0 %	89,1 %	8,0 %	5,5 %	5,4 %	4,5 %	3,5 %	6,2 %	7,6 %	6,5 %
Ont.	87,2 %	85,7 %	86,2 %	87,4 %	9,6 %	9,1 %	7,0 %	6,6 %	3,2 %	5,1 %	6,8 %	5,9 %
Man.	85,9 %	85,2 %	83,3 %	84,8 %	9,5 %	7,7 %	8,0 %	8,2 %	4,6 %	7,1 %	8,7 %	7,0 %
Sask.	84,5 %	84,7 %	84,2 %	86,4 %	10,4 %	7,4 %	6,7 %	6,6 %	5,1 %	7,9 %	9,1 %	7,1 %
Alb.	82,4 %	84,4 %	83,3 %	86,1 %	13,0 %	8,9 %	8,6 %	7,8 %	4,6 %	6,7 %	8,1 %	6,1 %
C.-B.	86,7 %	86,4 %	85,1 %	86,4 %	8,6 %	7,2 %	7,0 %	7,1 %	4,7 %	6,5 %	7,9 %	6,5 %
CANADA	**86,7 %**	**86,5 %**	**86,0 %**	**87,7 %**	**9,5 %**	**7,6 %**	**6,5 %**	**6,0 %**	**3,9 %**	**5,9 %**	**7,5 %**	**6,3 %**

Réagir à l'écart de main-d'œuvre – l'incidence d'une hausse des salaires

Si le secteur du tourisme ne prend pas, collectivement, des mesures pour régler la pénurie imminente de main-d'œuvre, chaque entreprise touristique sera obligée de réagir de manière unilatérale, et de nombreuses entreprises touristiques offriront vraisemblablement des hausses de salaire dans le but d'attirer plus d'employés. Cependant, rehausser les salaires dans le secteur n'augmenterait l'offre de main-d'œuvre qu'à un niveau équivalant à 34 215 emplois à l'année, soit un modeste 15 pour cent de la pénurie potentielle totale de main-d'œuvre prévue dans le secteur du tourisme en 2030. Bien que cette stratégie puisse fonctionner, elle obligerait les entreprises à transmettre aux clients cette hausse du coût de la main-d'œuvre, freinant ainsi la demande touristique globale et, par le fait même, les profits. Le modèle d'interaction avec le marché suggère qu'une hausse des salaires réels éliminerait les pénuries par une réduction considérable de la demande touristique, tout en ne générant qu'une augmentation relativement faible de l'offre de main-d'œuvre (tableau 16.) Autrement dit, l'augmentation des salaires ne suffirait pas à favoriser une hausse importante de l'offre de main-d'œuvre et freinerait la croissance du secteur du tourisme.

En adoptant cette approche, le secteur du tourisme exploiterait ses activités en générant 194 000 emplois à l'année de moins d'ici 2030, tout en réduisant également la croissance des investissements en capital et en infrastructures liées au tourisme. Ceci réduirait la demande potentielle en biens et services touristiques au Canada de 7,9 pour cent en 2030, se traduisant par des pertes pour le secteur du tourisme estimées à 23,2 milliards de dollars en dépenses touristiques.

Tableau 16 : Offre de main-d'œuvre supplémentaire en tourisme générée par une hausse des salaires au Canada (emplois à l'année)

	2015	2020	2025	2030
Transport	1 670	3 766	6 060	8 349
Transport aérien	366	921	1 740	2 382
Transport ferroviaire	41	40	63	53
Autres types de transport	1 263	2 805	4 257	5 913
Hébergement	1 208	2 125	3 460	5 138
Restauration	4 266	8 658	11 944	15 194
Loisirs et divertissements	529	2 388	4 289	5 534
Services de voyages*	0	0	0	0
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE SUPPLÉMENTAIRE TOTALE	**7 673**	**16 936**	**25 752**	**34 215**

* *Nota* : Dans les cas où l'on prévoyait un surplus de main-d'œuvre au cours d'une période donnée, une réduction des salaires relatifs serait requise pour abaisser les prix et stimuler la demande pour ces services, ce qui entraînerait une augmentation générale de l'emploi dans ce sous-secteur. Étant donné que les salaires ont tendance à être peu réactifs à la baisse, la relation n'a pas été modélisée.

Autres scénarios possibles pouvant avoir une incidence sur les pénuries potentielles de main-d'œuvre

Dans le cadre de la mise à jour de cette étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme, le Conference Board a étudié deux scénarios possibles qui pourraient avoir de fortes répercussions sur la perspective à long terme concernant les pénuries potentielles de main-d'œuvre dans le secteur touristique.

Le premier scénario porte sur les conséquences qu'aurait l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars en recettes de tourisme d'ici 2015, établi en vertu de la Stratégie fédérale du Canada en matière de tourisme. Cette stratégie, présentée en octobre 2011, comporte des mesures comme un programme de marketing pour attirer vers le Canada plus de voyageurs internationaux portés à dépenser largement. L'objectif de cette stratégie pour les recettes du tourisme est plus élevé que celui associé à la prévision de base pour la demande touristique. Si cet objectif est atteint, la dépense additionnelle entraînerait des pénuries de main-d'œuvre encore plus sévères que les prévisions du scénario de référence.

Le second scénario présente un point de vue très différent. En particulier, ce scénario examine les répercussions d'une plus faible croissance économique à court terme résultant d'une résolution plus perturbatrice de la crise de la dette européenne. En comparaison au scénario de référence, ce scénario plus pessimiste présume que la crise de la dette dégénérera et introduira le risque d'une nouvelle récession mondiale à court terme.

Les conséquences de l'atteinte de l'objectif de recettes de la Stratégie fédérale en matière de tourisme (scénario optimiste)

Ce scénario examine les répercussions de la mise en œuvre réussie des différentes politiques soulignées dans la Stratégie fédérale en matière de tourisme (SFT) visant un objectif de 100 milliards de dollars en recettes liées au tourisme d'ici 2015. Il convient de noter que l'objectif de recettes de la Stratégie fédérale en matière de tourisme est indiqué en dollars courants, c.-à-d. que l'inflation est déjà incluse dans la projection. Ceci diffère des prévisions présentées ailleurs dans ce rapport, lesquelles sont

présentées en dollars 2010 constants ou indexés. Tel qu'illustré dans le tableau 17, la prévision du scénario de référence pour la demande touristique en dollars constants (85,1 milliards de dollars; voir le tableau 1A) équivaut à juste un peu plus de 96,3 milliards de dollars courants d'ici 2015, soit presque 3,8 milliards de dollars en dessous de l'objectif de la SFT.

Tableau 17 : Demande touristique et non touristique en 2015 – scénario de référence par rapport à l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme

	Scénario de référence	Scénario de la SFT	Différence en $	Variation en % en 2015
	millions de $ en dollars courants			SFT *par rapport au* scénario de référence
Demande touristique	96 320	100 000	3 680	3,8 %
Intérieure	78 155	81 141	2 986	3,8 %
Étrangère	18 165	18 859	694	3,8 %
Demande non	146 967	146 967	0	0 %
DEMANDE TOTALE	**243 287**	**246 967**	**3 680**	**1,5 %**

Dans ce scénario, on présumait que la hausse en dépense touristique nécessaire pour atteindre l'objectif de 100 milliards de dollars de la Stratégie fédérale en matière de tourisme serait obtenue par une croissance semblable de la demande touristique intérieure et étrangère. On présumait également que l'atteinte de ce niveau de recettes du tourisme ne changerait pas le niveau de demande non touristique et n'entraînerait pas de hausses des prix (par rapport au scénario de référence). Ainsi, la demande totale en services liés au tourisme, provenant des touristes et des résidents locaux, serait 1,5 pour cent plus élevée que dans le scénario de référence, étant donné que la demande non touristique ne varierait pas. Cette hausse en demande touristique donnerait lieu à une hausse de la demande en main-d'œuvre équivalente à 23 842 emplois à l'année. Puisque l'offre en main-d'œuvre ne serait pas modifiée dans ce scénario, la hausse de la demande ferait grimper les pénuries estimées de 47 775 à 71 616 emplois en 2015. (Voir le tableau 18.)

Tableau 18 : Hausse de la demande touristique et demande en main-d'œuvre connexe pour atteindre l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme et écart résultant en main-d'œuvre
(différence d'ici 2015 par rapport au scénario de référence)

	Hausse en demande touristique		Demande totale de main-d'œuvre (emplois à l'année)		Hausse de la demande de main-d'œuvre		Pénurie résultante
	Millions de $	%	Scénario de référence	Scénario de la SFT	Emplois	%	Emplois à l'année
Transport	1 517	1,4 %	230 572	234 140	3 568	1,5 %	7 971
Transport aérien	811	3,6 %	54 903	56 904	2 001	3,6 %	3 084
Transport ferroviaire	13	3,3 %	4 833	4 991	158	3,3 %	337
Autres types de transport	693	0,8 %	170 837	172 246	1 409	0,8 %	4 549
Hébergement	484	3,5 %	256 648	265 578	8 930	3,5 %	13 852
Restauration	521	0,7 %	944 741	951 753	7 012	0,7 %	41 814
Loisirs et divertissements	262	0,9 %	283 640	286 191	2 551	0,9 %	6 984
Services de voyages	156	3,8 %	46 617	48 398	1 781	3,8 %	995
Autres services	124	3,8 %	--	--	--	--	--
Autres biens	616	3,8 %	--	--	--	--	--
SECTEUR DU TOURISME	**3 680**	**1,5 %**	**1 762 219**	**1 786 060**	**23 842**	**1,4 %**	**71 616**

Les répercussions d'une dégénération de la crise de la dette européenne (scénario pessimiste)

Le second scénario examine les répercussions d'une dégénération de la crise actuelle de la dette des États européens. Alors que le scénario de référence présumait d'une résolution ordonnée de la crise de la dette, ce scénario pessimiste est basé sur l'hypothèse d'une aggravation de la crise introduisant le risque d'une nouvelle récession en 2012 et 2013. Le contexte économique pour ce scénario est fondé sur le rapport des Nations Unies récemment publié, *Situation et perspectives économiques mondiales 2012*, qui examinait les ramifications économiques potentielles de la crise de la dette.

Pour pleinement prendre en compte l'incidence sur le secteur du tourisme au Canada, cette analyse a également considéré les répercussions potentielles d'une plus faible confiance des consommateurs sur la demande en biens et services touristiques. Toutefois, compte tenu de la complexité de la tâche visant à saisir tous les aspects de ce scénario, l'analyse a été restreinte à une perspective nationale à court terme seulement. Par rapport au scénario de référence, l'analyse suggère que le scénario pessimiste donnerait lieu à une réduction totale de 5 milliards de dollars en demande d'ici 2015. En termes de pourcentage, ceci représente une réduction de 2,4 pour cent par rapport au scénario de référence. Évidemment, l'incidence relative sur la demande touristique serait plus prononcée que sur la demande non touristique, tout comme l'incidence sur la demande touristique étrangère serait plus prononcée que sur la demande touristique intérieure. (Voir le tableau 19.)

Dans l'ensemble, le scénario pessimiste suggère 46 107 emplois en moins demandés dans le secteur du tourisme d'ici 2015, soit une réduction de 2,6 pour cent par rapport au scénario de référence. (Voir le tableau 20.) Cette réduction en demande de main-d'œuvre donnerait lieu à un surplus de main-d'œuvre dans tous les sous-secteurs du tourisme, sauf celui de la restauration. Compte tenu de l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre toujours prévues dans ce sous-secteur, le scénario pessimiste allégerait, sans toutefois éliminer complètement, les pénuries de main-d'œuvre. Avec le scénario pessimiste, l'écart total potentiel au niveau de la main-d'œuvre diminuerait de 47 775 à 1 668 emplois d'ici 2015.

Tableau 19 : Demande touristique et non touristique en 2015 – scénario de référence par rapport à la dégénération de la crise de la dette européenne

	Scénario de référence	Scénario de la crise européenne	Différence en $	Variation en %
	millions de dollars courants			
Demande touristique	96 320	93 823	-2 497	-2,9 %
Intérieure	78 155	76 289	-1 866	-2,7 %
Étrangère	18 164	17 533	-631	-3,9 %
Demande non touristique	146 967	144 403	-2 564	-2,0 %
DEMANDE TOTALE	**243 287**	**238 227**	**-5 060**	**-2,4 %**

Tableau 20 : Demande en main-d'œuvre et écart résultant en main-d'œuvre – scénario de référence par rapport au scénario de la dégénération de la crise de la dette européenne
(différence d'ici 2015 par rapport au scénario de référence)

	Baisse en demande de main-d'œuvre		Pénurie (ou surplus) résultante
	Emplois à l'année	%	Emplois à l'année
Transport	-4 802	-2,1 %	-399
Hébergement	-7 443	-2,9 %	-2 521
Restauration	-25 508	-2,7 %	9 294
Loisirs et divertissements	-7 375	-2,6 %	-2 941
Services de voyages	-979	-2,1 %	-1 765
TOTAL	**-46 107**	**-2,6 %**	**1 668**

Sommaire des prévisions et de la modélisation

L'effet conjugué de la demande croissante en biens et services touristiques et du ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre au Canada pourrait se traduire par d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. Alors que la récession économique mondiale a quelque peu tempéré les pénuries de main-d'œuvre à court terme, on s'attend à ce qu'elles s'accentuent d'ici le milieu de la décennie en cours, la génération du baby-boom s'apprêtant à se retirer du marché du travail. La forte immigration et le niveau plus élevé de participation des femmes au marché du travail aideront à compenser le départ des baby-boomers, mais la croissance globale de la main-d'œuvre canadienne ne suffira pas à répondre à la demande future. L'analyse actuelle suggère que les pénuries de main-d'œuvre connaîtront une explosion d'ici 2030 pour atteindre 228 000 emplois. Cela laisserait donc 10,7 pour cent de la demande de main-d'œuvre potentielle non comblée.

Il n'est pas étonnant de constater que les provinces qui devraient connaître les pénuries de main-d'œuvre en tourisme les plus marquées soient également celles qui comptent les plus fortes populations, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. Toutefois, en pourcentage de la demande de main-d'œuvre potentielle totale, les provinces de l'Atlantique devraient souffrir de plus graves pénuries, allant de 12,1 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 17 pour cent à Terre-Neuve-et-Labrador.

Si l'on examine la répartition des pénuries de main-d'œuvre par sous-secteur, on remarque que les services de restauration devraient connaître la plus importante pénurie, même si des pénuries sont également prévues dans les sous-secteurs des loisirs et divertissements, du transport et de l'hébergement. Pendant ce temps, le sous-secteur des services de voyages ne devrait pas connaître une pénurie de main-d'œuvre notable au cours des 15 à 20 prochaines années.

Dans la présente mise à jour de l'étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme, on présente également deux scénarios possibles qui pourraient avoir une incidence sur les perspectives à court terme de l'emploi dans ce secteur. Le premier, un scénario optimiste, comporte une analyse des conséquences de l'atteinte de l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme établi à 100 milliards de dollars de recettes d'ici 2015. L'analyse a suggéré que la demande touristique additionnelle associée à ce scénario augmenterait la demande potentielle en main-d'œuvre, ce qui accentuerait encore plus les pénuries de main-d'œuvre. Même si cette analyse se concentrait sur la production de chiffres liés à l'objectif d'une politique précise, toute mesure mise en place par le gouvernement dans le

but d'accroître substantiellement la demande en biens et services touristiques au Canada pourrait accentuer la difficulté qu'éprouvent les entreprises à pourvoir les postes adéquatement.

Le second scénario met en évidence les répercussions sur le secteur du tourisme au Canada résultant d'une résolution plus perturbatrice de la crise actuelle de la dette européenne. L'analyse a constaté que l'environnement économique plus faible atténuerait considérablement la demande touristique et non touristique à court terme, réduisant significativement la demande en main-d'œuvre. Toutefois, les pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur persisteraient à long terme.

Bien que très différents, les deux scénarios démontrent tout de même la nécessité d'adopter des stratégies efficaces pour accroître la capacité du secteur du tourisme à demeurer concurrentiel en attirant et en retenant les travailleurs. Même si le scénario pessimiste pourrait atténuer la gravité des problèmes de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, les causes profondes de la faible croissance de l'offre de main-d'œuvre se traduiront tout de même par des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur. À cet égard, une réponse proactive de la part du secteur pour trouver des façons plus efficaces de favoriser une offre adéquate de compétences et de main-d'œuvre, et ce, malgré même l'incertitude de la demande à venir, améliorera la position concurrentielle du secteur à plus long terme.

Consultations auprès du secteur du tourisme

Les commentaires et suggestions recueillis auprès des organismes du tourisme par le biais d'une enquête en ligne et de nombreuses séances de discussion régionales ont été un élément important de l'élaboration des prévisions en matière de main-d'œuvre. Ces consultations ont fourni un aperçu précieux des problèmes de main-d'œuvre qui touchent actuellement le secteur du tourisme au Canada et qui auront une incidence au cours des prochaines années. Ces commentaires ont contribué à orienter les projections définitives figurant dans les prévisions à long terme de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada et à cerner les enjeux urgents sur lesquels le secteur touristique et le gouvernement doivent se pencher afin d'atténuer les effets de l'aggravation des pénuries de main-d'œuvre.

Enquête sur les perspectives du tourisme

Une enquête en ligne a été réalisée auprès d'entreprises touristiques canadiennes de septembre à décembre 2011. L'enquête analysait l'incidence des problèmes présents et futurs de main-d'œuvre que connaissent les entreprises touristiques par rapport à d'autres obstacles liés à l'exploitation d'une entreprise, par région et par sous-secteur.

Les résultats de l'enquête de 2011 ont été comparés à ceux de deux enquêtes précédentes menées entre décembre 2008 et février 2009, puis de nouveau entre octobre 2009 et décembre 2009. Ces enquêtes ont fourni un aperçu de l'effet du ralentissement économique sur les entreprises touristiques durant la période de l'enquête et ont également illustré comment les entreprises s'attendaient à ce que le ralentissement se répercute sur les marchés du travail en 2011. Toutes les enquêtes ont été menées auprès d'entreprises touristiques présentant des profils semblables dans toutes les régions du Canada et dans chacun des cinq sous-secteurs du tourisme. Au total, 632 personnes ont répondu au sondage en ligne de 2011 dans une ou l'autre des langues officielles. *Veuillez noter que les résultats n'ont pas été pondérés pour rendre compte des différences entre les régions ou les sous-secteurs; ils doivent donc faire l'objet d'une interprétation de nature qualitative.*

Tableau 21 : Profil des répondants à l'enquête par sous-secteur

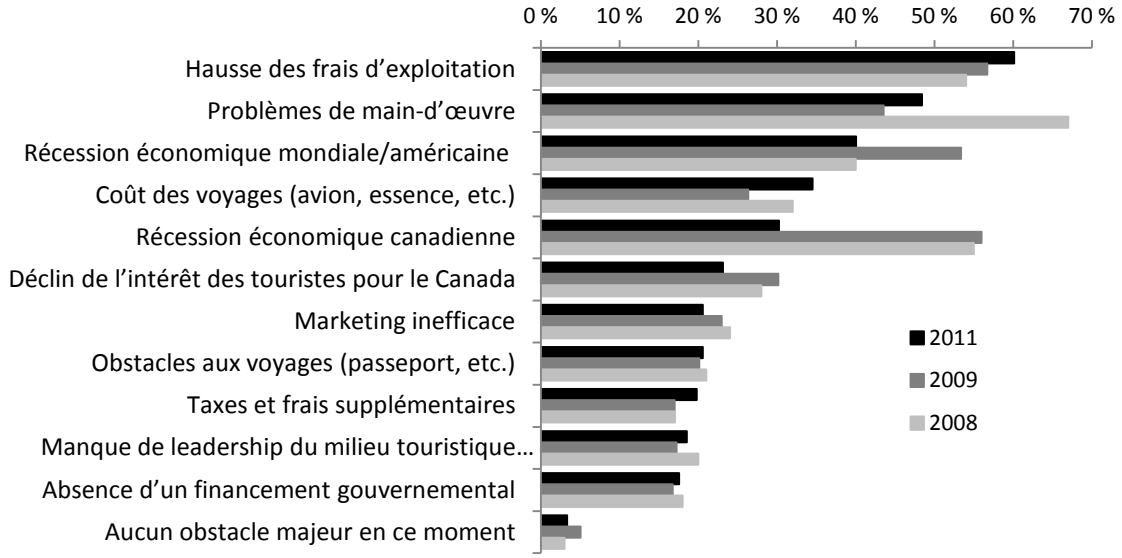
	Nombre de répondants	% de répondants
Transport	30	4,8 %
Hébergement	241	38,7 %
Restauration	102	16,4 %
Loisirs et divertissements	191	30,7 %
Services de voyages	68	10,9 %
TOTAL	**632**	**100,0 %**

Hausse des préoccupations liées aux problèmes de main-d'œuvre

Depuis 2009, le malaise à propos des problèmes de main-d'œuvre s'est intensifié, mais n'a pas encore atteint le niveau observé en 2008, alors que les problèmes de main-d'œuvre représentaient un obstacle majeur pour 67 pour cent des entreprises, soit la plus importante préoccupation dans le secteur du tourisme. À la fin de 2011, juste un peu moins de la moitié des répondants (48 pour cent) voyaient les problèmes de main-d'œuvre comme un obstacle majeur pour leur entreprise, comparativement à 44 pour cent dans l'enquête de 2009. Ceci illustre une diminution notable des préoccupations liées aux problèmes de main-d'œuvre, principalement due aux effets de la récession économique. Toutefois, maintenant que les marchés du travail se resserrent, les préoccupations liées aux problèmes de main-d'œuvre refont surface.

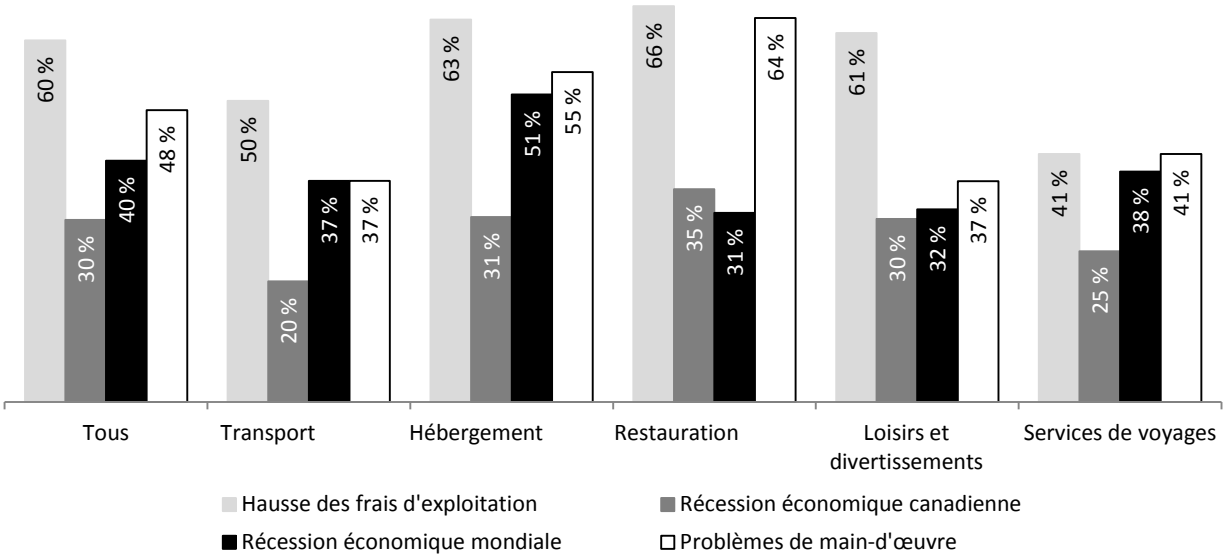
En 2011, de nombreux répondants indiquaient que la situation financière de leur entreprise les préoccupait. La hausse des frais d'exploitation était l'obstacle le plus souvent mentionné en 2011, avec 60 pour cent des répondants indiquant qu'il s'agissait là d'un obstacle significatif, comparativement à 56 pour cent en 2009. Un moins grand nombre d'entreprises touristiques voyaient le ralentissement de l'économie mondiale et de l'économie canadienne comme un obstacle majeur. Le nombre de répondants préoccupés par le ralentissement de l'économie mondiale a baissé de 53 pour cent en 2009 à 40 pour cent en 2011, alors que la baisse des préoccupations à propos de l'économie canadienne était encore plus prononcée, chutant de 56 pour cent en 2009 à 30 pour cent en 2001. (Voir le graphique A.)

Graphique A : Obstacles majeurs que doivent surmonter les entreprises touristiques aujourd'hui



Les résultats ont démontré que certains obstacles avaient une plus forte incidence sur certains sous-secteurs. La hausse des frais d'exploitation semblait toucher davantage les services de restauration, 66 pour cent des répondants de ce sous-secteur ayant mentionné qu'il s'agissait du principal problème pour leur entreprise. À 64 pour cent, le sous-secteur de la restauration signalait également la plus forte incidence de problèmes de main-d'œuvre. D'autre part, les répondants des sous-secteurs du transport et des loisirs et divertissements signalaient la plus faible incidence de problèmes de main-d'œuvre (graphique B).

Graphique B : Obstacles majeurs que doivent surmonter les entreprises touristiques aujourd'hui, par sous-secteur



Les répondants pour lesquels la main-d'œuvre représentait un obstacle important ont indiqué que le problème le plus important consistait à trouver du personnel qualifié et fiable. Viennent au deuxième rang les attentes salariales élevées des candidats potentiels, et au troisième rang, une pénurie de la main-d'œuvre qualifiée. Les données probantes recueillies dans les groupes de discussion appuient les résultats de l'enquête. Les participants aux séances de discussion indiquaient que même dans les régions où se trouvait une abondance de main-d'œuvre potentielle, trouver des employés fiables était difficile, et les garder à moindrement long terme était encore plus difficile.

Lorsque les résultats ont été répartis par sous-secteur du tourisme, d'autres préoccupations ont émergé. Pour les entreprises de transport, l'incapacité à attirer des employés qualifiés en raison d'un manque de ressources (gages, hébergement, etc.) était le troisième plus important problème de main-d'œuvre. Les entreprises dans les sous-secteurs de l'hébergement et des services de voyages étaient plus fortement préoccupées par le manque d'intérêt et de connaissance des jeunes à l'égard des emplois dans leur sous-secteur. Les répondants du sous-secteur de la restauration ont classé la difficulté à fidéliser les employés qualifiés et fiables comme étant leur deuxième plus important problème, immédiatement après trouver des employés qualifiés et fiables. Comme on pouvait s'y attendre, pour les entreprises de loisirs et divertissements, la difficulté associée à la nature saisonnière de leur entreprise était le deuxième plus important problème de main-d'œuvre (après celui de trouver des employés qualifiés et fiables).

On a également demandé aux répondants d'indiquer les fonctions de travail les plus touchées par les problèmes de main-d'œuvre dans leur sous-secteur respectif. Comme on peut le voir dans le tableau 22, les répondants du sous-secteur de l'hébergement ont mentionné que les postes les plus difficiles à pourvoir étaient ceux de préposé à l'entretien ménager, alors que dans le sous-secteur de la restauration, trouver des cuisiniers était de loin le plus grand défi. Dans les sous-secteurs des loisirs et divertissements, des services de voyages et du transport, les postes les plus difficiles à pourvoir étaient ceux considérés en dehors du tourisme, c'est-à-dire ceux qui tomberaient dans la catégorie « autre ». D'après les groupes de discussion, ces « autres » postes incluraient les postes de professionnels et de techniciens spécialisés.

Tableau 22 : Les trois fonctions de travail les plus touchées par les problèmes de main-d'œuvre, par sous-secteur du tourisme

Sous-secteur	Fonction de travail	Pourcentage de répondants qui ont eu de la difficulté à pourvoir à certains postes
Restauration	Cuisinier	79 %
	Serveur d'aliments et de boissons	54 %
	Serveur, aide de cuisine	51 %
Hébergement	Préposé à l'entretien ménager	66 %
	Préposé à la réception	55 %
	Chef/gérant de cuisine	46 %
Loisirs et divertissements	Autre	60 %
	Vendeur au détail	37 %
	Directeur d'exploitation de l'établissement	36 %
Transport	Conducteur d'autobus/opérateur de métro	73 %
	Autres fonctions	27 %
	Directeur des transports	27 %
Services de voyages	Autre	50 %
	Conseiller en voyage	43 %

Le rendement opérationnel en 2011 et les perspectives du tourisme

Les entreprises touristiques ont été questionnées à propos de leur rendement opérationnel, et plus précisément, si les niveaux de recettes et de dotation avaient changé en 2011. Tel qu'illustré dans le graphique C, sur les 591 entreprises qui ont répondu aux questions portant sur leur chiffre d'affaires, un pourcentage légèrement plus élevé (39 pour cent) a signalé une baisse du chiffre d'affaires par rapport à ceux qui signalaient une hausse (38 pour cent), comparativement à 2010. Le 23 pour cent restant ne signalait ni hausse ni baisse de leur chiffre d'affaires en 2011 par rapport à 2010.

Le sous-secteur des services de voyages était le plus optimiste à l'égard de son rendement en 2011. Juste un peu plus de 71 pour cent des répondants de ce sous-secteur signalaient que leur chiffre d'affaires avait augmenté ou était resté le même en 2011. Cependant, sur les 29 pour cent de répondants qui signalaient une baisse du chiffre d'affaires en 2011, près de 30 pour cent ont indiqué une baisse de plus de 10 pour cent.

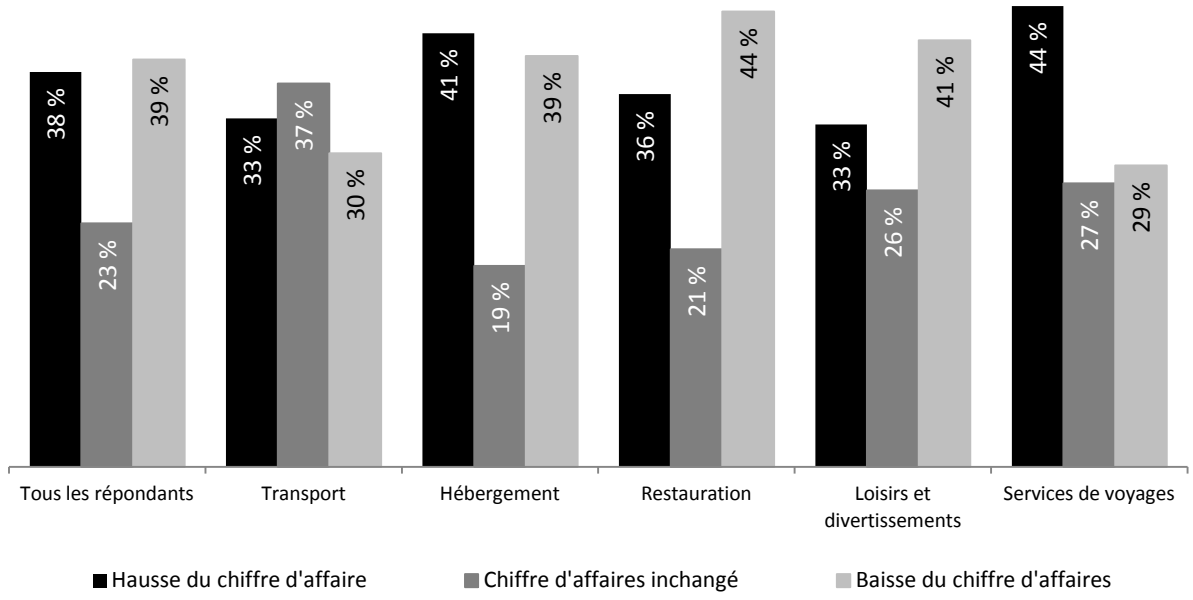
Le sous-secteur des transports était plus uniformément réparti entre ceux qui signalaient une hausse du chiffre d'affaires (30 pour cent), une baisse (33 pour cent) ou le même chiffre d'affaires (37 pour cent). Parmi les répondants qui ont vu leurs recettes baisser en 2011, juste un peu plus de 22 pour cent indiquaient une baisse de plus de 10 pour cent.

Les réponses en matière de chiffre d'affaires parmi les répondants du sous-secteur de l'hébergement ont possiblement été les plus volatiles. Seulement 19 pour cent des répondants ne signalaient aucun changement par rapport à 2010. Les autres étaient répartis entre une hausse du chiffre d'affaires (39 pour cent) et une baisse (42 pour cent). Parmi ceux qui avaient signalé une baisse du chiffre d'affaires, près de la moitié indiquaient une baisse de plus de 10 pour cent.

Le sous-secteur des loisirs et divertissements a également été volatile. Quatre répondants sur dix (41 pour cent) ont signalé une baisse de leur chiffre d'affaires, alors que juste un peu plus de 59 pour cent des répondants ont indiqué que leur chiffre d'affaires avait augmenté ou était resté égal.

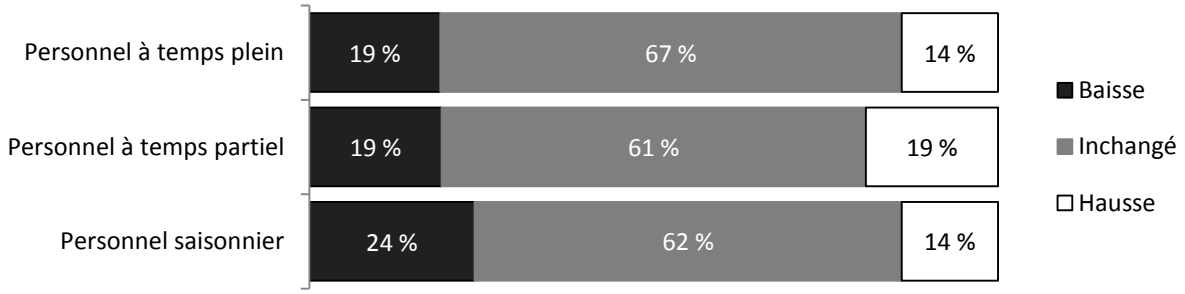
De tous les sous-secteurs, celui de la restauration avait le plus haut pourcentage de répondants signalant une baisse du chiffre d'affaires en 2011 par rapport à l'année précédente. Dans ce sous-secteur, près de 44 pour cent des répondants signalaient une baisse des recettes et parmi eux, le tiers (34 pour cent) indiquait une baisse de plus de 10 pour cent.

Graphique C : Variations du chiffre d'affaires dans l'ensemble des entreprises touristiques en 2011

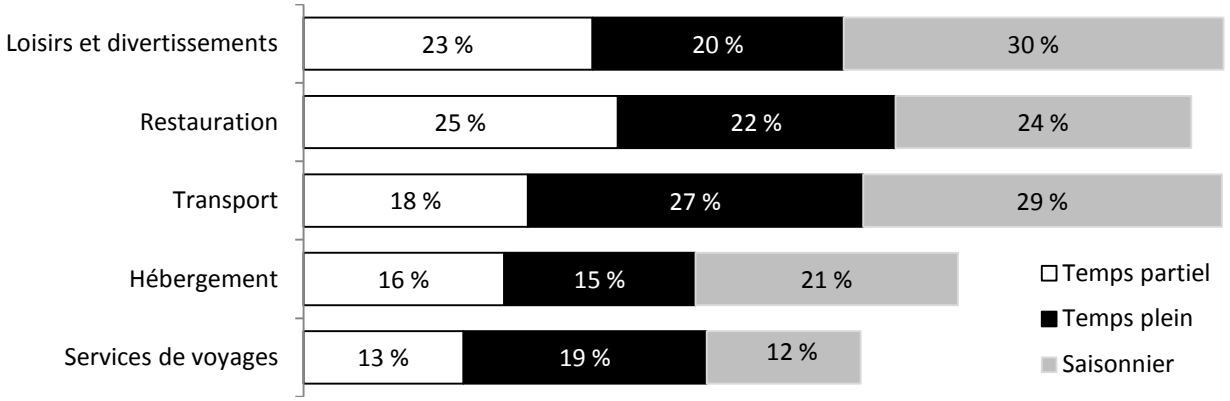


Lorsqu'on leur a demandé si les niveaux de dotation dans leurs entreprises avaient changé en 2011 par rapport à 2011, plus de 60 pour cent des répondants ont indiqué que les niveaux étaient les mêmes pour chaque type d'employé (graphique D). Parmi le reste des répondants, un plus grand pourcentage d'entreprises a réduit ses effectifs d'employés à temps plein et saisonniers comparativement au pourcentage qui a augmenté ses effectifs pour ces types d'employés. Les plus fortes réductions de personnel à temps partiel ont été signalées dans les sous-secteurs de la restauration et des loisirs et divertissements (graphique E). Les répondants du sous-secteur des loisirs et divertissements ont également signalé les plus fortes baisses d'effectif saisonnier. Dans l'ensemble, les sous-secteurs de l'hébergement et des services de voyages étaient les moins susceptibles d'afficher des baisses de niveau de dotation en 2011.

Graphique D : Variations des niveaux de dotation dans les entreprises touristiques en 2011, par type d'employé



Graphique E : Baisses des niveaux de dotation dans les entreprises touristiques en 2011, par sous-secteur



Perspectives pour les marchés locaux, intérieurs et internationaux du tourisme

Les répondants ont également été questionnés à propos de leurs attentes en matière de demande touristique pour les 12 prochains mois. De façon semblable aux résultats obtenus à la fin de 2009, ce qui se dégageait était un sentiment global d'optimisme prudent à l'égard des marchés du voyage à l'échelle locale et nationale. Dans l'ensemble, environ la moitié des répondants s'attendaient à ce que les marchés intérieurs demeurent stables et le tiers des répondants s'attendaient à ce que la demande intérieure augmente au cours des 12 prochains mois. Cependant, les perspectives pour les marchés américains et outremer étaient encore plus modérées qu'au plus fort de la récession. Au total, seulement 11 pour cent de tous les répondants anticipaient une hausse de la demande des États-Unis au cours de l'année à venir, et plus de la moitié des répondants s'attendaient à une baisse de la demande. À l'exception des services de voyages, les répondants étaient également pessimistes à l'égard de la demande d'autres marchés internationaux puisque 39 pour cent s'attendaient à une baisse. (Voir le tableau 23.)

Tableau 23 : Variation prévue de la demande au cours des 12 prochains mois, par marché du tourisme

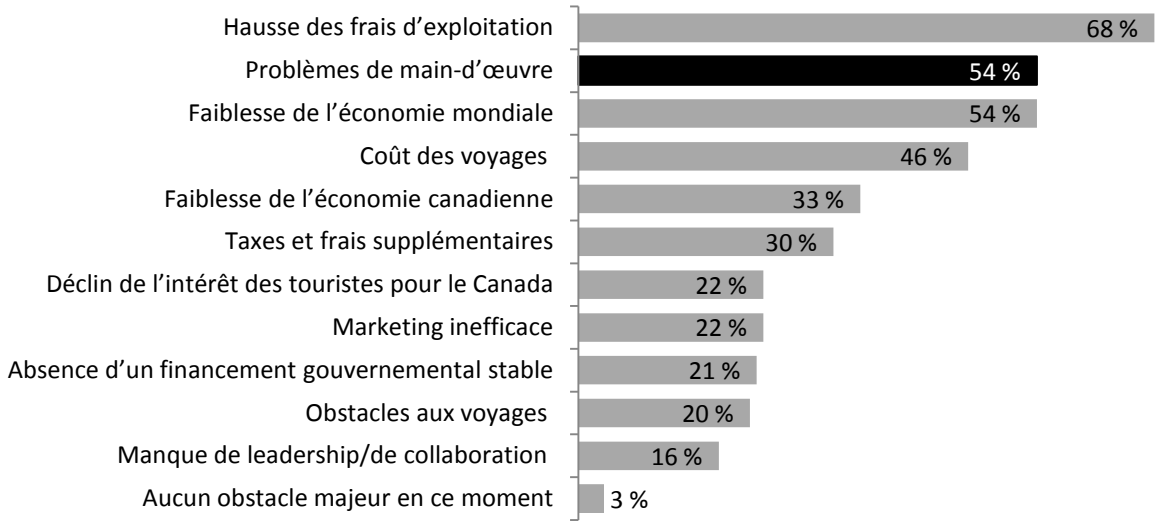
	Croissance	Demeure inchangé	Déclin
Marché local	41 %	52 %	7 %
Visiteurs internes	35 %	50 %	15 %
Visiteurs américains	11 %	34 %	55 %
Autres visiteurs internationaux	20 %	41 %	39 %

Les répondants d'entreprises touristiques exerçant leurs activités dans l'ensemble du pays avaient tendance à se montrer plus optimistes que les exploitants locaux dans leurs attentes à l'égard du marché intérieur. Parmi les exploitants nationaux, 57 pour cent des répondants s'attendaient à une hausse de la demande intérieure au cours des 12 prochains mois, comparativement à 33 pour cent des répondants régionaux. Les exploitants nationaux étaient également légèrement moins pessimistes à l'égard de la demande provenant des États-Unis et d'outremer. Parmi les répondants nationaux, 13 pour cent s'attendaient à une hausse de la demande du marché américain tandis que 23 pour cent anticipaient une hausse du marché outremer au cours des 12 prochains mois.

Les répondants de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba et de Terre-Neuve-et-Labrador avaient tendance à se montrer plus optimistes que les répondants des autres régions. Cependant, dans la plupart des régions, un plus haut pourcentage de répondants anticipait un déclin des marchés américains et outremer plutôt qu'une croissance. Ceci correspondait également avec les résultats des groupes de discussion. Dans l'ensemble, l'économie canadienne relativement forte maintient probablement l'optimisme à l'égard des marchés intérieurs, tandis que les problèmes liés à la dette auxquels l'Europe est confrontée et la reprise économique peu reluisante observée au sud de la frontière affaiblissent les attentes de croissance.

Les problèmes de main-d'œuvre devraient s'aggraver à mesure que la demande touristique reprendra
Dans l'ensemble, les répondants à l'enquête sont d'avis que les problèmes de main-d'œuvre prendront plus d'ampleur au cours des trois à cinq prochaines années. Dans le futur, 54 pour cent des répondants s'attendent à ce que les problèmes de main-d'œuvre soient un obstacle significatif, comparativement à 48 pour cent qui considèrent les problèmes de main-d'œuvre comme un obstacle majeur à l'heure actuelle. Toutefois, la hausse des frais d'exploitation demeure l'obstacle qui préoccupe le plus grand nombre d'entreprises touristiques, ayant été mentionnée par près de 68 pour cent des répondants. Les répondants étaient également préoccupés par le futur de l'économie mondiale. Même si seulement 40 pour cent des répondants considèrent l'économie mondiale comme un obstacle à l'heure actuelle, 54 pour cent s'attendent à ce qu'une faible économie mondiale nuise à leurs affaires au cours des trois à cinq prochaines années. (Voir le graphique F.)

Graphique F : Obstacles majeurs que les entreprises touristiques s'attendent à devoir surmonter dans trois à cinq ans



Les groupes de discussion - sommaire des principaux constats

Voici les principaux constats émanant des séances avec les groupes de discussion avec les intervenants qui se sont tenues à travers le Canada en novembre 2011 afin de recueillir des rétroactions à l'égard du rendement du secteur du tourisme, et plus précisément du degré d'équilibre ou de déséquilibre qui semble régner entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les prévisions préliminaires à l'égard de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme ont été présentées aux participants. Les discussions ont cherché à évaluer l'exactitude de ces données du point de vue des participants.

Rendement du secteur du tourisme en 2011

À l'exception des régions où la demande touristique a été soutenue par l'extraction des ressources naturelles, en particulier le pétrole et le gaz, il apparaissait clairement que les préoccupations économiques et financières pesaient lourdement sur le rendement du secteur en 2011. À bien des égards, c'était là une continuation des thèmes soulevés par les participants aux groupes de discussion de 2009. Même si le marché du travail s'est resserré depuis deux ans, la plupart des participants jugeaient qu'il demeurait plus facile de recruter et retenir du personnel aujourd'hui qu'avant la récession mondiale de 2008-2009.

En 2011, les préoccupations économiques et financières ont pris de l'ampleur avec l'émergence de nouveaux défis liés à la crise de la dette européenne et au retard de la reprise économique des États-Unis. Ces préoccupations ont eu une incidence tant sur le tourisme intérieur que de provenance internationale. En particulier, les sous-secteurs du tourisme qui dépendent fortement des dépenses discrétionnaires, notamment ceux de la restauration, de l'hébergement et des loisirs et divertissements, ont affiché la plus faible croissance de leur chiffre d'affaires en 2011. D'autres sous-secteurs, comme ceux du transport et des services de voyages, ont pu profiter de la demande robuste en voyages vers l'étranger en partie dû à la force du dollar canadien.

Dans les régions où l'activité basée sur les ressources naturelles prenait rapidement de l'expansion, comme l'Alberta, la Terre-Neuve-et-Labrador et la Saskatchewan, et dans une moindre mesure le Manitoba, les recettes des entreprises du secteur du tourisme ont été stimulées par l'intensification de l'activité des voyages d'affaires et de la demande non touristique appuyée par de plus fortes perspectives économiques locales.

Sur le plan de la main-d'œuvre, même dans les régions qui ne bénéficiaient pas de l'activité basée sur les ressources naturelles, de nombreux postes dans la restauration demeuraient difficiles à combler. Les chefs, les divers préposés à la cuisine et les employés de service au comptoir ont continué à être des emplois difficiles à pourvoir en 2011. La dotation de certains postes dans le domaine de l'hébergement, comme les préposés à l'entretien ménager, a également continué à présenter des difficultés. Dans les régions où le secteur des ressources naturelles était en expansion, les pénuries pour ces emplois se sont fait sentir de façon encore plus prononcée. D'ailleurs, à Calgary (Alberta) et à Thompson (Manitoba) notamment, les participants ont déclaré devoir accepter que certains postes demeurent vacants. Dans les régions toujours aux prises avec une faiblesse économique générale, les pénuries n'étaient pas aussi problématiques, mais trouver du personnel qualifié et fiable demeurait un problème. Une tendance croissante vers les réservations de dernière minute et les clients sans réservation est une autre source

de problèmes pour les exploitants de petites entreprises qui doivent planifier les effectifs nécessaires. Cette tendance semble être favorisée par des préoccupations économiques et financières persistantes.

Perspectives régionales

Colombie-Britannique : Un grand nombre de participants aux séances de discussion de cette province ont indiqué que leur chiffre d'affaires ne s'était pas remis de la récession mondiale aussi bien que prévu. On mentionnait également que les entreprises avaient été durement atteintes par la baisse du nombre de visiteurs américains, en particulier dans les régions intérieures de la Colombie-Britannique et sur l'île de Vancouver. De plus, les retombées de la tenue des Olympiques n'ont pas été à la hauteur des attentes. Même si certaines régions de la Colombie-Britannique ont effectivement bénéficié d'un regain temporaire, il semble que les répercussions aient été localisées. En fait, les participants ont généralement été unanimes à dire que la demande touristique à travers la province avait considérablement varié d'une région à l'autre au cours des deux dernières années. Ils ont également mentionné une baisse de la durée moyenne des séjours et des dépenses effectuées par les voyageurs qui recherchaient plus activement une meilleure valeur dans tous leurs achats.

Face à la faiblesse des recettes, la plupart des entreprises ont indiqué avoir imposé un gel des salaires, tout en évitant la mise à pied de leurs employés à temps plein, et personne ne signalait avoir réduit les salaires. De nombreux participants ont indiqué avoir significativement réduit le nombre d'heures offertes au personnel à temps partiel. Quelques entreprises ont enregistré une hausse du roulement du personnel et ont mentionné que certains postes, comme les préposés à l'entretien ménager et le personnel de soutien, demeuraient difficiles à pourvoir.

Provinces des Prairies : Dans les provinces des Prairies, les réponses relatives au rendement du secteur du tourisme en 2011 ont généralement été favorables, mais variables selon la province et la région. Les participants de l'Alberta semblaient être plus optimistes à propos du taux de croissance de la dernière année. À l'intérieur de l'Alberta, on indiquait que Calgary avait eu un rendement supérieur à toutes les autres régions de la province, y compris Banff, Jasper et Edmonton. De leur côté, les participants du Manitoba signalaient que le printemps extrêmement pluvieux et l'été très précoce avaient affaibli la croissance, tandis que la réponse de la Saskatchewan était plus mitigée.

Cependant, dans les trois provinces des Prairies, les participants laissaient entendre que les problèmes de main-d'œuvre étaient à la hausse et qu'en conséquence, certains postes étaient difficiles à pourvoir et, dans certains cas, restaient vacants.

Bien que l'économie de l'Alberta ait été très durement touchée par la récession mondiale, la plupart des participants affichaient une solide croissance de leur chiffre d'affaires et un revirement notable des conditions du marché du travail au cours de la dernière année. Ceci a été particulièrement vrai à Calgary, où une hausse des voyages d'affaires compensait largement la faiblesse des voyages d'agrément. Les répondants ont mentionné que le rendement du secteur du tourisme avait également pris de l'expansion à Edmonton, Banff et Jasper, mais pas dans la même mesure, la faiblesse du marché américain ayant eu des répercussions plus remarquables en dehors de Calgary.

Pour ce qui est d'attirer de la main-d'œuvre, de nombreux répondants ont indiqué avoir éprouvé des difficultés liées au roulement élevé du personnel, au débauchage d'employés par l'industrie pétrolière et gazière et la concurrence pour la main-d'œuvre provenant du gouvernement provincial. Les fonctions de travail particulièrement difficiles à pourvoir incluaient les postes culinaires de premier échelon et les

postes de gestion, de même que les postes d'entretien ménager, les préposés à l'accueil et différents postes de superviseurs. Pourvoir les postes techniques comme les plombiers et les ingénieurs était aussi difficile en raison de la forte concurrence provenant de l'industrie pétrolière et gazière.

Les participants ont également discuté d'un nouveau défi, soit celui de la pression additionnelle imposée sur les travailleurs par les médias sociaux. Notamment, le fait que les erreurs commises peuvent potentiellement être largement divulguées et nuire à la carrière d'une personne, ce qui crée un stress additionnel pour les travailleurs. Les participants ont également indiqué que le recrutement pour les entreprises en régions éloignées demeurait difficile et que la nature saisonnière de nombreux emplois du tourisme soulevait des défis additionnels. Pour contrer le roulement, quelques participants ont mentionné des moyens novateurs de fidéliser le personnel saisonnier. Dans un cas, un montant de 2 000 $ était offert pour permettre aux employés de voyager et d'apprendre deux fois par année. Cet avantage aidait à assurer le retour de tout le personnel.

La plupart des participants de la Saskatchewan ont signalé une hausse de 5 à 6 pour cent de leur chiffre d'affaires en 2011, avec une hausse encore plus prononcée dans les agences de voyages due à un accroissement de la demande pour les voyages vers l'extérieur. Tout comme pour l'Alberta, les participants de la Saskatchewan avaient tendance à suggérer qu'en 2011, la croissance avait été plus forte au niveau des voyages d'affaires qu'au niveau des voyages d'agrément.

En Saskatchewan, on mentionnait que les postes les plus difficiles à pourvoir incluaient les cuisiniers et les serveurs. Plusieurs participants ont également suggéré une hausse du roulement du personnel pour l'année dernière, et ils avaient tendance à être d'accord pour dire que les problèmes de main-d'œuvre étaient encore plus aigus dans les régions éloignées, déclarant que la difficulté à trouver un logement abordable dans les régions éloignées s'était intensifiée au cours des dernières années.

Il a été mentionné que la saisonnalité avait toujours représenté un défi, mais un participant a indiqué que son entreprise avait été en mesure de satisfaire ses besoins en main-d'œuvre saisonnière en embauchant des travailleurs semi-retraités. Pour les emplois à l'année, il a été indiqué que le fait de travailler avec SaskJobs, par le biais du Programme des candidats à l'immigration de la Saskatchewan, a grandement facilité l'intégration de travailleurs immigrants des Philippines. Toutefois, on signalait aussi que les gages et salaires dans les critères actuels du gouvernement fédéral dans les avis relatifs au marché du travail (AMT) pour les préposés à l'entretien ménager ne cadraient pas avec les taux du secteur du tourisme parce que leurs salaires sont comparés à ceux des préposés aux travaux légers de nettoyage du secteur des soins de la santé qui peut se permettre d'offrir des gages plus élevés.

Au Manitoba, les commentaires des participants aux séances de discussion suggéraient que la conjoncture économique dans la province était solide, avec des attentes de croissance à court terme. Les perspectives étaient optimistes même si la température pluvieuse et les inondations du printemps avaient nui au chiffre d'affaires de certains participants pour l'année et malgré le sentiment que la force du dollar canadien rendait les destinations intérieures moins concurrentielles et favorisait les voyages à l'extérieur du pays.

Alors que les participants de Winnipeg avaient généralement suffisamment de candidats pour pourvoir les postes, la qualité des candidats laissait souvent à désirer. Trouver du personnel de première ligne pour travailler le soir et la fin de semaine était particulièrement difficile. Le manque de logement abordable et de transport à Winnipeg était également considéré comme un obstacle au recrutement du

personnel. En plus des employés de première ligne, les répondants mentionnaient aussi des difficultés à recruter des gens de métier qualifiés.

En dehors de Winnipeg, les problèmes de main-d'œuvre constituaient également un obstacle. En plus d'un manque de candidats qualifiés, on signalait qu'il était même difficile d'inciter les gens à poser leur candidature, un problème amplifié par la nature saisonnière de nombreuses entreprises en milieu rural. Un participant a précisé que son entreprise ne pouvait pas embaucher des travailleurs étrangers pour une région éloignée parce que les responsables gouvernementaux se basaient sur le taux de chômage d'une réserve avoisinante pour dire que de la main-d'œuvre était disponible.

Centre du Canada : Les participants de l'Ontario avaient tendance à se montrer très pessimistes à propos de la croissance du chiffre d'affaires enregistré par leurs entreprises en 2011, en particulier à Toronto et dans les centres de villégiature situés entre Toronto et le parc Algonquin. Dans de nombreux cas, les participants de ces régions avaient affiché une croissance nulle (ou même un déclin) des recettes du sous-secteur de l'hébergement en raison d'une faible demande pour les loisirs, un manque de conférences d'envergure et la faiblesse des prix. À Ottawa, les participants signalaient que les affaires liées aux conférences gouvernementales étaient en baisse, mais que les événements de groupe avaient légèrement augmenté. L'activité de l'aéroport était également relativement faible à Ottawa, réduisant la croissance des recettes des entreprises de location de voitures.

La plupart des participants en Ontario affirmaient ne pas éprouver de difficultés notables à trouver des travailleurs potentiels, mais que trouver des employés avec les compétences appropriées était beaucoup plus difficile. En particulier, on mentionnait que si les travailleurs déplacés du secteur de la fabrication avaient exprimé un intérêt à se joindre à la main-d'œuvre du tourisme, leur sens de l'hospitalité moins bien développé rendait la transition difficile. De plus, les attentes irréalistes des jeunes travailleurs, surtout à l'égard des possibilités d'avancement et des heures de travail, donnaient lieu à un roulement du personnel très élevé. On signalait que les serveurs, les gestionnaires en restauration, les gestionnaires adjoints et les adjoints aux événements demeuraient difficiles à pourvoir.

Plusieurs ont également mentionné que la plus forte incidence de réservations de dernière minute compliquait la planification des besoins en personnel. Les participants de centres de villégiature en dehors des régions urbaines continuaient à avoir de la difficulté à recruter du personnel saisonnier en raison de leur emplacement.

Au Québec, les participants avaient observé une modeste amélioration de la demande en tourisme depuis 2009, la hausse du nombre de visiteurs de l'Ontario et d'autres régions du Canada compensant le déclin des visiteurs américains. Toutefois, certains participants ont mentionné une certaine tendance à la frugalité des consommateurs qui dépensaient moins lors de chaque visite.

À propos des problèmes de main-d'œuvre, les participants du Québec signalaient une pénurie aiguë de travailleurs qualifiés. Les employeurs devaient souvent choisir parmi un petit nombre de candidats. Même lorsque le nombre de candidats était adéquat, la majorité ne disposait pas des compétences nécessaires, notamment la capacité de communiquer efficacement dans les deux langues officielles. La pénurie touchait un vaste éventail de fonctions de travail, mais les préposés à l'entretien ménager et les postes nécessitant des compétences spécialisées, comme ceux de cuisiner et de sauveteur, étaient parmi les plus difficiles à pourvoir.

Le roulement du personnel demeurait un problème persistant, en particulier chez les jeunes travailleurs. Les participants signalaient que les jeunes travailleurs n'étaient pas disposés à s'engager à accomplir la charge de travail requise et avaient souvent des attentes irréalistes à l'égard de la rémunération et des heures de travail. Comme dans d'autres régions du Canada, la nature saisonnière du tourisme était souvent désignée comme un obstacle. En particulier, l'incapacité des entreprises à garantir un nombre d'heures suffisant à l'année aggravait le problème du roulement.

Canada atlantique : De tous les groupes de discussion du Canada atlantique, les participants du Nouveau-Brunswick avaient tendance à être les plus pessimistes à l'égard du rendement du secteur du tourisme en 2011. La plupart des participants signalaient un déclin du chiffre d'affaires de leur entreprise en 2011, avec les plus fortes répercussions au niveau de l'hébergement et des transports aériens. Les participants du sous-secteur de l'hébergement ont signalé que, dû à une baisse de l'occupation et des tarifs combinée à une hausse des frais d'exploitation, la rentabilité avait été durement atteinte en 2011. Quelques participants ont mentionné un très faible taux de voyages d'affaires; un participant a déclaré que 2011 était la première année qu'ils pouvaient se souvenir avoir vu des entreprises annuler leurs réceptions de Noël.

Si les restaurants semblaient avoir eu de meilleurs résultats, même les promotions des restaurants indépendants ciblaient le marché local, comme la promotion « *Chop, Chop* » qui encourageait les gens de la place à savourer les mets préparés par les chefs locaux, a dû réduire considérablement les prix pour soulever l'intérêt du public. Dans l'ensemble, les participants ont déclaré que trouver de la main-d'œuvre en 2011 n'avait pas été un problème notable. Toutefois, dû au taux de roulement élevé, certains postes, comme ceux de préposé à l'entretien ménager et de chef, demeuraient difficiles à pourvoir. En conséquence de l'augmentation du salaire minimum, de nombreux participants ont dû réduire le nombre moyen d'heures offertes aux employés. Certains participants ont mentionné que cela avait donné lieu à de plus hauts taux de roulement puisque les employés allaient ailleurs pour trouver plus d'heures de travail.

En Nouvelle-Écosse, les participants étaient également pessimistes à l'égard du rendement du secteur du tourisme en 2011. Ils ont mentionné que si certaines parties de la province (comme la baie de Fundy et Dartmouth) semblaient avoir un peu mieux réussi, Halifax avait souffert du faible taux de voyages d'agrément, en partie à cause de la force du dollar canadien et de la mauvaise température estivale. Un participant était d'avis que la force du dollar canadien poussait probablement de nombreux touristes potentiels vers le sud, en particulier ceux en provenance du Québec. On notait aussi que les voyages d'affaires étaient en hausse par rapport aux voyages d'agrément. Un autre participant a suggéré qu'on commençait à voir une polarisation des comportements de voyage, où les voyageurs défonçaient leur budget sur un article (ou service), mais lésinaient ou coupaient sur les autres articles (ou services) accompagnateurs traditionnels, se traduisant par une réduction globale des dépenses.

Dans l'ensemble, les participants ont déclaré que la plupart des problèmes de main-d'œuvre tournaient généralement autour de la saisonnalité, du manque de transport, du manque de disponibilité de places en garderie et de l'effet dissuasif de l'assurance-emploi et de l'assistance sociale sur la volonté de travailler. Pour contrer le problème de la saisonnalité, une participante a mentionné que son entreprise avait pris des dispositions avec des établissements d'enseignement afin que les étudiants puissent être disponibles pour travailler de la première semaine de mai jusqu'au 15 octobre.

Les participants de l'Île-du-Prince-Édouard étaient plus optimistes que ceux du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse à l'égard du rendement du secteur du tourisme de leur province en 2011. Les représentants des sous-secteurs de l'hébergement et des loisirs et divertissements ont tout de même mentionné que la mauvaise température avait eu des répercussions sur leurs recettes au cours de l'année. Les participants ont également mentionné que Charlottetown et Summerside semblaient avoir mieux réussi que les régions rurales de la province.

Dans l'ensemble, les participants ont déclaré que malgré des changements considérables à l'emploi dans le secteur du tourisme dus à l'achat de propriétés par de nouveaux arrivants, il n'y avait pas eu de pénurie importante de main-d'œuvre en 2011. Quelques participants ont indiqué que la hausse du salaire minimum les avait forcés à supprimer certains postes ou à réduire les heures, ce qui, selon certains, pourrait avoir entraîné une hausse du roulement puisque certains employés partaient pour trouver plus d'heures ailleurs. Plusieurs participants ont noté que pour obtenir suffisamment d'heures, les employés doivent être versatiles. Si l'offre de main-d'œuvre était généralement suffisante, certaines fonctions de travail, comme les préposés à l'entretien ménager, étaient encore difficiles à pourvoir. Les participants des régions rurales ont indiqué que le transport demeurait un des principaux obstacles au recrutement pour différentes fonctions de travail.

Contrairement aux autres provinces de l'Atlantique, les participants de la Terre-Neuve-et-Labrador étaient optimistes à l'égard du rendement du secteur du tourisme en 2011. Si la mauvaise température a quelque peu modéré les voyages d'agrément, les participants ont tout de même indiqué une croissance généralement solide de leur chiffre d'affaires. La plupart des participants ont signalé une demande particulièrement forte pour les voyages d'affaires donnant lieu à quelques difficultés pour la dotation. En général, les défis semblaient être liés à la qualité des candidats plutôt qu'à la quantité. En particulier, les participants constataient que la plupart des candidats ont une forte tendance à changer d'emploi souvent. Les postes de préposé à l'entretien ménager, de cuisinier, de chef et de serveur étaient généralement les plus difficiles à pourvoir. Un participant a mentionné une difficulté à retenir le personnel de gestion, en particulier pour les hôtels indépendants non associés à une bannière reconnue. Toutefois, un autre participant indiquait avoir réussi à retenir son personnel de gestion en entreprenant une importante planification de la relève.

Revenus du tourisme et perspectives du marché du travail (à partir de 2012)

Perspectives régionales

Colombie-Britannique : Les attentes des participants de Vancouver à l'égard de la croissance du chiffre d'affaires en 2012 étaient prudentes. On s'attendait à ce que la taxe de vente harmonisée de la province, la hausse du salaire minimum et les nouvelles lois en matière de conduite automobile et de boissons alcoolisées pèsent sur le rendement des entreprises touristiques de la Colombie-Britannique à court terme. La plupart des participants prévoyaient que la croissance du chiffre d'affaires ne maintiendrait pas le même rythme que la croissance des frais d'exploitation, y compris la main-d'œuvre.

En prévision des pénuries de main-d'œuvre anticipées, de nombreux participants ont adopté une politique de formation polyvalente pour accroître la flexibilité de leur personnel. Un participant a affirmé qu'il préférait payer pour avoir deux cuisiniers en service, plutôt qu'un cuisinier et un laveur de

vaisselle, pour pouvoir répondre à la demande pendant les heures de pointe et assigner un des cuisiniers à la vaisselle lorsque l'achalandage diminue.

Les programmes d'immigration comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), mené par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, ou le Programme des candidats des provinces (PCP), mené en collaboration avec les provinces, sont d'autres moyens de contrer les pénuries de main-d'œuvre. Si certains participants ont été en mesure de combler leurs besoins en main-d'œuvre par le biais de ces programmes, d'autres se demandent s'ils seront disponibles dans le futur.

Dans un avenir à plus long terme, une amélioration graduelle de la demande touristique était anticipée dans l'ensemble de la province au cours des prochaines années, mais les participants ont indiqué que le rendement à plus long terme varierait probablement d'une région à l'autre.

Provinces des Prairies : Les participants de l'Alberta avaient tendance à anticiper que le resserrement du marché du travail s'accroîtrait à court terme. Compte tenu de l'ampleur des projets d'immobilisation actuellement en cours, les participants s'attendaient à ce que la demande en voyages d'affaires continue à prendre rapidement de l'expansion au cours des prochaines années. Il a aussi été mentionné que la croissance du marché du tourisme chinois pourrait s'accélérer en raison de l'expansion de l'aéroport de Calgary. Les dépenses non touristiques seraient aussi favorisées par la croissance continue des perspectives économiques et l'expansion de la population. Les participants étaient d'avis que la croissance à Edmonton et dans d'autres parties de la province s'intensifierait rapidement au cours des prochaines années.

Même si plusieurs participants de l'Alberta aimeraient embaucher un plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires pour combler les lacunes actuelles et futures en matière de dotation en personnel, ils ne sont pas certains de pouvoir le faire. On reconnaissait qu'il était peu probable que le gouvernement fédéral augmenterait le nombre de travailleurs étrangers temporaires alors que le taux de chômage dans les autres provinces demeurait élevé. Un répondant a proposé que l'Alberta devrait envisager de se doter de sa propre politique en matière d'immigration. Quelques répondants ont suggéré qu'il y avait des problèmes associés au Programme des travailleurs étrangers temporaires, notamment l'impossibilité d'accorder des promotions aux travailleurs étrangers qui le méritent.

Les participants du groupe de Calgary ont fait valoir que les chercheurs d'emploi avaient moins de concurrence pour les postes en Alberta, ce qui permettait un avancement plus rapide de leur carrière que dans d'autres provinces. Il leur semblait que ce point devrait être utilisé pour mettre l'Alberta en valeur auprès d'employés qualifiés ailleurs au Canada.

Les participants aux séances de discussion tenues en Saskatchewan et au Manitoba étaient plutôt optimistes à propos de leurs perspectives de croissance en 2012. Cependant, la plupart ont indiqué qu'ils ne prévoyaient pas accroître leur niveau de dotation à court terme. D'un autre côté, la plupart des participants reconnaissaient que les pénuries de main-d'œuvre prendraient de l'ampleur avec la hausse de la demande de travailleurs tant dans les entreprises touristiques que non touristiques. Dans le Nord du Manitoba, l'industrie minière fait déjà concurrence aux entreprises touristiques sur le marché du travail. À Winnipeg, avec l'ouverture de plus de restaurants et du nouveau Musée canadien des droits de la personne au centre-ville, l'offre de main-d'œuvre se resserrera davantage. Dans cet

environnement, les participants s'attendent à ce que la polyvalence et la gestion efficace du temps prennent encore plus d'importance.

En Saskatchewan, les participants croyaient que le partage d'emploi et les horaires flexibles seraient nécessaires pour contribuer à répondre aux besoins de la province en main-d'œuvre dans les années à venir. Certains participants considéraient que l'embauche de travailleurs venant des communautés autochtones avait du potentiel.

Centre du Canada : Les participants de Toronto et d'autres régions de l'Ontario étaient plutôt pessimistes à l'égard de leurs perspectives de revenus à court terme. À Toronto, les participants du sous-secteur de l'hébergement étaient particulièrement préoccupés par les répercussions sur leur chiffre d'affaires d'une forte pression à la baisse des prix exercée par la présence de nouveaux hôtels. Les perspectives étaient de plus assombries par la faiblesse apparente de la croissance dans le secteur de l'organisation de congrès à Toronto et des voyages d'affaires gouvernementaux dans le futur. Plusieurs participants ont mentionné que la pression sur les prix risque de s'intensifier encore plus avec la tendance des voyageurs à rechercher des aubaines de dernière minute. Les participants des centres de villégiature à l'extérieur de Toronto prévoyaient que la pression sur les revenus entraînerait la fermeture de certains établissements.

La plupart des participants ne prévoyaient pas augmenter leur effectif salarié, sauf à Ottawa où l'on prévoyait une hausse des travailleurs à temps partiel ou contractuels dans un futur rapproché. Cependant, la plupart s'attendent également à avoir des difficultés à pourvoir un certain nombre de postes. Certains participants ont suggéré que la demande croissante en soins de santé augmenterait la concurrence pour la main-d'œuvre provenant de ce sous-secteur. Même si la discussion avait tendance à tourner autour des préposés à l'entretien ménager, d'autres fonctions de travail pourraient également être touchées, comme les cuisiniers et les gens de métier. Un participant a suggéré que les grandes bannières disposant de personnel syndiqué auraient un avantage dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre grâce à leur capacité de relocalisation du personnel et aux meilleures possibilités d'avancement qu'ils peuvent offrir. De nombreux participants ont mentionné un besoin pour des travailleurs polyvalents, afin de pouvoir réduire les effectifs nécessaires.

Les entreprises du Québec avaient une perspective tempérée pour l'industrie du tourisme de la province et on s'attendait à ce que les besoins en personnel augmentent en conséquence. Cependant, les participants signalaient une difficulté croissante à attirer de la main-d'œuvre qualifiée et s'attendaient donc à voir les pénuries de main-d'œuvre s'aggraver.

Pour affronter les difficultés en matière de recrutement, les entreprises ont mis en place différentes mesures à explorer de façon plus approfondie, notamment de cibler les travailleurs semi-retraités comme source potentielle de main-d'œuvre. La plupart des entreprises ont obtenu beaucoup de succès avec les personnes semi-retraitées, trouvant dans cette cohorte des travailleurs très stables et fiables. D'autres ont toutefois trouvé qu'ils avaient des attentes irréalistes à propos de la charge de travail et de la flexibilité des heures de travail. Les entreprises ont également commencé à coordonner leurs efforts avec les organismes locaux, les commissions scolaires et les chambres de commerce pour rejoindre d'autres segments de la population, comme les étudiants et les nouveaux immigrants, avec un certain degré de succès. Malgré leurs succès, les participants ont exprimé leur inquiétude qu'ils se verraient inévitablement contraints d'augmenter les salaires pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

Canada atlantique : Les attentes en matière de tourisme pour le Canada atlantique à court et à moyen terme étaient mitigées. Au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, certains participants s'attendaient à ne voir aucune croissance avant 2015 ou 2016 en raison de la faiblesse économique générale, des coupures gouvernementales et du faible taux continu de visiteurs américains. Au Nouveau-Brunswick, les participants s'attendaient à voir une plus forte croissance sur la Côte-Nord. Un participant a indiqué que Moncton avait considérablement évolué et se trouvait maintenant en bien meilleure position de croissance que par le passé. Toutefois, dans toutes les régions, on prévoyait encore de la difficulté à pourvoir les postes de préposé à l'entretien ménager.

En Nouvelle-Écosse, il a été suggéré que les tarifs des hôtels continueraient à subir de la pression avec l'ouverture de nouveaux établissements. Un participant du Cap-Breton s'attendait à voir les locations à court terme de condominiums nuire à son rendement puisque les propriétaires, en n'ayant pas à payer les taxes commerciales ou les tarifs commerciaux pour les services publics, peuvent offrir des prix plus concurrentiels. Il a été suggéré que les perspectives commerciales pourraient s'améliorer à Halifax avec l'ouverture du nouveau centre de congrès en 2015, mais les retombées du contrat de 25 milliards de dollars récemment octroyé à Halifax pour la construction de navires pour la Marine canadienne ont soulevé moins d'enthousiasme. Si les participants reconnaissaient que les activités de construction navale pourraient attirer des gens dans la région, ils pensaient aussi que ces nouveaux arrivants ne travailleraient pas dans le secteur du tourisme. En fait, ils voyaient plutôt cette hausse de l'activité de construction navale comme une source encore plus importante de concurrence pour la main-d'œuvre.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les participants étaient neutres à l'égard de leurs perspectives de croissance pour les quelques prochaines années. On s'attendait à ce que la croissance du tourisme en provenance des États-Unis demeure faible, modérant encore plus les perspectives du secteur du tourisme de la province parmi les participants aux séances de discussion. Même si certains participants reconnaissaient que le nouveau centre de congrès pourrait attirer de nouveaux visiteurs, d'autres ont suggéré que cela ne ferait que déplacer l'activité existante. Au niveau de la main-d'œuvre, la plupart des participants s'attendaient à d'importantes pénuries, surtout pour les postes à temps plein offrant des avantages sociaux et pour les fonctions de soutien comme les postes de cuisinier. Un participant a mentionné que les postes de chef de quart, de superviseur adjoint ou de directeur général seraient probablement difficiles à pourvoir parce que le recrutement pour ces postes doit se faire à l'intérieur de l'organisation. On notait aussi qu'en raison du vieillissement de la population, la concurrence pour la main-d'œuvre provenant du secteur de la santé augmenterait probablement, en particulier pour les préposés à l'entretien ménager, les cuisiniers et les paysagistes.

Sommaire des groupes de discussion (revenus du tourisme et problèmes de main-d'œuvre)

Pour la plupart, les participants aux séances de discussion dans l'ensemble du pays ont signalé que l'incidence de voyages d'agrément avait été faible en 2011. On voyait la force du dollar canadien comme un incitateur aux voyages vers l'étranger et un déterrant au tourisme en provenance de l'étranger et de l'intérieur du Canada. Dans certaines régions, la hausse des voyages d'affaires a plus que compensé la faiblesse des voyages d'agrément, mais pas partout. Les régions enregistrant la plus forte demande pour les voyages d'affaires ont été celles où les industries fondées sur les ressources naturelles étaient en plein essor comme la Saskatchewan, Calgary, Kamloops et St. John's.

Sur le plan de la main-d'œuvre, la plupart des participants ont indiqué qu'il demeurait difficile de trouver des employés qualifiés, surtout pour certaines fonctions de travail. Dans certains cas, il était même difficile de simplement trouver suffisamment de candidats. Les fonctions de préposé à l'entretien

ménager, de cuisinier, de chef et d'autres fonctions de soutien ont été les plus souvent mentionnées, de même que les gens de métier qualifiés. De plus, de nombreux participants ont déclaré qu'en raison des taux élevés de roulement du personnel, ils avaient de la difficulté à garder certains postes de premier échelon, comme les postes de serveur ou d'aide-cuisinier, comblés.

Dans l'ensemble du pays, les problèmes de main-d'œuvre étaient amplifiés dans les régions rurales. Même si les entreprises urbaines signalaient une difficulté à trouver des employés qualifiés, ils recevaient tout de même des candidatures pour les postes ouverts. Dans les régions rurales, le simple fait de trouver des candidats souhaitant postuler était un défi en raison de la plus faible population active et de la nature saisonnière des emplois. Les régions où le secteur des ressources naturelles est particulièrement fort, et où la demande est donc plus forte et les marchés du travail plus serrés, signalaient aussi une difficulté à trouver des candidats. De façon générale, le pays semble plus divisé qu'il ne l'a été au cours de séances de discussion antérieures. Dans certaines régions, la demande globale est plutôt forte, alors que dans d'autres, elle est plutôt faible. Toutefois, dans toutes les régions, des problèmes de main-d'œuvre existent dans certaines mesures.

Analyse du contenu des discussions de groupe

Afin de fournir un rapport unique et objectif des propos des 12 groupes de discussion, une analyse de contenu a été effectuée en limitant notre attention aux solutions que l'industrie ou le gouvernement pourraient adopter pour aider les entreprises touristiques à surmonter les obstacles actuels et futurs en matière de main-d'œuvre. Aux fins de cette analyse de contenu, 32 thèmes communs ont été identifiés et catégorisés dans les transcriptions des notes des groupes de discussion, incluant les initiatives que le gouvernement devrait entreprendre, les programmes que le gouvernement pourrait améliorer et les solutions, comme une amélioration de la formation, qui doivent provenir de l'industrie. Pour faciliter la présentation des thèmes communs, les 12 groupes de discussion ont été répartis en trois groupes représentant des régions distinctes du pays : l'est du Canada (les provinces de l'Atlantique), le centre du Canada (l'Ontario et le Québec) et l'ouest du Canada (les Prairies et la Colombie-Britannique). Quatre séances de discussion avaient eu lieu dans chacune de ces régions.

Comme on peut le voir dans le tableau 24, le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour aider les entreprises touristiques à surmonter les obstacles actuels et futurs en matière de main-d'œuvre a été le thème le plus souvent abordé.

Tableau 24 : Les 20 principaux thèmes abordés dans le cadre des discussions sur les problèmes de main-d'œuvre

Sujet/thème	% de l'ensemble des mentions
Programme des travailleurs étrangers temporaires	14,4 %
Formation	12,9 %
Amélioration de l'image des emplois du tourisme	7,9 %
Automatisation	6,5 %
Immigration	6,5 %
Travailleurs semi-retraités	6,4 %
Réforme de l'assurance-emploi	5,0 %
Amélioration du transport en commun	4,3 %
Participation des employés au processus décisionnel	3,6 %
Possibilités d'avancement	2,9 %
Reconnaissance des employés	2,9 %
Heures flexibles	2,2 %
Partage des pourboires	2,2 %
Couverture Internet/téléphonique en régions rurales	2,2 %
Prestations de soins de santé	2,2 %
Partenariats avec les écoles ou organisations	2,2 %
Télétravail	1,4 %
Sensibilisation	1,4 %
Personnes handicapées	1,4 %
Forum visant le partage des idées	1,4 %

Cependant, la plupart des discussions se sont concentrées sur les lacunes actuelles du programme du point de vue des entreprises touristiques. Bien qu'il ait été mentionné partout, la fréquence à laquelle ce sujet a été abordé a augmenté graduellement de l'est à l'ouest du pays. La formation, formelle et informelle, et la nécessité d'améliorer l'image des emplois et des carrières en tourisme figuraient aux deuxième et troisième rangs des thèmes les plus communs.

La plupart des mentions de la formation portaient sur son rôle dans l'amélioration des compétences nécessaires, dans l'augmentation du rendement, dans l'investissement dans les employés et en bout de compte, comme moyen efficace pour réduire le roulement du personnel. Dans chaque région, la formation était systématiquement le premier, ou un des premiers, thème de la liste des thèmes abordés, allant de la nécessité d'augmenter le niveau de formation pour les compétences d'emploi générales, comme l'anglais comme langue seconde, à la formation occupationnelle spécifique comme celle offerte par la Tour Guide Training Corporation of Canada. Les participants ont également mentionné divers programmes d'hospitalité offerts par des collèges et des universités, ainsi que les avantages du matériel de formation *emerit*®, y compris des programmes de première ligne ciblant les cuisiniers, les préposés à l'entretien ménager et les préposés au service des banquets, de même que les programmes de formation pour gestionnaires et superviseurs.

S'il y avait une grande uniformité au niveau des thèmes entendus dans l'ensemble du pays, il y avait toutefois certaines différences au niveau du degré d'intérêt pour différents sujets. À cet égard, l'analyse du contenu est utile pour représenter l'importance relative de différents thèmes pour les participants aux séances de discussion de différentes régions du pays. Les pages suivantes comprennent des représentations graphiques illustrant l'importance des thèmes dans chaque région. Ils sont présentés sous forme de « nuages de mots » typiques où les thèmes abordés sont inscrits en formats gradués, le plus gros format étant associé au sujet le plus souvent mentionné.

Est du Canada

Dans l'est du Canada, la formation a été le moyen le plus souvent mentionné d'aider les entreprises touristiques à surmonter les problèmes de main-d'œuvre. Les participants ont souvent indiqué que non seulement la formation améliorait les compétences des employés, mais que cela les aidait aussi à se sentir plus à l'aise dans leur fonction de travail. De plus, les participants ont précisé que le gouvernement devait contribuer à offrir cette formation par le biais du système d'éducation puisque le coût de la formation pour les entreprises était considérable. La réforme de l'assurance-emploi et l'importance de la reconnaissance des employés ont aussi fait l'objet de discussions. On a également mentionné que la participation des employés au processus décisionnel favorisait l'engagement des employés, assurant un plus faible roulement du personnel durant la saison du tourisme. Par ailleurs, l'incapacité des entreprises touristiques à offrir des prestations de santé adéquates à un coût abordable était considérée comme un inconvénient distinct.

Centre du Canada

Dans le centre du Canada, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été le thème qui s'est démarqué au premier rang. Plusieurs participants de l'Ontario avaient embauché des travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, ils ont mentionné que beaucoup de ces personnes préféraient évidemment travailler dans les provinces où il était plus facile d'obtenir sa citoyenneté par le biais du Programme des candidats des provinces. Il n'est peut-être pas étonnant de voir que dans le centre du Canada, les participants s'identifiaient aussi fortement à la question de trouver des moyens de puiser plus efficacement dans la cohorte des nouveaux immigrants et des personnes semi-retraitées. La formation a aussi été un sujet fréquent; en particulier, le recyclage professionnel a été mentionné comme moyen d'accroître l'intégration d'employés provenant d'autres secteurs, alors que la formation polyvalente présentait de l'intérêt pour fournir plus d'heures aux employés à temps partiel. Il est intéressant de noter que l'impossibilité pour les travailleurs de pouvoir se fier au transport public a souvent été mentionnée. S'il n'était pas surprenant d'entendre que les problèmes de transport nuisaient au recrutement de personnel saisonnier dans les centres de villégiature et les installations récréatives en dehors des principaux centres urbains, la question du transport était également soulevée à l'intérieur des centres urbains, en particulier pour le transport nocturne à des heures tardives. L'idée de réduire les besoins en main-d'œuvre par l'automatisation a fait l'objet de discussions, mais elle n'était considérée applicable que pour les établissements de plus grande envergure et pour les tâches axées sur la production.

Ouest du Canada

Dans l'ouest du Canada, le thème du Programme des candidats des provinces comme moyen pour aider les entreprises touristiques à surmonter les problèmes de main-d'œuvre actuels et futurs ressortait plutôt fortement. Les participants aux séances de discussion connaissaient généralement assez bien le programme existant et faisaient part de leurs impressions à propos de ses forces, de ses faiblesses et de la possibilité de l'étendre ou de le modifier dans le futur. Encore ici, la formation a été un sujet fréquent. La nécessité d'améliorer l'image des emplois et carrières en tourisme a été abordée encore plus souvent que dans les autres régions du pays. En fait, on mentionnait souvent que le secteur devait faire mieux en terme de convaincre les jeunes que le tourisme offre des choix de carrière viables avec des

possibilités d'avancement intéressantes. On mentionnait également que le secteur devait s'efforcer d'attirer des candidats d'autres régions du Canada où le taux de chômage est élevé et où la concurrence pour les postes est féroce. L'idée de puiser dans la main-d'œuvre autochtone a souvent été entendue dans l'ouest du Canada. De plus, les répondants de cette région ont aussi mentionné la nécessité d'embaucher des travailleurs semi-retraités et des personnes handicapées.

Mesures prioritaires pour remédier à la pénurie imminente de main-d'œuvre

Même si le secteur du tourisme ne fait que commencer à se remettre de la récession et si les pénuries de main-d'œuvre commencent tout juste à se faire sentir dans certaines fonctions de travail et dans certaines régions, ces pénuries s'étendront au fur et à mesure que les marchés du travail se resserreront. Durant les séances de discussion, les participants ont été questionnés sur ce qu'ils voyaient comme les meilleures façons pour eux-mêmes et le gouvernement de remédier aux pénuries imminentes de main-d'œuvre. Depuis 2007, quatre séries de séances de discussion ont été organisées et certaines mesures prioritaires pour remédier aux pénuries imminentes de main-d'œuvre ont été systématiquement relevées. Ce qui suit comprend les sujets abordés par les groupes de discussion antérieurs qui ont de nouveau été mentionnés en novembre 2011, notamment les bassins de main-d'œuvre traditionnels et les nouveaux bassins à envisager, l'augmentation de la productivité, le rehaussement de l'image des emplois en tourisme et la demande de changements au niveau des politiques et programmes du gouvernement.

Accroissement de l'offre de main-d'œuvre

Un des moyens qui permettraient au secteur du tourisme d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre est de recruter des employés provenant de nouveaux bassins de main-d'œuvre ou d'accroître l'attrait des entreprises touristiques pour les employés de bassins plus traditionnels. On a demandé aux participants aux séances de discussion où ils s'attendaient à trouver des employés dans le futur, au fur et à mesure que s'intensifieraient la demande et la concurrence pour la main-d'œuvre disponible. Les participants ont identifié les bassins de main-d'œuvre suivants comme sources potentielles de croissance de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme.

- **Travailleurs plus âgés :** Un nombre croissant d'entreprises touristiques canadiennes embauchent des travailleurs plus âgés et obtiennent en général des résultats très satisfaisants. La grande majorité des participants étaient d'avis que les travailleurs plus âgés rehaussaient le milieu de travail en donnant un bon exemple aux travailleurs plus jeunes et en partageant leurs compétences éprouvées en service à la clientèle. Étant donné que l'âge moyen de la population canadienne devrait augmenter de façon notable à long terme, ce bassin de travailleurs pourrait constituer une source principale de croissance de l'offre de main-d'œuvre à longue échéance. Par ailleurs, comme les Canadiens qui atteignent maintenant l'âge de la retraite ont tendance à être en meilleure santé et en meilleure forme physique que la génération précédente, il est probable qu'un grand nombre d'entre eux souhaiteront travailler à temps partiel lorsqu'ils laisseront leur carrière première pour prendre leur retraite afin de demeurer actifs et de s'engager dans leur communauté.

  Selon les participants, les travailleurs plus âgés conviendraient bien à des postes de préposé à la réception ou de guide touristique. Cependant, afin d'être en mesure de recruter et de maintenir en poste des travailleurs plus âgés, les entreprises doivent être prêtes à offrir du travail à temps

partiel et des horaires flexibles et à prendre en compte les limitations physiques possibles de ces travailleurs. Une entreprise a mentionné qu'il était très difficile pour les petites entreprises de trouver des régimes d'assurance santé abordables pour ces employés. Une solution possible serait des partenariats entre les compagnies d'assurance et les associations touristiques provinciales pour que les organismes membres puissent combiner leur risque en échange de tarifs réduits pour l'assurance.

Une lacune qui avait déjà été mentionnée par les groupes de discussion porte sur les banques d'emplois s'adressant exclusivement aux travailleurs semi-retraités et plus âgés. Heureusement, des progrès ont été réalisés dans l'établissement de banques d'emplois en ligne et de centres d'information sur les carrières spécifiquement axées sur ces groupes, y compris www.retiredworker.ca, www.seniorsforjobs.com et www.seniorsforhire.ca.

- **Nouveaux immigrants au Canada :** Même si ce bassin de main-d'œuvre est généralement considéré comme étant une option viable uniquement dans les plus grands centres urbains du Canada, les participants de plus petites villes comme Saskatoon, Regina, Winnipeg, Ottawa, Québec et Charlottetown reconnaissent les possibilités offertes par ce bassin de travailleurs. En fait, certains participants considèrent l'immigration internationale comme une source essentielle de la croissance future de l'offre de main-d'œuvre puisqu'elle constituera un moteur clé de la croissance de la population canadienne.

  Les participants étaient en général plutôt positifs quant à leur expérience d'embauche de nouveaux immigrants au Canada. Les participants aux groupes de discussion semblaient suggérer que les meilleurs moyens pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrants dans le bassin de main-d'œuvre du secteur du tourisme passaient par l'établissement de partenariats avec des associations multiculturelles, la création de programmes de mentorat, la collaboration avec les services de placement provinciaux et la formation axée sur des emplois précis visant à améliorer les compétences linguistiques et professionnelles de service à la clientèle de ces futurs travailleurs.

- **Travailleurs étrangers temporaires :** Les entreprises touristiques de partout au Canada ont embauché des travailleurs étrangers temporaires ces dernières années par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Cependant, presque tous les participants travaillant pour des entreprises indépendantes ou non affiliées aux grandes bannières estiment qu'en raison de sa rigidité et de son fardeau administratif, le processus de demande limite sévèrement ses possibilités d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre future. Cette plainte a été enregistrée nombre de fois au cours des années passées. Dans les plus récents groupes de discussion, on notait également une conviction très répandue qu'étant donné les taux de chômage élevés dans plusieurs régions du pays, l'expansion de ce programme dans les régions aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre, comme l'Alberta et la Saskatchewan, était peu probable.

  Par ailleurs, le cadre actuel de ce programme n'est pas considéré comme étant bien adapté au secteur touristique, où un grand nombre d'emplois sont saisonniers ou à temps partiel. De plus, la classification nationale des professions employée par ce programme ne correspond pas nécessairement à la méthode utilisée par les employeurs pour classifier leurs employés. On mentionnait également que le travail effectué par l'employé devait correspondre à l'offre d'emploi initiale, ce qui empêchait la promotion de travailleurs qui le méritaient. En conséquence,

la promotion de candidats ne le méritant pas autant abaisse le moral des travailleurs étrangers temporaires. Il a été maintes fois suggéré de permettre une plus grande flexibilité dans les descriptions et conditions d'emploi.

- **Personnes handicapées :** Plus que par le passé, les participants ont discuté des personnes handicapées comme représentant un important bassin de main-d'œuvre encore peu exploité. Comme pour les travailleurs plus âgés, les participants aux séances de discussion ont suggéré que de nombreuses personnes handicapées convenaient particulièrement bien pour des rôles d'ambassadeurs au sein des entreprises touristiques. Des participants de l'Île-du-Prince-Édouard ont indiqué que bien que des subventions soient disponibles pour faciliter l'embauche de personnes handicapées, les formulaires demandaient beaucoup de temps. De plus, les lignes directrices pour plusieurs des programmes discutés ne semblaient pas particulièrement bien adaptées à la nature saisonnière du secteur du tourisme.
- **Communautés autochtones :** L'augmentation du taux de participation des autochtones sur le marché du travail du secteur touristique a fait l'objet de discussions en Saskatchewan et au Manitoba. Pour un grand nombre de participants, ce bassin de travailleurs offre un excellent potentiel de croissance. En même temps, les participants mentionnaient la sensibilité aux différences sociales et culturelles requises lors de l'embauche de travailleurs autochtones. Les employeurs doivent aussi être conscients des difficultés de transition que représente, pour un travailleur autochtone, le fait de quitter sa communauté en région éloignée pour venir s'installer en ville.

Accroissement de la productivité de la main-d'œuvre

En plus de chercher de nouvelles sources de main-d'œuvre pour faire augmenter l'offre, il pourrait aussi être possible d'améliorer la productivité de la main-d'œuvre actuelle pour tenter d'atténuer la pénurie de travailleurs. L'adoption et l'intégration d'une technologie à faible main-d'œuvre sont indispensables à l'amélioration de la productivité dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne. Cependant, la plupart des participants aux groupes de discussion des sous-secteurs de l'hébergement et des loisirs et divertissements demeurent réticents à utiliser des technologies remplaçant l'interaction humaine qui leur semble être un élément essentiel à une expérience touristique positive.

Les participants du sous-secteur de la restauration semblaient être les plus réceptifs à l'utilisation de la technologie pour accroître l'efficience de la main-d'œuvre. Un certain nombre d'entreprises ont mentionné la possibilité de faire appel à des ressources extérieures pour la préparation préalable d'aliments destinés aux restaurants comme moyen de réduire le temps de préparation dans le restaurant. Quelques participants ont aussi parlé de nouveaux logiciels utilisés pour faciliter la gestion du temps.

Améliorer l'image et l'attrait des emplois en tourisme

Le secteur du tourisme doit, collectivement, accélérer ses efforts afin de faire la promotion du tourisme comme un domaine où les carrières à long terme sont possibles pour les jeunes. Cet aspect continue à revenir dans les groupes de discussion de chaque région du Canada. L'amélioration de l'image et de l'attrait des emplois en tourisme est considérée comme un élément fondamental de la capacité du secteur de recruter et de conserver des travailleurs à long terme. Les participants ont fait différentes suggestions pour atteindre cet objectif.

- **Faire valoir les avantages professionnels d'une carrière en tourisme auprès des étudiants -** Cette mesure peut être prise au moyen d'activités informelles telles que des présentations dans les écoles, ou de méthodes plus formelles comme la création de programmes coopératifs ou une campagne promotionnelle télévisée mettant en vedette les avantages d'une carrière en tourisme. Une autre suggestion souvent formulée concerne le besoin de changer l'attitude générale de la société envers les carrières en tourisme. Les carrières en tourisme sont souvent perçues négativement et cette attitude peut dissuader les étudiants d'envisager des emplois dans le secteur du tourisme.
- **S'ajuster aux besoins et aux attentes des jeunes travailleurs -** Pour arriver à recruter et à maintenir en poste de jeunes travailleurs, il est souvent nécessaire d'avoir recours à des méthodes novatrices qui vont au-delà de simples incitatifs salariaux. Les entreprises doivent adapter leur style de gestion pour tenir compte des besoins et des attentes des jeunes travailleurs, ce qui comprend habituellement la souplesse des horaires et d'autres avantages non traditionnels. Un participant, dans le cadre d'une stratégie de fidélisation qui a obtenu d'excellents résultats, payait ses employés pour voyager et apprendre à la fin de la saison. D'autres participants ont affirmé avoir obtenu beaucoup de succès, en termes d'amélioration de la satisfaction des employés, en leur laissant créer leur propre horaire de travail ou contribuer au processus décisionnel. De nombreuses entreprises du secteur de la technologie de l'information qui ont réussi à développer une culture en milieu de travail répondant aux besoins et aux attentes des jeunes travailleurs pourraient servir d'exemples au secteur touristique pour élaborer des stratégies de recrutement auprès des jeunes
- **Mettre davantage l'accent sur la formation axée sur les compétences -** La formation des employés a souvent été citée comme un aspect essentiel à l'amélioration des perceptions ambiantes sur le tourisme en tant que carrière, car les travailleurs doivent avoir les compétences nécessaires pour avancer dans une organisation. De nombreux participants ont mentionné une forte relation entre la formation et la fidélisation des employés.
- **Augmenter le nombre de programmes de reconnaissance ou d'évaluation standardisés -** L'amélioration de l'image professionnelle du secteur grâce à des programmes de reconnaissance standardisés compte aussi parmi les suggestions souvent émises, tout comme l'inclusion du niveau de formation reçu par le personnel dans le système d'évaluation des hôtels. Les participants estimaient que ce serait un moyen d'uniformiser le niveau de service offert aux clients tout en leur assurant un confort standard. On estimait également que plus de programmes formels de formation et de reconnaissance se traduiraient par une meilleure rétention du personnel.
- **Créer des partenariats en vue de partager des travailleurs** - Au fil des années, la création de partenariats visant le partage de travailleurs saisonniers entre entreprises touristiques a aussi été mentionnée fréquemment dans les groupes de discussion. Par exemple, un partenariat entre une station de ski et un club de golf pourrait créer des emplois à temps plein pour les employés qui travaillent une partie de l'année à la station, et le reste de l'année au club de golf. En outre, cette méthode pourrait s'avérer efficace pour recruter et maintenir en poste des travailleurs qui, autrement, refuseraient d'occuper un poste saisonnier.

Cette stratégie pourrait également fonctionner pour les entreprises intéressées à partager des travailleurs à temps partiel afin de créer des possibilités d'emploi à temps plein. En coordonnant les horaires des employés à temps partiel, différentes entreprises pourraient offrir à ces employés l'équivalent d'un poste à temps plein, et ainsi attirer les travailleurs à la recherche de travail à temps plein.

- **Développer des programmes d'échanges de travail internationaux -** Dans le cadre de séances antérieures, les groupes ont discuté des possibilités d'instaurer des programmes d'échanges internationaux adaptés spécifiquement au secteur touristique, afin d'attirer de jeunes travailleurs provenant de l'étranger. Quelques programmes d'échanges de travailleurs existent déjà, mais pourraient être étendus.

Trouver des solutions aux lacunes du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Tel que mentionné précédemment, de nombreuses entreprises touristiques du Canada ont opté pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour tenter d'atténuer le manque de travailleurs. Cependant, la majorité des répondants qui ont eu recours à ce programme s'entendent pour dire que les conditions d'emploi très rigides font en sorte que ce programme est mal adapté aux entreprises touristiques. Selon les participants, la classification des professions et les modalités du contrat prévues par ce programme devraient être assouplies pour répondre aux besoins du tourisme. En fait, les participants estiment en général que le programme devrait être personnalisé pour chaque secteur. S'il était amélioré, il pourrait augmenter énormément ses possibilités à titre de solution permettant de combler le manque futur de travailleurs.

Réviser les règlements de l'Assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada

Au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, l'assurance-emploi (AE), le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ) sont considérés comme des obstacles importants pour les entreprises touristiques qui cherchent à embaucher un plus grand nombre de travailleurs saisonniers et semi-retraités. Les participants ont mentionné que les dispositions de récupération étaient restrictives et contribuaient grandement à dissuader les bénéficiaires de l'assurance-emploi et des régimes de pensions du Canada et du Québec de retourner sur le marché du travail, même dans le cas de ceux qui voulaient simplement augmenter leur revenu. En général, les participants estimaient que si les restrictions de l'AE, du RPC et du RRQ étaient allégées pour permettre aux bénéficiaires d'augmenter leurs heures de travail hebdomadaires sans perdre leurs prestations, le nombre de travailleurs disponibles pour occuper des emplois saisonniers et à temps partiel pourrait s'accroître de façon considérable.

Faciliter la transition des nouveaux immigrants dans le marché du travail au Canada

Les participants aux groupes de discussion ont indiqué que les nouveaux immigrants étaient une source importante de croissance de la main-d'œuvre dans le secteur touristique. Tous les paliers gouvernementaux pourraient jouer un plus grand rôle pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrants à la main-d'œuvre en tourisme en offrant des cours de langue axés sur des emplois spécifiques, une formation en service à la clientèle et d'autres ressources communautaires. Parallèlement, plus de ressources pourraient être mises à la disposition des entreprises, afin de les aider

à employer de nouveaux immigrants. Des participants ont également soulevé la nécessité d'apporter des modifications aux lois de l'immigration en vue de faciliter l'immigration internationale des travailleurs qui pourraient pourvoir les postes en tourisme menacés des pénuries les plus importantes.

Offrir des mesures incitatives fiscales à la formation

Quelques participants ont suggéré l'adoption d'incitatifs fiscaux ou de subventions applicables à la formation comme mesures pouvant être très utiles aux petites entreprises qui souhaitent offrir à leurs employés des occasions de perfectionnement. Les plus grandes entreprises comme les chaînes hôtelières ont des ressources pour la formation, et certaines offrent même des suppléments à la rémunération pour les frais de scolarité à l'intention des travailleurs inscrits à un programme en tourisme. Cependant, les petites entreprises, qui représentent la vaste majorité des entreprises touristiques au Canada, disposent rarement de telles ressources.

Efforts de sensibilisation, de marketing et de communications efficaces

Dans certaines régions du Canada, les participants considèrent la promotion du tourisme comme la méthode la plus efficace au moyen de laquelle les gouvernements peuvent appuyer le secteur. Un marketing efficace du Canada en tant que destination touristique de calibre mondial contribue à faire augmenter le nombre de voyageurs internationaux au Canada et à rehausser l'attrait du Canada pour les immigrants internationaux. Les participants ont mentionné l'importance des campagnes publicitaires provinciales et ont exprimé un grand désir de voir les organisations touristiques provinciales adapter leurs efforts de marketing aux attraits touristiques uniques à chaque province. Les ressources affectées à la sensibilisation ont été insuffisantes dans de nombreuses régions du pays. Même si les participants appuient les efforts de marketing du tourisme, ils estiment que la proportion des ressources disponibles affectée au marketing est trop grande, avec fort peu de ressources, quand il y en a, investies dans la recherche de moyens pour atténuer les obstacles associés à l'exploitation d'une entreprise touristique. En outre, les participants continuent à identifier la nécessité d'assurer une meilleure transmission de l'information concernant les programmes et services déjà en place pour aider les entreprises touristiques dans le recrutement et le maintien en poste de leurs employés.

Enquête sur les déterminants hors salaire pour retenir et recruter le personnel

Les problèmes de main-d'œuvre auxquels sont confrontées les entreprises en tourisme pourraient être allégés en rendant ce secteur plus attrayant comme marché d'emploi et comme choix de carrière. Bien qu'étant la réaction la plus fréquente, augmenter les salaires pour être plus concurrentiel par rapport aux autres secteurs n'est pas la seule option possible pour les organismes du secteur du tourisme qui cherchent à retenir et attirer la main-d'œuvre. Les travailleurs qui recherchent un emploi ou doivent décider s'ils souhaitent rester avec leur employeur tiennent compte de nombreux avantages hors salaire, dont certains semblent même avoir plus de poids que les salaires et gages.

Dans le cadre de ce projet, une enquête a été menée auprès de 1 000 Canadiens en décembre 2011 afin de permettre au Conference Board d'examiner les avantages hors salaire les plus prisés par les Canadiens, avec ou sans emploi. Pour les Canadiens employés, l'enquête se concentrait sur les avantages hors salaire les plus importants pour rester avec leur employeur actuel. Aux répondants sans

emploi, on demandait de classer par ordre d'importance les avantages hors salaire lorsqu'ils recherchaient un emploi ou envisageaient une offre d'emploi.

Sommaire des résultats pour les travailleurs canadiens

Les 752 répondants qui étaient employés à temps plein ou à temps partiel, ou qui avaient un emploi temporaire ou saisonnier, ont été invités à évaluer 23 avantages hors salaire en termes d'importance pour continuer à travailler pour leur employeur actuel. Une échelle de 1 à 10 a été utilisée, où « 1 » indiquait que l'avantage n'influençait aucunement la décision de rester avec l'employeur actuel et où un « 10 » signifiait que l'avantage influençait très fortement la décision du répondant de rester avec son employeur actuel.

Les résultats de l'enquête ont indiqué que pour les Canadiens qui sont actuellement employés, plus de deux semaines de vacances, les régimes d'assurance pour les soins médicaux et dentaires et les prestations d'invalidité à court et à long terme sont les avantages hors salaire les plus importants dans leur décision de rester avec leur employeur actuel. Les employeurs qui cherchent des moyens de retenir leur personnel devraient donc envisager d'offrir ces avantages si hautement prisés s'ils ne les offrent pas déjà à leurs employés. Les avantages les moins prisés par les employés en termes d'influence sur leur décision de rester avec leur employeur actuel étaient le partage d'emploi, les billets pour assister à des événements et les passes d'autobus ou de métro. Les efforts des employeurs pour offrir ces avantages n'auront probablement que peu d'incidence sur les taux de roulement du personnel.

L'évaluation des avantages hors salaire a été analysée par niveau salarial et par groupe d'âge. La pertinence statistique des évaluations entre les niveaux de salaire et les groupes d'âge a été mesurée par le biais d'un test du chi carré. Les tableaux 25 et 26 illustrent où il y avait une différence significative au niveau de l'évaluation des 23 avantages hors salaire en fonction du niveau salarial et de l'âge du répondant. L'analyse statistique suggère que les employés à revenus élevés (ceux dont le revenu personnel brut est supérieur à 100 000 $) ont tendance à accorder une plus grande importance aux avantages hors salaire que les employés dans les autres tranches de revenus. Les employés âgés entre 25 et 54 ans ont tendance à accorder une plus grande valeur aux six principaux avantages hors salaire par rapport aux employés dans les autres groupes d'âge.

Tableau 25 : Importance de chaque avantage hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur– répondants employés par revenu

Avantage hors salaire	Note moyenne (échelle de 1 à 10)	% qui ont déjà cet avantage	Chi carré*	% qui ont donné une note de 8 à 10 à l'avantage, par niveau de revenu**		
				Faible	Moyen	Élevé
Plus que deux semaines de vacances	8,39	76,6 %	0,025	72 %	78 %	87 %
Régime d'assurance santé/dentaire	8,23	67,3 %	0,083	73 %	78 %	81 %
Prestations d'invalidité de courte durée	7,83	59,2 %	0,039	63 %	71 %	76 %
Prestations d'invalidité de longue durée	7,79	60,0 %	0,008	61 %	71 %	78 %
Assurance-vie pour l'employé	7,41	64,5 %	0,139	55 %	62 %	66 %
Régime de pension agréé	7,40	51,7 %	0,194	58 %	66 %	65 %
Horaire variable/heures flexibles	7,15	57,0 %	0,861	58 %	58 %	62 %
Perfectionnement professionnel formel	6,53	48,0 %	0,032	41 %	54 %	53 %
Perfectionnement professionnel informel	6,40	51,1 %	0,166	40 %	50 %	49 %
REER collectif	5,94	30,5 %	0,535	37 %	41 %	40 %
Rabais/services gratuits aux employés	5,80	38,6 %	0,144	40 %	33 %	38 %
Primes ou commissions de vente	5,26	23,5 %	0,260	34 %	31 %	43 %
Voiture de fonction/indemnité kilométrique	5,16	29,8 %	0,044	25 %	30 %	39 %
Régime de participation aux bénéfices	5,14	17,0 %	0,001	24 %	32 %	44 %
Congé de maternité/congé parental	5,07	62,3 %	0,577	36 %	40 %	32 %
Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	4,86	23,5 %	0,001	21 %	27 %	42 %
Adhésion à un club de conditionnement physique	4,80	16,1 %	0,158	24 %	28 %	30 %
Télétravail/travail à la maison	4,79	25,7 %	0,003	22 %	27 %	40 %
Centre de conditionnement physique sur place	4,63	18,2 %	0,474	20 %	23 %	25 %
Adhésion à une association	4,42	23,5 %	0,003	15 %	18 %	31 %
Partage d'emploi	4,16	19,8 %	0,306	17 %	14 %	16 %
Billets d'entrée à des événements	4,12	15,8 %	0,563	14 %	13 %	16 %
Passe d'autobus/métro	3,99	8,0 %	0,005	25 %	16 %	14 %

*Un chi carré de 0,05 ou moins signifie qu'il y avait une différence significative entre les différents niveaux de revenu et leur évaluation de l'avantage.

**Le faible revenu était défini comme étant un revenu personnel brut de moins de 55 000 $, le revenu moyen comme étant entre 55 000 $ et 99 999 $ et le revenu élevé comme étant 100 000 $ ou plus.

Tableau 26 : Importance de chaque avantage hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur actuel – répondants employés, par groupe d'âge

Avantage hors salaire	Note moyenne (échelle de 1 à 10)	% qui ont donné une note de 8 à 10 à l'avantage, par groupe d'âge						
		18 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 à 64	65+	Total
Plus que deux semaines de vacances	8,39	67 %	80 %	83 %	83 %	77 %	65 %	77 %
Régime d'assurance santé/dentaire	8,23	75 %	81 %	79 %	80 %	74 %	54 %	76 %
Prestations d'invalidité de courte durée	7,83	57 %	71 %	71 %	79 %	72 %	41 %	68 %
Prestations d'invalidité de longue durée	7,79	58 %	67 %	70 %	80 %	71 %	41 %	67 %
Assurance-vie pour l'employé	7,41	62 %	57 %	62 %	62 %	62 %	44 %	59 %
Régime de pension agréé	7,40	57 %	59 %	71 %	67 %	60 %	40 %	61 %
Horaire variable/heures flexibles	7,15	69 %	64 %	58 %	53 %	55 %	49 %	58 %
Perfectionnement professionnel formel	6,53	45 %	59 %	55 %	49 %	38 %	28 %	48 %
Perfectionnement professionnel informel	6,40	43 %	53 %	50 %	48 %	35 %	28 %	45 %
REER collectif	5,94	42 %	35 %	49 %	43 %	37 %	18 %	39 %
Rabais/services gratuits aux employés	5,80	58 %	36 %	36 %	40 %	30 %	21 %	38 %
Primes et/ou commissions de vente	5,26	47 %	38 %	35 %	30 %	32 %	26 %	35 %
Voiture de fonction/indemnité kilométrique	5,16	35 %	31 %	25 %	28 %	32 %	25 %	29 %
Régime de participation aux bénéfices	5,14	25 %	31 %	27 %	36 %	31 %	26 %	30 %
Congé de maternité/congé parental	5,07	50 %	55 %	45 %	27 %	16 %	11 %	36 %
Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	4,86	30 %	26 %	27 %	28 %	23 %	25 %	26 %
Adhésion à un club de conditionnement physique	4,80	31 %	33 %	27 %	29 %	24 %	9 %	27 %
Télétravail/travail à la maison	4,79	20 %	27 %	30 %	30 %	21 %	29 %	26 %
Centre de conditionnement physique sur place	4,63	28 %	23 %	27 %	22 %	19 %	8 %	22 %
Adhésion à une association	4,42	20 %	22 %	20 %	19 %	18 %	8 %	19 %
Partage d'emploi	4,16	16 %	17 %	15 %	18 %	17 %	11 %	16 %
Billets d'entrée à des événements	4,12	23 %	13 %	15 %	16 %	11 %	5 %	14 %
Passe d'autobus/métro	3,99	37 %	18 %	20 %	20 %	10 %	6 %	19 %

**Nota* : La différence entre les groupes d'âge quant à leur façon d'évaluer les avantages hors salaire était statistiquement significative à un intervalle de confiance de 95 pour cent pour tous les avantages sauf la voiture de fonction/indemnité kilométrique, laquelle était significative à un intervalle de confiance de 90 pour cent.

Étant donné que le secteur du tourisme emploie une forte proportion de jeunes travailleurs, les employeurs qui cherchent à retenir des travailleurs âgés de 24 ans ou moins auront avantage à envisager d'offrir, ou améliorer, des régimes de soins de la santé et de soins dentaires, des périodes de vacances et des heures flexibles. Comme on peut le voir au tableau 27, ces trois avantages hors salaire ont été les plus prisés par les jeunes Canadiens qui sont actuellement employés. Les avantages hors salaire soulevant le moins d'intérêt auprès de ces jeunes travailleurs étaient les avantages comme le partage d'emploi et le travail à partir du domicile. Les employeurs qui offrent et améliorent les avantages hors salaire les plus prisés devraient mieux réussir à réduire le taux de roulement pour les jeunes travailleurs. Même si l'enquête était limitée aux Canadiens âgés de 18 ans et plus, les résultats obtenus auprès des répondants âgés de 18 à 24 ans fournissent une approximation de l'importance des avantages hors salaire chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans.

Tableau 27 : Importance des avantages hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur actuel (note moyenne sur une échelle de 1 à 10*)

Avantage hors salaire	Note moyenne (sur 10)	Avantage hors salaire	Note moyenne (sur 10)
Régime d'assurance santé/dentaire	8,23	REER collectif	6,14
Plus que deux semaines de vacances	8,07	Voiture de fonction/indemnité kilométrique	5,84
Horaire variable/heures flexibles	7,92	Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	5,44
Assurance-vie pour l'employé	7,53	Adhésion à un club de conditionnement physique	5,41
Prestations d'invalidité de courte durée	7,51	Régime de participation aux bénéfices	5,39
Prestations d'invalidité de longue durée	7,42	Passe d'autobus/métro	5,38
Régime de pension agréé	7,30	Billets d'entrée à des événements	5,16
Rabais/services gratuits aux employés	7,27	Centre de conditionnement physique sur place	5,11
Perfectionnement professionnel formel	6,64	Adhésion à une association	4,90
Primes ou commissions de vente	6,62	Partage d'emploi	4,77
Congé de maternité/congé parental	6,61	Télétravail/travail à la maison	4,27
Perfectionnement professionnel informel	6,53		

Nota : La catégorie des personnes employées âgées de 18 à 24 ans comptait 118 répondants.

Synthèse des constats pour les Canadiens non employés

Afin d'identifier les avantages hors salaire que les employeurs pourraient vouloir envisager lorsqu'ils recrutent de nouveaux employés, une série distincte de questions a été soumise aux Canadiens qui étaient sans emploi au moment de l'enquête. Cela permettait aux répondants non seulement de classer les avantages hors salaire, mais aussi d'évaluer l'importance d'offrir des salaires ou gages concurrentiels. La cohorte des répondants « non employés » de l'enquête incluait des Canadiens à la recherche d'un emploi, des travailleurs autonomes, des étudiants et des travailleurs mis à pied par leur plus récent employeur. Au total, 248 réponses ont été reçues de ce groupe.

Afin de pouvoir comparer l'importance relative des différents avantages hors salaire, l'enquête s'est aussi intéressée à l'importance de recevoir des gages ou salaires concurrentiels. Il n'est pas surprenant de voir que cette série de questions a révélé que des gages ou salaires concurrentiels étaient de la plus haute importance. Toutefois, ce critère était suivi de près par les régimes de soins de la santé et de soins dentaires. Le revenu personnel des répondants n'a pas produit de différence statistiquement significative au niveau de la note accordée aux gages ou salaires concurrentiels. En fait, de tous les avantages hors salaire possibles examinés, seulement deux ont démontré une différence statistiquement significative en fonction du niveau de revenu : les passes d'autobus ou de métro et le télétravail/travail à domicile. Dans le cas des passes d'autobus ou de métro, les Canadiens à faible revenu non employés avaient tendance à donner une note plus élevée à cet avantage que les Canadiens non employés disposant de revenus personnels bruts plus élevés. Au contraire, le « télétravail/travail à domicile » recevait une note beaucoup plus élevée des Canadiens non employés disposant de revenus personnels bruts plus élevés par rapport aux Canadiens non employés à faibles revenus. (Voir le tableau 28.)

Tableau 28 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés, par niveau de revenu

Salaires concurrentiels et avantages hors salaire variés	Note moyenne (échelle de 1 à 10)	Chi carré*	% qui ont donné une note de 8 à 10 à l'avantage, par niveau de revenu**		
			Faible	Moyen	Élevé
Gage/salaire concurrentiel	8,62	0,132	77,2 %	84,6 %	91,9 %
Régime d'assurance santé/dentaire	8,26	0,179	71,6 %	76,9 %	73,0 %
Possibilités d'avancement	8,26	1,00	77,5 %	76,9 %	78,4 %
Plus que deux semaines de vacances	7,54	0,33	55,9 %	63,5 %	70,3 %
Prestations d'invalidité de courte durée	7,33	0,617	53,9 %	59,6 %	64,9 %
Prestations d'invalidité de longue durée	7,24	0,683	52,9 %	57,7 %	54,1 %
Régime de participation aux bénéfices	7,21	0,152	50,0 %	55,8 %	70,3 %
Horaire variable/heures flexibles	7,11	0,49	52,9 %	42,3 %	54,1 %
Perfectionnement professionnel formel	7,03	0,821	52,0 %	51,9 %	59,5 %
Régime de pension agréé	6,94	0,282	57,8 %	60,4 %	43,2 %
Perfectionnement professionnel informel	6,86	0,549	45,1 %	46,2 %	56,8 %
Assurance-vie pour l'employé	6,85	0,773	52,0 %	55,8 %	43,2 %
Rabais/services gratuits aux employés	6,84	0,260	56,3 %	50,9 %	43,2 %
Primes ou commissions de vente	6,69	0,752	51,0 %	60,4 %	51,4 %
Télétravail/travail à la maison	6,11	0,026	29,4 %	37,7 %	59,5 %
REER collectif	6,02	0,892	39,2 %	43,4 %	35,1 %
Voiture de fonction/indemnité kilométrique	5,77	0,205	26,5 %	36,5 %	29,7 %
Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	5,68	0,622	30,4 %	39,6 %	43,2 %
Passe d'autobus/métro	4,69	0,015	29,1 %	17,0 %	10,8 %
Partage d'emploi	4,65	0,117	19,8 %	9,6 %	16,2 %
Centre de conditionnement physique sur place	4,25	0,992	14,7 %	15,4 %	16,2 %
Adhésion à une association	4,17	0,715	12,7 %	13,2 %	5,4 %
Adhésion à un club de conditionnement physique	4,14	0,214	14,7 %	20,8 %	13,5 %
Congé de maternité/congé parental	3,91	0,08	28 %	13 %	14 %
Billets d'entrée à des événements	3,74	0,286	13,7 %	7,7 %	8,1 %

*Un chi carré de 0,05 ou moins signifie qu'il y avait une différence significative entre les différents niveaux de revenu et leur évaluation de l'avantage.

**Le faible revenu était défini comme étant un revenu personnel brut de moins de 55 000 $, le revenu moyen comme étant entre 55 000 $ et 99 999 $ et le revenu élevé comme étant 100 000 $ ou plus.

À l'exception des 18 à 34 ans, tous les autres groupes d'âge accordaient la plus haute importance au salaire/gage concurrentiel au moment de considérer une offre d'emploi. De tous les avantages hors salaire, les répondants non employés accordaient la plus haute importance aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et aux possibilités d'avancement lorsqu'ils devaient considérer une offre d'emploi. Alors que les Canadiens employés classaient plus que deux semaines de vacances comme étant l'avantage hors salaire le plus important, les Canadiens non employés classaient cet avantage en troisième position (tableau 29).

Les avantages comme l'adhésion à un club de conditionnement physique et les billets d'entrée à des événements avaient le moins d'importance. Il est peu probable que les employeurs obtiennent beaucoup de succès dans le recrutement d'employés en faisant valoir ces avantages. Le congé de maternité, ou congé parental, a aussi obtenu une faible note; toutefois, il convient de noter que les répondants âgés de 44 ans et moins accordaient beaucoup plus d'importance à cet avantage que les répondants de 45 ans et plus.

Tableau 29 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés, par groupe d'âge

Salaires concurrentiels et avantages hors salaire variés	Note moyenne (échelle de 1 à 10)	% qui ont donné une note de 8 à 10 à l'avantage, par groupe d'âge						
		18 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 à 64	65+	Total
Gage/salaire concurrentiel	8,62	75 %	67 %	89 %	87 %	93 %	78 %	83 %
Régime d'assurance santé/dentaire	8,26	88 %	60 %	77 %	75 %	90 %	74 %	77 %
Possibilités d'avancement	8,26	88 %	73 %	89 %	87 %	80 %	50 %	77 %
Plus que deux semaines de vacances	7,54	56 %	53 %	63 %	70 %	74 %	54 %	63 %
Prestations d'invalidité de courte durée	7,33	44 %	41 %	62 %	64 %	75 %	54 %	59 %
Prestations d'invalidité de longue durée	7,24	47 %	47 %	57 %	56 %	73 %	50 %	56 %
Régime de participation aux bénéfices	7,21	38 %	43 %	65 %	67 %	62 %	53 %	58 %
Horaire variable/heures flexibles	7,11	69 %	62 %	63 %	46 %	59 %	37 %	53 %
Perfectionnement professionnel formel	7,03	56 %	50 %	65 %	50 %	60 %	47 %	55 %
Régime de pension agréé	6,94	75 %	45 %	60 %	59 %	68 %	46 %	57 %
Perfectionnement professionnel informel	6,86	67 %	20 %	66 %	43 %	48 %	37 %	46 %
Assurance-vie pour l'employé	6,85	81 %	47 %	51 %	55 %	56 %	48 %	54 %
Rabais/services gratuits aux employés	6,84	75 %	33 %	60 %	57 %	62 %	35 %	52 %
Primes ou commissions de vente	6,69	75 %	41 %	49 %	54 %	65 %	50 %	54 %
Télétravail/travail à la maison	6,11	25 %	28 %	35 %	37 %	56 %	48 %	40 %
REER collectif	6,02	40 %	34 %	38 %	43 %	50 %	40 %	41 %
Voiture de fonction/indemnité kilométrique	5,77	38 %	17 %	21 %	33 %	38 %	39 %	31 %
Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	5,68	47 %	20 %	40 %	33 %	40 %	37 %	36 %
Passe d'autobus/métro	4,69	56 %	14 %	21 %	26 %	30 %	13 %	24 %
Partage d'emploi	4,65	38 %	14 %	19 %	22 %	8 %	15 %	18 %
Centre de conditionnement physique sur place	4,25	27 %	10 %	23 %	15 %	20 %	9 %	16 %
Adhésion à une association	4,17	25 %	3 %	15 %	22 %	8 %	11 %	14 %
Adhésion à un club de conditionnement physique	4,14	25 %	13 %	21 %	19 %	23 %	9 %	18 %
Congé de maternité/congé parental	3,90	38 %	47 %	25 %	13 %	15 %	13 %	22 %
Billets d'entrée à des événements	3,70	31 %	20 %	13 %	11 %	5 %	4 %	12 %

*La différence entre les groupes d'âge quant à leur façon d'évaluer les avantages était statistiquement significative à un intervalle de confiance de 95 pour cent pour tous les avantages sauf la voiture de fonction/indemnité kilométrique, laquelle était significative à un intervalle de confiance de 90 pour cent.

Les Canadiens non employés âgés de 18 à 24 ans accordaient une plus grande importance aux possibilités d'avancement, aux régimes d'assurance santé/dentaire et aux horaires variables/heures flexibles qu'à un salaire/gage concurrentiel (tableau 30). Les employeurs cherchant à recruter du personnel âgé de 18 à 24 ans doivent reconnaître que l'argent n'est pas nécessairement la considération la plus importante dans ce groupe d'âge. Mettre l'accent sur les possibilités d'avancement, les régimes d'assurance santé/dentaire et les heures flexibles sera avantageux pour recruter de jeunes travailleurs.

Tableau 30 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés âgés de 18 à 24 ans*

Salaires concurrentiels et avantages hors salaire variés	Note moyenne (sur 10)	Salaires concurrentiels et avantages hors salaire variés	Note moyenne (sur 10)
Possibilités d'avancement	8,8	Régime de participation aux bénéfices	6,9
Régime d'assurance santé/dentaire	8,7	Prestations d'invalidité de courte durée	6,8
Horaire variable/heures flexibles	8,5	Partage d'emploi	6,7
Gage/salaire concurrentiel	8,4	REER collectif	6,3
Rabais/services gratuits aux employés	8,2	Téléphone cellulaire/téléphone intelligent	6,2
Perfectionnement professionnel informel	8,0	Voiture de fonction/indemnité kilométrique	6,1
Assurance-vie pour l'employé	8,0	Congé de maternité/congé parental	6,1
Perfectionnement professionnel formel	7,8	Billets d'entrée à des événements	6,1
Régime de pension agréé	7,8	Adhésion à une association	5,9
Primes ou commissions de vente	7,7	Télétravail/travail à la maison	5,9
Plus que deux semaines de vacances	7,3	Adhésion à un club de conditionnement physique	5,5
Passe d'autobus/métro	7,3	Centre de conditionnement physique sur place	5,4
Prestations d'invalidité de longue durée	7,0		

**Nota* : La catégorie des personnes non employées âgées de 18 à 24 ans ne comptait que 16 répondants.

L'efficacité des déterminants hors salaire pour augmenter l'offre de main-d'œuvre

Les tableaux 25 à 30 illustrent l'importance d'avantages précis pour les Canadiens, tant employés que non employés. Bien que cette information qualitative soit importante, elle ne fournit pas de mesures quantitatives des répercussions potentielles que ces avantages pourraient avoir en termes d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre, en particulier pour les professions liées au tourisme. Pour obtenir une telle estimation, il convient d'établir un lien entre les avantages offerts et leur incidence sur le maintien en poste et l'attrait des professions du secteur du tourisme.

Dans le cadre de l'enquête sur les déterminants hors salaire, on a demandé aux répondants employés s'ils recherchaient activement des occasions d'emploi à l'extérieur de leur place de travail actuelle. Ces mêmes répondants ont également répondu à des questions sur l'étendue des avantages offerts par leur employeur actuel. Afin de mesurer l'incidence des avantages hors salaire sur le maintien en poste, cette étude a tenté de voir si la disponibilité de différents avantages avait un effet sur la probabilité qu'un employé recherche activement du travail ailleurs.

Un modèle de régression logistique a été utilisé pour estimer l'incidence de différents déterminants pour empêcher les employés de rechercher activement un emploi en dehors de leur place de travail actuelle et pour déterminer si des caractéristiques clés de l'employé (comme le sexe ou l'âge) ont une

influence notable sur la rétention des employés. Le modèle de régression a produit des rapports de cotes, lesquels représentent l'incidence de chacun des différents déterminants sur la probabilité qu'un employé donné choisira de rester avec le même employeur, toutes choses étant par ailleurs égales.

Dans l'ensemble, la modélisation a déterminé que le facteur le plus important pour la rétention des employés était que l'employeur offre des possibilités d'avancement. En offrant cet avantage, la probabilité de rétention augmentait de plus de 230 pour cent. En fait, les possibilités d'avancement avaient même plus d'importance qu'un salaire concurrentiel, lequel augmentait la probabilité de rétention dans une mesure de 82 pour cent. Parmi les autres principaux déterminants hors salaire, il a été observé que le perfectionnement professionnel formel ou informel augmentait la probabilité de rétention de 79 pour cent. Offrir plus que deux semaines de vacances augmentait la probabilité de rétention de 77 pour cent. (Voir le tableau 31.)

Comme la taille relativement limitée de la cohorte des répondants ne permettait pas l'analyse simultanée de tous les déterminants hors salaire, seuls ceux qui se démarquaient comme étant importants ont été inclus dans le modèle. En plus de ces déterminants salariaux et hors salaire, quelques caractéristiques clés de l'employé ont été identifiées comme ayant une incidence significative sur la probabilité de maintien en poste, y compris le sexe, l'état civil et l'âge. (Voir le tableau 31.)

Tableau 31 : Incidence des avantages et des caractéristiques de l'employé sur la rétention

Facteur (avantage, caractéristique)	Rapport de cotes	% d'augmentation de la rétention
Possibilités d'avancement	3,34	234 %
Salaire concurrentiel	1,82	82 %
Perfectionnement (formel ou informel)	1,79	79 %
Plus que deux semaines de vacances	1,77	77 %
Sexe (femme)	2,33	133 %
État civil (marié)	1,73	73 %
Âge de l'employé (24 ans ou moins)	0,48	-52 %

L'exercice de modélisation a concentré son attention sur l'incidence des avantages hors salaire sur l'offre de main-d'œuvre disponible pour les employés de 24 ans et moins. Ce groupe a été choisi parce qu'il a tendance à pourvoir les postes de premier échelon liés au tourisme. Les fonctions en tourisme de premier échelon (ou d'un niveau s'y rapprochant) étaient celles où la plus forte proportion d'emplois était occupée par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans, tel qu'indiqué à l'annexe B. Ces fonctions présentent les plus forts taux de roulement du personnel et devraient représenter une part importante de la pénurie de main-d'œuvre prévue. En fait, sur les 575 800 travailleurs âgés de 15 à 24 ans dans le secteur du tourisme en 2010, 84 pour cent occupaient des fonctions de premier échelon.

Il est estimé que plus de 80 000 des emplois de la pénurie de main-d'œuvre potentielle de 114 000 emplois prévue en 2020 se concentreraient dans les fonctions de premier échelon; 55 pour cent de ceux-ci (plus de 44 000) seraient normalement occupés par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans. De même, sur les 228 000 emplois de pénurie prévue en 2030, plus de 145 000 (64 pour cent) se concentreraient dans des fonctions de premier échelon et près de 80 000 de ces emplois seraient normalement occupés par des travailleurs de 15 à 24 ans. Voir le tableau 32 pour la répartition par sous-secteur.

Tableau 32 : Pénuries potentielles de main-d'œuvre en 2020 et 2030

	2020			2030		
	Pénurie de main-d'œuvre …			Pénurie de main-d'œuvre …		
	…totale	…pour les emplois de premier échelon	…pour les emplois de premier échelon occupés par des employés de 15 à 24 ans	…totale	…pour les emplois de premier échelon	…pour les emplois de premier échelon occupés par des employés de 15 à 24 ans
Transport	10 662	99	24	26 321	356	85
Transport aérien	*3 811*	*0*	*0*	*11 015*	*0*	*0*
Transport ferroviaire	*172*	*0*	*0*	*242*	*0*	*0*
Autres types de transport	*6 679*	*99*	*24*	*15 064*	*356*	*85*
Hébergement	9 868	4 258	1 502	25 585	10 266	3 903
Restauration	76 498	68 301	38 694	136 719	117 597	66 695
Loisirs et divertissements	20 027	7 874	4 149	45 743	17 205	9 154
Services de voyages	-2 643	0	0	-5 889	0	0
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	**114 413**	**80 533**	**44 369**	**228 479**	**145 424**	**79 836**

L'incidence potentielle sur la rétention associée à l'augmentation de la couverture des avantages hors salaire a été estimée en incorporant les rapports de cotes de l'analyse de régression. Par exemple, si tous les jeunes employés dans l'échantillon se voyaient offrir de la formation, des possibilités d'avancement et plus de deux semaines de vacances, la proportion de ces employés qui rechercheraient activement un emploi en dehors de leur place d'emploi actuel diminuerait de 51,9 pour cent. Comme il est peu réaliste d'anticiper une amélioration aussi phénoménale des avantages offerts, l'analyse a aussi exploré l'incidence potentielle de différentes cibles. Par exemple, en augmentant le nombre d'employés qui se voient offrir de la formation, des possibilités d'avancement et plus de deux semaines de vacances de 10 points de pourcentage, le modèle suggère que les entreprises pourraient réduire le nombre de travailleurs recherchant un autre emploi de 15,5 pour cent. Comme on peut le voir au tableau 33, le nombre prévu de travailleurs recherchant un autre emploi diminue en fonction de l'augmentation du pourcentage d'employés recevant les avantages. Par exemple, le nombre de travailleurs recherchant un autre emploi diminue de 29,9 pour cent lorsque la couverture est augmentée de 20 points de pourcentage.

Tableau 33 : Incidence de l'augmentation de la proportion d'employeurs offrant de la formation, plus de deux semaines de vacances et des possibilités d'avancement pour les employés âgés de 15 à 24 ans

Scénario	Variation du pourcentage de travailleurs recherchant un autre emploi
Couverture augmentée de 5 %	-8 ,0 %
Couverture augmentée de 10 %	-15 ,5 %
Couverture augmentée de 20 %	-29 ,4 %
Couverture augmentée de 30 %	-38 ,7 %
Couverture augmentée à 100 %	-51 ,9 %

Puisque 85 pour cent de la pénurie potentielle de main-d'œuvre est attribuée au roulement du personnel, le fait de réduire ces départs par une meilleure rétention des employés pourrait éliminer jusqu'à 85 pour cent de la pénurie dans une cohorte donnée d'employés. En se basant sur les estimations ci-dessus, si le pourcentage d'employés âgés de 24 ans et moins occupant des postes de premier échelon qui reçoivent de la formation, des possibilités d'avancement et plus de deux semaines de vacances augmentait de 10 points de pourcentage d'ici 2020, la pénurie attribuable au roulement dans ce groupe serait réduite de plus de 5 800 emplois, ou 13,2 pour cent (c.-à-d. 85 pour cent de 15,5 pour cent). De même, si le pourcentage d'employés recevant ces trois avantages augmentait de 20 points de pourcentage d'ici 2030, la pénurie attribuable au roulement pourrait être réduite de près de 20 000 emplois, ou 25 pour cent (c.-à-d. 85 pour cent de 29,4 pour cent). (Voir le tableau 34).

L'exercice de modélisation a également exploré la possibilité que l'expansion des avantages offerts puisse accroître l'attrait des emplois, tous les autres facteurs étant par ailleurs égaux. Les rapports de cotes ont permis de déterminer que le fait d'augmenter la couverture des avantages préalablement identifiés de 20 points de pourcentage donnerait lieu à une hausse de 1,2 pour cent de l'offre potentielle de main-d'œuvre pour les emplois liés au tourisme provenant de la main-d'œuvre employée âgée de 15 à 24 ans.

De plus, les personnes âgées de 24 ans et moins qui ne sont pas employées à l'heure actuelle représentent une importante source de main-d'œuvre potentielle. En fait, si l'on présume que les personnes non employées répondraient aux avantages hors salaire de façon semblable aux travailleurs employés, on estime que la hausse des avantages choisis par 20 points de pourcentage augmenterait le nombre de travailleurs non employés attirés par les professions du tourisme de 4,6 pour cent.

En combinant les résultats pour les groupes employés et non employés, il est estimé qu'en augmentant de 20 points de pourcentage le nombre d'employés se voyant offrir de la formation, des possibilités d'avancement et plus que deux semaines de vacances, le secteur du tourisme pourrait attirer un autre 1,4 pour cent de la main-d'œuvre (employée et non employée) totale âgée de 15 à 24 ans. Ce chiffre découle d'une hausse de 1,2 pour cent en travailleurs de la main-d'œuvre employée et une hausse de 4,6 pour cent en travailleurs de la main-d'œuvre non employée. Cette hausse de 1,4 pour cent représenterait 38 600 emplois additionnels en 2030, dont 32 328 dans des postes de premier échelon. Entre-temps, si une hausse de 10 points de pourcentage des avantages offerts était atteinte d'ici 2020, l'analyse suggère le potentiel pour une hausse de 0,7 pour cent du nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans attirées vers le secteur du tourisme. (Voir le tableau 34.)

Tableau 34: Incidence d'une couverture accrue des avantages hors salaire sur la pénurie de main-d'œuvre en 2020 et en 2030 (emplois de premier échelon occupés par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans)

	10 % de couverture des avantages hors salaires (2020)	**20 % de couverture des avantages hors salaires (2030)**
Pénurie associée au scénario de référence	44 369	79 836
Réduction potentielle de la pénurie de main-d'œuvre (rétention)	*-5 846*	*-19 951*
Réduction potentielle de la pénurie de main-d'œuvre (attrait)	*-15 410*	*-32 328*
Incidence sur la pénurie du scénario de référence	***-21 256***	***-52 279***
Pourcentage de la pénurie du scénario de référence	***47,9 %***	***65,5 %***
PÉNURIE TOTALE	**23 113**	**27 557**

Dans l'ensemble, en combinant l'incidence d'une hausse de la rétention et de l'attrait des fonctions de travail de premier échelon liées au tourisme, la pénurie associée aux fonctions de premier échelon occupées par des travailleurs de 15 à 24 ans pourrait être réduite de 47,9 pour cent en 2020 (avec une hausse de 10 points de pourcentage des avantages hors salaire) et de 65,5 pour cent en 2030 (avec une hausse de 20 points de pourcentage des avantages hors salaire). (Voir le tableau 35.)

Tableau 35 : Incidence de la hausse prévue de la rétention et de l'attrait sur la pénurie de main-d'œuvre, par industrie (associé à la hausse de la couverture des avantages offerts pour les fonctions de premier échelon occupées par des employés de 15 à 24 ans)

	2020			2030		
	Pénurie de main-d'œuvre dans le scénario de référence pour les emplois de premier échelon occupés par des employés de 15 à 24 ans	Effet combiné de la rétention et de l'attrait associé à une hausse de 10 % des avantages offerts	Réduction potentielle de la pénurie de main-d'œuvre	Pénurie de main-d'œuvre dans le scénario de référence pour les emplois de premier échelon occupés par des employés de 15 à 24 ans	Effet combiné de la rétention et de l'attrait associé à une hausse de 20 % des avantages offerts	Réduction potentielle de la pénurie de main-d'œuvre
Transport	24	-11	47,9 %	85	-56	65,5 %
Transport aérien	*0*	*0*	*s.o.*	*0*	*0*	*s.o.*
Transport ferroviaire	*0*	*0*	*s.o.*	*0*	*0*	*s.o.*
Autres types de transport	*24*	*-11*	*47,9 %*	*85*	*-56*	*65,5 %*
Hébergement	1 502	-720	47,9 %	3 903	-2 555	65,5 %
Restauration	38 694	-18 537	47,9 %	66 695	-43 674	65,5 %
Loisirs et divertissements	4 149	-1 988	47,9 %	9 154	-5 994	65,5 %
Services de voyages	0	0	s.o.	0	0	s.o.
TOTAL	**44 369**	**-21 256**	**47,9 %**	**79 836**	**-52 279**	**65,5 %**

Certains avantages hors salaire précis ont une plus forte incidence sur des sous-groupes précis de la main-d'œuvre. Mais dans l'ensemble, il est plus probable que les employés qui se voient offrir plus que deux semaines de vacances, des régimes d'assurance pour les soins de santé/soins dentaires et des prestations d'invalidité à court et à long terme resteront avec leur employeur actuel. D'autre part, les employeurs qui offrent des régimes d'assurance pour les soins de santé/soins dentaires et des possibilités d'avancement, en plus de salaires ou gages concurrentiels, seront plus attrayants aux yeux des travailleurs potentiels.

Puisqu'une pénurie de main-d'œuvre de près de 80 000 emplois est prévue pour les fonctions de travail de premier échelon généralement occupées par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans, les avantages susceptibles d'attirer ce groupe d'âge devraient être particulièrement intéressants pour les entreprises du tourisme. L'analyse suggère que les avantages hors salaire pourraient réduire de 65,5 pour cent la pénurie pour les fonctions de travail de premier échelon généralement occupées par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans. En termes pratiques, il est peu probable que les entreprises du tourisme offriraient les avantages additionnels uniquement au travailleur d'un groupe d'âge précis. Les employeurs qui augmenteront les avantages offerts pourraient donc également observer une hausse de la rétention et

de l'attrait dans d'autres groupes d'âge. Évidemment, avant d'offrir cette couverture additionnelle, il faudra considérer soigneusement les coûts associés à ces avantages par rapport à d'autres options comme l'augmentation des salaires. Néanmoins, l'analyse suggère que les entreprises qui feront concurrence aux autres sur la base d'avantages hors salaire pourront s'attendre à voir des résultats positifs. Si cela est financièrement réalisable, offrir des avantages hors salaire pourrait s'intégrer à une stratégie efficace visant à aider les entreprises du tourisme à affronter les pénuries de main-d'œuvre anticipées.

Méthodologie et renseignements généraux

La modélisation des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans le secteur du tourisme au Canada réalisée par le Conference Board du Canada se fonde sur trois éléments : une prévision de base de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada; une prévision de base de l'offre de main-d'œuvre potentielle du secteur; et le mécanisme d'ajustement du marché, soit l'interaction entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour atteindre un équilibre où il n'y a ni offre excessive ni demande excessive (c.-à-d. le niveau d'équilibre du marché). Cette démarche a d'abord été mise au point à l'échelle nationale, puis étendue à chacune des provinces.

La prévision de base de la demande de main-d'œuvre potentielle en tourisme pour l'ensemble du Canada, les provinces et les villes principales constitue le prolongement de la demande potentielle de biens et services touristiques générée par les Canadiens et les étrangers. En revanche, la prévision de base de l'offre de main-d'œuvre est fonction de la population du Canada et de la propension des travailleurs à pourvoir des postes dans le secteur du tourisme. Les sections suivantes décrivent en détail la méthodologie qui a servi à calculer la demande et l'offre potentielles de main-d'œuvre, ainsi que le processus d'ajustement du marché.

Méthodologie utilisée pour prévoir la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme

La prévision de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme comporte la prévision de la demande de biens et services touristiques, puis la transposition de cette demande en nombre de travailleurs ou d'emplois nécessaires pour y répondre. Ce processus a d'abord été effectué à l'échelle nationale, puis répété à l'échelle provinciale et municipale (les villes étant définies selon les régions métropolitaines du recensement de Statistiques Canada).

Sources des données

Les données sur l'emploi dans le secteur touristique ont été fondées sur l'information publiée dans le Module des ressources humaines (MRH) du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada. Ces prévisions tiennent compte de la plus récente mise à jour du module, publiée en juin 2011 et contenant les données de 1997 à 2010.

Le Module des ressources humaines présente des données sur le nombre d'emplois dans le secteur du tourisme liés à l'activité touristique et non touristique (résidents locaux). Puisque le présent projet couvre l'ensemble du secteur du tourisme, les données utilisées comprennent la somme des emplois

générés par l'activité touristique et non touristique, peu importe que la demande soit générée par l'activité touristique ou non touristique.

Le Module des ressources humaines publie des données détaillées sur l'emploi par sous-secteur et par fonction de travail. Il recourt au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 1997 pour classer les sous-secteurs, et à la Classification nationale des professions - statistiques (CNP-S) pour classer les fonctions de travail. Le module publie les données relatives à l'emploi dans le secteur du tourisme, par sous-secteur, pour le transport, l'hébergement, la restauration, les loisirs et divertissements, et les services de voyages. Le module comporte également une répartition en 36 fonctions de travail. La liste détaillée des codes de classification du SCIAN et de la CNP-S utilisés par le Module des ressources humaines est présentée aux annexes A et B.

Le Module des ressources humaines utilise l'emploi comme unité de mesure principale du marché du travail. L'emploi a donc été l'unité d'analyse principalement utilisée dans la présente étude. Un emploi est défini comme un travail occupé pendant une période d'un an, quel que soit le nombre d'heures. Ainsi, un emploi peut représenter 10 ou 40 heures de travail par semaine, pourvu qu'il dure un an. Par contre, si le travail ne dure que trois mois par année, il ne compte que pour un quart d'emploi.

Traditionnellement, le Module des ressources humaines n'a publié des données sur le secteur du tourisme qu'à l'échelle nationale. Toutefois, deux projets pilotes ont été mis en œuvre au niveau provincial au cours des dernières années, soit en Ontario (2008) et à Terre-Neuve-et-Labrador (2009). Basé en partie sur le succès de ces projets pilotes, on s'efforce actuellement de développer des données relatives à l'emploi par sous-secteur du tourisme et par fonction de travail dans l'ensemble des provinces et des territoires. Des tableaux de sommaire préliminaires qui présentent les données regroupées relatives à l'emploi par sous-secteur du tourisme au niveau des provinces et des territoires sont disponibles pour 2010.

Les données préliminaires du Module des ressources humaines provincial, cependant, ne révèlent pas la situation détaillée par fonction de travail. C'est pourquoi les estimations totales relatives à l'emploi du Conference Board, réparties par sous-secteur et fonction de travail, sont assujetties aux données du Module des ressources humaines national pour 2010.

En l'absence de repères, les estimations pour l'emploi en tourisme au niveau municipal, réparties par sous-secteur et par fonction de travail, ont été déduites en appliquant les parts d'emploi provenant des données de recensement publiées par Statistiques Canada. Les données occupationnelles détaillées sur une base provinciale et municipale étant déduites, elles ne doivent pas être considérées comme une mesure absolue de l'emploi dans une fonction de travail ou un sous-secteur particulier. Toutefois, les données produites au moyen de cette méthode offrent un point de départ utile à l'analyse des pénuries de main-d'œuvre pour chaque province et chaque ville, par sous-secteur et par fonction de travail.

Les données sur la demande de biens et services touristiques sont produites au moyen des Indicateurs nationaux du tourisme de Statistique Canada. Publiés trimestriellement, ces indicateurs couvrent la totalité des fonctions de travail du tourisme. Ils comportent des données sur l'offre totale de biens et services touristiques, ainsi que sur la demande de biens et services touristiques liés à l'activité touristique. Ainsi, lorsque l'analyse renvoie à la demande issue de l'activité non touristique, il s'agit de l'écart entre l'offre de biens et services touristiques et la demande de biens et services touristiques liés à l'activité touristique.

L'année de référence 2010 sert à la mesure en dollars constants de la demande en tourisme dans les Indicateurs nationaux du tourisme, de même que dans cette étude. Les publications antérieures de *L'avenir du secteur du tourisme au Canada* utilisaient 2002 comme année de référence. En conséquence, il n'est pas possible d'établir des comparaisons directes entre ce rapport et les rapports antérieurs.

Puisque les Indicateurs nationaux du tourisme ne sont aussi disponibles que pour l'ensemble du Canada, des données indirectes pour la demande de biens et services touristiques par province et ville ont été déduites pour chaque sous-secteur. La dernière année de référence pour laquelle les données de la demande et de l'offre de biens et services touristiques sont disponibles par province est 1998. Il est probable que ces estimations seront mises à jour avant longtemps dans le cadre des efforts pour mettre à jour le Compte satellite provincial et territorial du tourisme au Canada de Statistique Canada. Cependant, pour le moment, étant donné que ces estimations datent maintenant de plus de 10 ans, le Conference Board a appliqué des parts fondées sur les estimations du produit intérieur brut (PIB) au niveau provincial et municipal. Par souci d'uniformité, les données regroupées ont été assujetties aux totaux correspondant aux Indicateurs du tourisme nationaux de 2010 par sous-secteur.

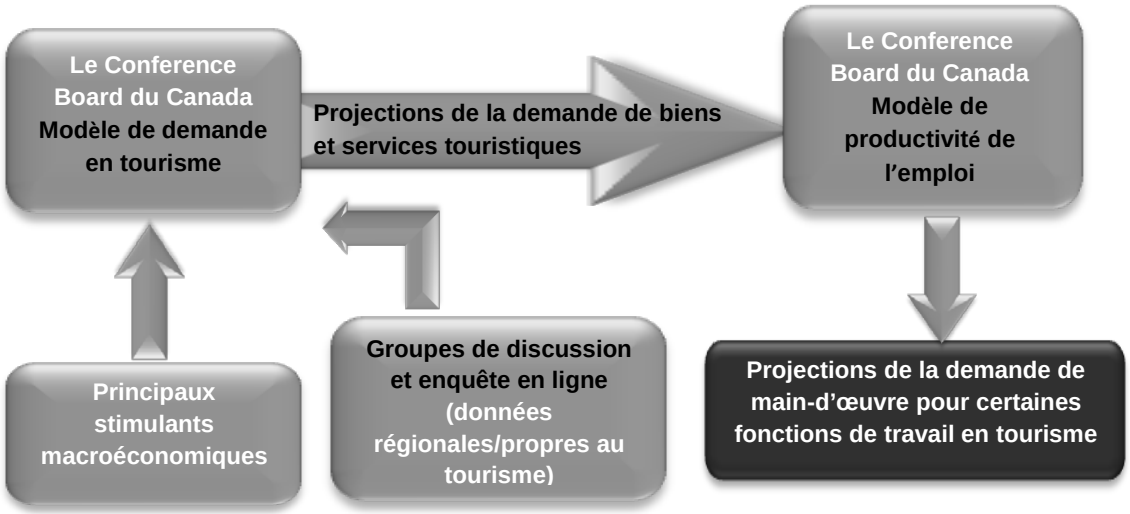
Le point de départ pour déterminer la demande de main-d'œuvre en tourisme à l'échelle municipale consistait à poser l'hypothèse de départ d'une absence d'écart (pénuries ou surplus) au niveau de la main-d'œuvre, en établissant qu'en 2010, la demande de main-d'œuvre égalait l'offre. La démarche suivie pour déterminer les estimations relatives à l'offre de main-d'œuvre à l'échelle municipale en 2010 est expliquée sous la rubrique « Sources de données », dans la section « Méthodologie utilisée pour prévoir l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme ».

Dans la présentation finale des projections relatives à la demande de main-d'œuvre à l'échelle municipale, il était toutefois nécessaire de tenir compte de l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle provinciale qui étaient peut-être présentes en 2010 et d'allouer une part raisonnable des pénuries à chaque ville. La démarche utilisée pour déterminer la part raisonnable des pénuries de main-d'œuvre pour chaque ville est expliquée dans la section « Estimation des pénuries de main-d'œuvre antérieures ».

Tout comme dans le cas des données sur l'emploi, les données indirectes de la demande de biens et services touristiques ne doivent pas être tenues pour une mesure absolue de la demande dans une province, une ville ou un sous-secteur particulier. Toutefois, une fois de plus, les données obtenues par cette démarche ont constitué un point de départ utile pour prévoir la croissance future de la demande de biens et services touristiques, puisque, au bout du compte, c'est la croissance de la demande de biens et services touristiques qui détermine la demande de main-d'œuvre du secteur du tourisme. À cet égard, le fait que les données indirectes calculées ne soient pas le parfait écho de la composition réelle du sous-secteur en 2010 pourrait n'être que secondaire.

Le schéma 1 offre une représentation visuelle sommaire de la modélisation de la demande potentielle de main-d'œuvre en tourisme au moyen des projections sous-jacentes de la demande de biens et services touristiques ainsi que d'hypothèses sur la productivité du secteur.

Schéma 1 : Modélisation de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme



Le Conference Board du Canada produit une vaste gamme de prévisions économiques pour l'ensemble du pays, de même que par province, région et sous-secteur, qui servent de variables exogènes dans le présent modèle. Les données historiques de ces prévisions sont souvent fournies par Statistique Canada; c'est toutefois le Conference Board qui a créé les modèles et la méthode qui ont servi de fondement aux prévisions de ces variables. Tous les facteurs macroéconomiques à long terme se conforment aux prévisions économiques à long terme pour le Canada dans *Canadian Outlook 2011, Long-Term Economic Forecast*. Les variables économiques utilisées correspondent en gros aux variables qui sous-tendent les prévisions de l'emploi effectuées par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Malheureusement, le Conference Board ne produit pas de projections économiques à long terme pour les villes. Les projections à plus long terme pour les villes ont donc été déduites à partir des liens traditionnels observés entre la ville et la province où elle se trouve, de même que des liens projetés à moyen terme, tels que fournis dans les projections à moyen terme (cinq ans) pour les régions métropolitaines du recensement dans le document *Note de conjoncture métropolitaine – Hiver 2012* du Conference Board. Ces résultats ont ensuite été appliqués de manière à estimer la croissance relative à long terme des villes à partir de 2017.

Projections de la demande de biens et services touristiques

Le Conference Board a eu recours à son expertise et à son expérience dans le domaine de l'examen et de la prévision du tourisme pour mettre au point des projections détaillées de la demande de biens et services touristiques. Plus précisément, les résultats de modèles existants ont été utilisés comme prévision de base de la demande potentielle de biens et services touristiques.

Cette prévision de base de la demande de biens et services touristiques comporte deux volets : la demande issue de l'activité touristique (demande touristique) et la demande issue de l'activité non touristique (demande non touristique). Par exemple, le repas dans un restaurant canadien pris par un voyageur étranger constitue une demande touristique; mais le même repas pris dans le même restaurant par un client local constitue une demande non touristique. Toutefois, les deux représentent une demande de biens et services touristiques, et les deux sont fournis par le secteur du tourisme. Pour

certains secteurs du tourisme, comme l'hébergement, la demande de biens et services relève presque exclusivement de l'activité touristique. Pour d'autres, comme les services de restauration, la plus grande part de la demande globale relève de l'activité non touristique.

Les projections en termes de demande de biens et services touristiques ont de plus été réparties en demande intérieure, en demande issue des visiteurs américains et en demande émanant des autres marchés internationaux. Les prévisions de base pour ces demandes proviennent du Modèle origine-destination du marché intérieur, du Modèle du marché américain et du Modèle des marchés internationaux de l'Institut canadien de recherche sur le tourisme. Par ailleurs, la demande de tourisme réelle par sous-secteur, province et ville a été calculée en allouant les parts pertinentes des plus récentes données de l'Enquête sur les voyages internationaux, de l'Enquête sur les voyages des résidents du Canada et des Indicateurs nationaux du tourisme de Statistique Canada. Ce processus a été appliqué aux plans national, provincial et municipal; cependant, toutes les données provinciales ont été contraintes afin de parvenir aux totaux canadiens.

Les projections de la demande en tourisme ont été produites en estimant d'abord le total des dépenses consacrées à l'ensemble des biens et services par les touristes au Canada, y compris les biens et services non liés au tourisme, tels que les achats au détail. Les dépenses en biens et services non liées au tourisme ne représentent qu'une petite portion des dépenses totales effectuées par les touristes, mais il est important d'inclure cette catégorie dans l'estimation de la demande touristique globale. Les changements qu'a connus la conjoncture économique devraient se répercuter sur l'ensemble des dépenses plutôt que sur les dépenses consacrées à l'acquisition d'un bien ou d'un service en particulier lié au tourisme. Par conséquent, si les dépenses touristiques engagées pour l'acquisition de biens ou services non liés au tourisme devaient augmenter, une portion de cette augmentation pourrait devoir être compensée par une croissance plus faible des dépenses en biens et services liés au tourisme.

Cependant, les projections relatives à l'emploi en tourisme tiennent compte uniquement des dépenses prévues en biens et services touristiques. Le tableau 36 résume les prévisions de base de la demande de biens et services touristiques au Canada. L'annexe C comporte des tableaux détaillés sur les prévisions de base pour chaque province et chaque ville.

Tableau 36 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques au Canada (millions de dollars de 2010)

CANADA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	80 112	87 851	96 653	106 125	116 768
Transport aérien	*15 311*	*18 711*	*22 338*	*26 624*	*31 673*
Transport ferroviaire	*289*	*325*	*353*	*380*	*409*
Autres types de transport	*64 512*	*68 815*	*73 962*	*79 121*	*84 686*
Hébergement	12 127	13 005	14 279	15 685	17 202
Restauration	55 364	62 258	69 254	75 498	81 931
Loisirs et divertissements	22 854	25 639	29 820	34 449	39 731
Services de voyages	3 515	3 613	3 579	3 513	3 442
Autres biens et services touristiques	2 787	3 291	3 853	4 475	5 127
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	**176 759**	**195 657**	**217 438**	**239 745**	**264 201**

Nota : Les chiffres indiqués ci-dessus sont inférieurs à ceux figurant dans le tableau 1A, parce qu'ils ne comprennent pas les dépenses de visiteurs sur des biens et services relevant de l'activité non touristique, telles que des achats effectués dans des magasins de détail.

Hypothèses sur la productivité

Les projections portant sur la croissance de la productivité jouent un rôle important dans le calcul des besoins futurs de main-d'œuvre. En général, on peut accroître la productivité du secteur du tourisme de deux façons : en augmentant le nombre de personnes employées ou en améliorant la productivité des travailleurs déjà en poste. (On définit habituellement la productivité comme la production par heure de travail.) Inversement, il est possible de calculer la demande de main-d'œuvre pour un niveau de production et de productivité donné. Ainsi, en prévoyant la demande de biens et services touristiques de même que la croissance de la productivité dans le secteur du tourisme, le Conference Board du Canada peut prévoir la demande potentielle de main-d'œuvre dans ce secteur.

Règle générale, les employeurs canadiens de tous les sous-secteurs tenteront, lorsque cela est possible, de remplacer la main-d'œuvre par du capital pour la période de projection. Cela s'explique par la hausse du coût de la main-d'œuvre et par la forte concurrence internationale liée à la libéralisation du commerce. Une augmentation de la quantité et de la qualité du capital disponible pour chaque travailleur entraînera une hausse de la productivité de la main-d'œuvre. Les gains en qualité de la main-d'œuvre et en innovation contribuent également aux gains de productivité.

On s'attend à ce que la productivité dans l'ensemble de l'économie augmente pendant la période de projection, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le vieillissement de la main-d'œuvre produira des travailleurs proportionnellement plus expérimentés. Ensuite, la libéralisation accrue du commerce permettra de transférer les emplois peu spécialisés et à forte intensité de main-d'œuvre vers des pays où les salaires sont moins élevés. Enfin, l'augmentation subite des inscriptions dans les universités après la récession de 1990-1991 annonce une tendance qui contribuera à accroître la proportion de travailleurs ayant un niveau de scolarité élevé dans la population active. En 1990, seulement le tiers de la population avait achevé une forme d'études postsecondaires; en 2007, cette part avait grimpé à 50 pour cent. Enfin, le rapport capital-travail continuera d'augmenter pendant la période de la prévision, alors que le resserrement du marché de la main-d'œuvre et la concurrence internationale forcent les sociétés canadiennes à investir davantage en machinerie et en équipement.

Bien qu'on s'attende à ce que la croissance de la productivité augmente pendant la période de prévision pour de nombreux secteurs de l'économie, les gains de productivité du secteur du tourisme seront inférieurs à ceux des autres secteurs (tableau 37). Ce phénomène est attribuable au fait que le tourisme appartient au secteur des services. Généralement, il est plus difficile pour les entreprises du secteur des services que pour celles du secteur de la fabrication de remplacer de la main-d'œuvre par du capital. Qui plus est, traditionnellement, la croissance de la productivité du secteur du tourisme accuse un retard par rapport à celle de l'ensemble du secteur des services. Compte tenu de la structure actuelle du secteur du tourisme, dont le processus de production comporte une part importante d'emplois peu spécialisés, on s'attend à ce que ces tendances se maintiennent pendant la période de prévision.

Tableau 37 : Hypothèses relatives à la croissance de la productivité du secteur du tourisme du Canada

CANADA	2011–2015	2016–2020	2021–2025	2026–2030
Transport	0,1 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
Transport aérien	*2,0 %*	*1,9 %*	*1,6 %*	*1,6 %*
Transport ferroviaire	*0,6 %*	*-0,1 %*	*0,0 %*	*0,0 %*
Autres types de transport	*-0,4 %*	*0,3 %*	*0,3 %*	*0,3 %*
Hébergement	-0,5 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
Restauration	0,3 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %
Loisirs et divertissements	1,1 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %
Services de voyages	-1,0 %	-0,7 %	-0,7 %	-0,7 %
TOTAL POUR LE SECTEUR DU TOURISME	**0,2 %**	**0,6 %**	**0,7 %**	**0,7 %**

Les estimations de la productivité jusqu'en 2030 pour les sous-secteurs du tourisme ont été calculées en se fondant sur les liens traditionnels en matière de productivité tendancielle. Toutefois, en raison des défis majeurs que le secteur a dû relever depuis 2001, ces estimations ont été enrichies des renseignements sur le marché du tourisme recueillis par l'Institut canadien de recherche sur le tourisme, ainsi que des projections relatives à la productivité établies par le Conference Board du Canada tirées des publications du *Canadian Industrial Outlook Service* pour l'hébergement, la restauration et le transport aérien.

À long terme (à partir de 2017), la productivité des sous-secteurs du tourisme a été indexée à la productivité du secteur des services non gouvernementaux canadiens. Le taux auquel la productivité des sous-secteurs a été indexée à celui du secteur des services non gouvernementaux était fondé sur les estimations historiques pour chacun des sous-secteurs, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, il est ainsi possible de s'assurer que les estimations concordent avec les hypothèses de productivité à long terme du Conference Board pour l'ensemble du Canada. Ensuite, les prévisions de productivité de chaque sous-secteur pris séparément seraient trompeuses à long terme, car elles ne tiendraient pas compte des effets de l'interaction de la demande et de l'offre au sein de l'économie et des pressions qui en résultent sur la productivité dans chaque sous-secteur.

Une fois établies ces hypothèses sur la productivité, on peut calculer la demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme en soustrayant le taux de croissance de la productivité de la croissance réelle de la demande potentielle de biens et services touristiques. Ces calculs ont été effectués pour l'ensemble du Canada, de même que pour chaque province et chaque ville. Toutefois, la demande potentielle qui en découle par province et par sous-secteur a été contrainte pour l'ajuster au total canadien. Il faut également souligner qu'on a supposé des gains de productivité semblables pour toutes les provinces et toutes les villes importantes. Il est vrai que, pour de courtes périodes, certains sous-secteurs connaîtront probablement des gains de productivité différents d'une province ou d'une ville à l'autre, puisque les conditions de l'offre et de la demande y seront différentes. Toutefois, les sous-secteurs du tourisme sont probablement suffisamment intégrés à l'échelle du pays pour que la tendance de la productivité par sous-secteur soit la même dans toutes les provinces et toutes les villes.

La méthodologie du Conference Board du Canada qui a servi à prévoir la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme diffère quelque peu des modèles classiques. Traditionnellement, les

prévisions de la demande de main-d'œuvre tentent d'estimer la demande supplémentaire à partir de la croissance du secteur (demande de main-d'œuvre liée à l'expansion), puis y ajoutent la demande de main-d'œuvre découlant des départs à la retraite (demande de main-d'œuvre liée au remplacement). Cette démarche est utile pour les secteurs dans lesquels les gens mènent une longue carrière en occupant la même fonction de travail, dans un même secteur. Par contre, elle n'est peut-être pas adaptée au secteur du tourisme où de nombreux emplois sont occupés à temps partiel, par des personnes plus jeunes et, souvent, moins qualifiées que les travailleurs des autres secteurs. De plus, on observe une importante mobilité des travailleurs qui entrent et sortent du secteur du tourisme, et beaucoup de mouvement entre ses emplois et ses fonctions de travail. (Une étude plus poussée est nécessaire pour établir la mesure dans laquelle les personnes changent d'emplois et de fonctions de travail dans le secteur du tourisme, et le degré de mobilité ascendante dans ce secteur.) Ainsi, l'idée qu'une personne puisse occuper son poste actuel ou remplir sa fonction de travail actuelle pour la vie ne s'applique pas à de nombreux travailleurs du secteur du tourisme; c'est pourquoi le concept de demande de remplacement découlant des départs à la retraite semble moins approprié à une analyse de la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. La présente démarche a plutôt examiné la demande potentielle de biens et services dans le secteur du tourisme. En appliquant la productivité à la demande potentielle de biens et services, il a été possible de prévoir le nombre total d'emplois nécessaires pour satisfaire la demande, ce qui a éliminé la nécessité de prévoir séparément la demande de main-d'œuvre liée à l'expansion et la demande de main-d'œuvre liée au remplacement.

Prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme

L'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme constitue un important déterminant du succès futur de l'ensemble du secteur. Après tout, si l'offre de main-d'œuvre ne suffit pas à répondre à la demande potentielle, une partie de cette demande pourrait ne pas être comblée.

La prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle comporte deux volets de base : d'une part, une prévision de la population et de la population active au Canada et, d'autre part, la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme selon les données démographiques disponibles. Pour arriver à une prévision de base de l'offre de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme a été appliquée à la main-d'œuvre disponible à un moment donné.

Sources des données

Les données relatives à l'offre de main-d'œuvre ont été fondées sur les données fournies par le Module des ressources humaines de Statistique Canada et les projections relatives à la population et à la population active établies par le Conference Board du Canada.

En plus de fournir des données sur l'emploi par sous-secteur et fonction de travail, le Module des ressources humaines comporte également des données détaillées sur l'âge, le sexe et le statut d'immigrant des travailleurs, par fonction de travail et sous-secteur. Grâce à ces précisions, il a été possible de calculer le taux de pénétration, soit le pourcentage de personnes qui travaillent dans une fonction de travail particulière, selon l'âge, le sexe et le statut d'immigrant.

Compte tenu du fait qu'en 2010, le Module des ressources humaines n'a publié de données que pour l'ensemble du Canada, il a fallu déduire les taux de pénétration pour les provinces et les villes. À cette fin, les parts de chaque fonction de travail pour l'ensemble du Canada ont été calculées par âge, par sexe et par statut d'immigrant par rapport au total du sous-secteur dans laquelle figure cette fonction de travail. Ces parts relatives ont ensuite été appliquées à l'emploi total du sous-secteur dans chaque province. Les chiffres relatifs à l'emploi qui en résultent par âge, sexe et statut d'immigrant à l'échelle provinciale ont ensuite été contraints pour les ajuster aux agrégats nationaux et provinciaux correspondants de manière à en faire un système cohérent.

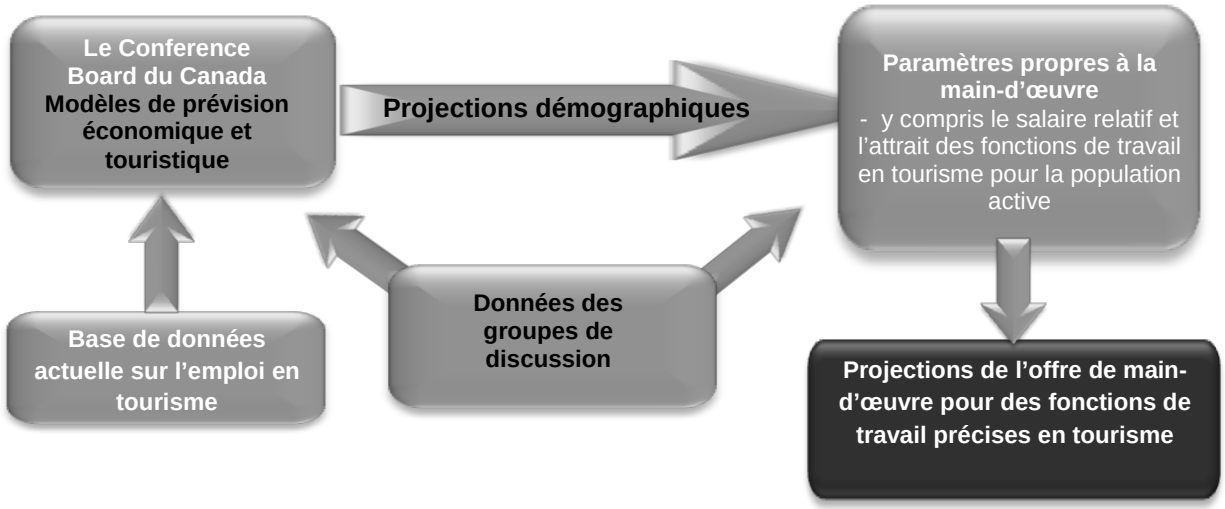
La part de chacune des villes des prévisions provinciales a été calculée à l'aide des résultats du recensement de 2006. La part relative de chaque ville a été calculée selon sa proportion de l'emploi total à l'échelle provinciale en utilisant six agrégats généraux représentant les sous-secteurs (transport aérien, tous les autres modes de transport, hébergement, restauration, loisirs et divertissements et services de voyages). Ces parts ont ensuite été appliquées à chacune des fonctions de travail au sein de ces sous-secteurs.

La dernière étape consistait à déduire les taux de pénétration par province et ville. À cette fin, les données à l'échelle nationale ont été estimées pour les fonctions de travail par sous-secteur et par catégorie d'âge, et ensuite multipliées par l'offre de main-d'œuvre estimée à l'échelle provinciale et municipale, tel que décrit précédemment.

Les taux de pénétration ainsi calculés par province et par ville, répartis par fonction de travail, âge, sexe et statut d'immigrant, ne constituent qu'une approximation du profil démographique de chaque fonction de travail par province et par ville. Cette approximation est toutefois suffisamment fiable pour fournir un point de référence pour établir une prévision de l'offre de main-d'œuvre à venir. Puisque les mêmes taux de pénétration ont été maintenus pour l'ensemble de la période de prévision, l'élément clé des changements relatifs à l'offre de main-d'œuvre est le mouvement de la population sous-jacente et de la main-d'œuvre. Autrement dit, tant que la composition démographique de chaque fonction de travail par province et par ville, soit le véritable taux de pénétration, n'est pas radicalement différente de celle de l'ensemble du Canada, cette méthode fournira une prévision raisonnable.

Le schéma 2 illustre comment l'analyse établit le modèle de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme.

Schéma 2 : Modélisation de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme



Le Conference Board du Canada utilise les modèles de la population de Statistique Canada pour produire sa prévision à long terme de la population canadienne. Les résultats et les hypothèses détaillés relatifs à ces projections pour le Canada sont décrits ci-dessous. L'annexe D présente un sommaire des hypothèses pour chaque province.

1. La population canadienne vieillit

L'espérance de vie accrue, la taille de la cohorte de la génération du baby-boom et le faible taux de natalité des dernières décennies ont créé les conditions requises pour le vieillissement de la population canadienne. D'ici 2030, près d'un Canadien sur quatre (22,5 pour cent) aura 65 ans ou plus; il s'agit d'une hausse importante si l'on considère que cette part s'établissait à 14,1 pour cent en 2010.

Les taux de natalité ont chuté au cours des dernières décennies, alors que le taux de participation des femmes au marché du travail a monté en flèche. On prévoit qu'à l'avenir, la participation des femmes au marché du travail demeurera relativement stable et n'influencera pas le taux de natalité. Ainsi, on tient pour acquis que le taux de natalité sera constant pendant la période de prévision, à environ 1,66 naissance vivante par femme en âge de procréer. Un taux de 2,1 est nécessaire pour maintenir une population de façon naturelle, soit pour remplacer les parents et compenser la mortalité infantile et post-infantile. Il est donc évident que le taux de natalité actuel de 1,66 ne suffit pas à maintenir la population de façon naturelle. Cependant, malgré le taux de natalité stable, le nombre de naissances continuera d'augmenter pendant la plus grande partie de la période de prévision alors que les membres de la génération de l'écho-boom seront au sommet de l'âge de la procréation et que le pays connaîtra un afflux constant de jeunes nouveaux Canadiens.

Si les progrès de la médecine et la prospérité économique se maintiennent, l'espérance de vie devrait continuer à s'allonger au cours des deux prochaines décennies. Néanmoins, compte tenu du fait que la population dans son ensemble vieillira, le taux de mortalité augmentera pour passer de 7,2 décès par 1 000 personnes en 2010, à 8 décès par 1 000 personnes d'ici 2030.

2. Immigration internationale au Canada

Le faible taux de natalité au Canada exercera une pression à la baisse sur la croissance de sa population dans les années à venir. Mais il est présumé qu'un taux d'immigration élevé et croissant viendra consolider la croissance de la population globale. Depuis 1991, l'immigration est responsable de plus de la moitié de la croissance de la population du Canada. Ce phénomène constitue une transformation profonde par rapport au modèle du milieu du 20e siècle, alors que l'immigration ne comptait que pour le cinquième de la croissance de sa population. À cette époque, le baby-boom battait son plein et le taux de natalité était élevé, de sorte que la population canadienne augmentait par ses propres moyens. Mais, au cours des deux décennies suivantes, le rôle de l'immigration dans la croissance de la population a pris beaucoup d'importance et comptait pour une partie toujours grandissante de la croissance de la population du Canada. D'ici 2030, elle comptera pour plus de 100 pour cent de la croissance nette de la population.

La politique d'immigration du Canada admet des immigrants permanents dans trois grandes catégories : la classe économique (surtout des travailleurs qualifiés et des immigrants investisseurs), la classe familiale (les conjoints, les partenaires et les proches) et les réfugiés. En 2009, ces catégories représentaient respectivement 60,9 pour cent, 25,9 pour cent et 9,1 pour cent de

l'ensemble des arrivées d'immigrants. L'absence de système pleinement coordonné a fait en sorte que les politiques et pratiques d'immigration du Canada ont évolué depuis la Deuxième Guerre mondiale. Mais au cours des deux dernières décennies, deux tendances ont émergé. Premièrement, les immigrants économiques comptent pour une part beaucoup plus grande de l'immigration totale. Deuxièmement, la barre des compétences pour les nouveaux venus de cette catégorie a été haussée graduellement, pour passer d'un ensemble général de critères de sélection à un ensemble mettant l'accent sur les compétences de pointe.

Le profil de la population d'immigrants adultes change à mesure que la politique canadienne de l'immigration favorise de plus en plus les immigrants ayant une formation poussée. Aujourd'hui, beaucoup plus d'immigrants sont des travailleurs qualifiés. De plus, nombre d'entre eux sont hautement qualifiés : 24 pour cent des immigrants de 25 à 64 ans qui sont arrivés au Canada entre 1996 et 2000 sont hautement spécialisés, comparativement à 13 pour cent seulement de ceux arrivés de 1986 et 1990.

Compte tenu du besoin de travailleurs qualifiés sur le marché pour remplacer les baby-boomers qui prennent leur retraite et des cibles d'immigration déclarées des décideurs, le Conference Board prévoit une hausse graduelle de l'immigration à long terme. D'ici la fin de la décennie, un bon nombre des baby-boomers plus âgés auront déjà pris leur retraite, tandis que d'autres atteindront la soixantaine et envisageront la retraite. Même si le Canada est en concurrence avec d'autres pays pour attirer les immigrants économiques, on s'attend à ce que la pression exercée sur le marché du travail par la retraite des baby-boomers contribue à hausser le volume d'immigration. Ainsi, cette prévision présume que l'immigration augmentera lentement, pour passer de 260 000 nouveaux arrivants en 2010 à un sommet de 353 000 en 2030.

Grâce à cette forte immigration nette, la croissance de la population canadienne se maintiendra à long terme. De 2010 à 2030, le taux de croissance annuel composé de la population devrait demeurer relativement stable, à près de 1 pour cent par année. On prévoit que la population canadienne passera de 34,1 millions de personnes en 2010 à 42,3 millions en 2030.

3. Le vieillissement de la population freine la croissance de la main-d'œuvre au Canada

Une forte immigration ne suffira toutefois pas à compenser le vieillissement de la population, et les problèmes démographiques qui en résulteront freineront de plus en plus la croissance de la main-d'œuvre. Alors que les baby-boomers prendront graduellement leur retraite pendant la période de prévision, le visage du marché de l'emploi au Canada connaîtra une importante transformation. L'âge médian de la retraite au Canada s'établissait à 62,1 ans en 2010.

Comme la population des baby-boomers est à son plus élevé en fin de génération, le taux de départ à la retraite s'accélérera durant la plus grande partie de la période de prévision à long terme, en particulier après 2012, alors que les effets cycliques de la récession se trouveront dernière nous. D'ici 2015, la plus grande part de la cohorte de la génération du baby-boom se trouvera dans le groupe d'âge des 50 à 65 ans. D'ici 2030, les derniers baby-boomers se prépareront à quitter le marché du travail (en présumant que le reste des baby-boomers choisiront de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans). Leur départ à la retraite aura donc des répercussions considérables pour le marché du travail canadien, surtout en termes de limite de la croissance de l'offre totale de main-d'œuvre.

Les prévisions de la main-d'œuvre qui sous-tendent la prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle sont fondées sur les hypothèses du Conference Board en matière de participation au marché du travail. Le tableau 38 présente les taux de participation au marché du travail par âge et par sexe. Ceux-ci ont été appliqués à la population source disponible pour établir la prévision de la main-d'œuvre.

Le ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre contribuera à augmenter les pressions exercées sur le marché du travail. Pour sa part, le resserrement du marché de la main-d'œuvre devrait générer une forte hausse des salaires réels, ce qui amènera les entreprises à substituer du capital à la main-d'œuvre partout où cela sera possible. Ces salaires plus élevés signifient que certains travailleurs admissibles à la retraite décideront plutôt de rester sur le marché du travail. Aussi, la productivité de la main-d'œuvre devrait augmenter considérablement à mesure que l'investissement en technologie se poursuit.

Tableau 38 : Taux de participation au marché du travail des Canadiens par âge et sexe
(pourcentage de la population source)

	1980		1990		2000		2010		2020		2030	
	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.
15–19	59	53	59	56	53	53	55	58	55	58	55	58
20–24	87	74	84	77	81	75	80	76	79	76	79	76
25–29	94	66	93	77	91	80	90	82	89	82	89	82
30–34	96	61	94	75	93	80	93	82	92	82	92	82
35–39	96	62	94	77	93	80	93	82	92	82	92	82
40–44	96	62	94	78	93	82	92	84	92	85	92	85
45–49	94	57	93	73	92	80	91	85	90	86	90	86
50–54	91	50	89	63	87	72	89	81	89	83	89	84
55–59	84	40	78	46	76	55	78	68	80	74	80	75
60–64	64	26	50	25	48	28	59	45	63	53	63	54
65–69	22	8	18	8	20	10	28	16	33	22	33	24
70+	8	2	7	2	7	2	9	4	11	6	11	6
15+	79	51	76	58	73	60	73	63	70	62	67	59

Estimation des pénuries de main-d'œuvre antérieures

L'estimation de l'ampleur des pénuries (ou surplus) de main-d'œuvre qu'a connues le secteur du tourisme en 2010 a fourni un point de départ raisonnable aux prévisions. La difficulté liée à l'estimation des pénuries réside dans le fait que seules les transactions effectuées sur le marché du travail peuvent être observées. Les données correspondantes illustrent « ce qui s'est passé », et non « ce qui aurait pu se passer ». Par conséquent, dans les données, une pénurie ou un surplus ne peut jamais réellement être observé. Pour déduire la pénurie réelle (ou le surplus réel) sur le marché, il faudrait connaître la courbe de la demande et la courbe de l'offre dans leur intégralité. Bien que le recours à ces courbes de l'offre et de la demande permette de produire une estimation pour une fonction de travail particulière, leur application à chacune des fonctions de travail du secteur du tourisme dépasse de loin la portée de la présente étude. Il était donc nécessaire de trouver une autre démarche.

La méthodologie employée pour estimer les pénuries (ou surplus) de main-d'œuvre en 2010 était fondée sur le rendement du secteur du tourisme et sur les tendances récentes en matière de productivité. L'année 2003 a été utilisée comme année de référence. Cette année-là, le secteur du tourisme subissait toujours les répercussions des attaques terroristes de 2001. De plus, il devait absorber les effets négatifs de la guerre en Irak et du SRAS. Pour ces raisons, il a été présumé qu'une pénurie notable dans le secteur du tourisme en 2003 était peu probable. En fait, il se peut que les entreprises aient alors licencié trop d'employés, plutôt que de conserver le plus d'employés possible afin de disposer d'un niveau de dotation suffisant lorsque la demande en tourisme reprendrait. En définitive, cette situation appuierait l'hypothèse voulant qu'en 2003, la demande et l'offre de main-d'œuvre aient été en harmonie relative et qu'il n'y ait pas eu de pénurie de main-d'œuvre empêchant de pourvoir les postes.

De ce point de départ de 2003, les résultats de deux démarches ont été combinés pour rendre compte de la demande potentielle de main-d'œuvre en utilisant les « emplois » comme unités. Pour la première démarche, les hausses tendancielles de productivité par province ont été utilisées pour établir une projection des niveaux d'emploi en fonction des recettes potentielles. Pour la deuxième, les hausses tendancielles de productivité par sous-secteur ont été utilisées pour déterminer les niveaux d'emploi en fonction des recettes potentielles. Au cours de la période historique, lorsque des données du Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme étaient disponibles, chacune des deux démarches a été comparée au niveau d'emploi réel pour déterminer si la demande potentielle en main-d'œuvre avait dépassé les niveaux d'emploi. Le cas échéant, des pénuries de main-d'œuvre étaient présumées. Par contre, si les niveaux d'emploi réels avaient dépassé la demande potentielle en main-d'œuvre, alors il était présumé que le sous-secteur fonctionnait avec plus « d'emplois » que ce qui était requis en fonction de la demande. On présumait donc alors d'un surplus d'emploi. La moyenne des résultats découlant de la comparaison de chacune des deux projections de la demande potentielle de main-d'œuvre par rapport aux niveaux d'emploi réels a été utilisée pour déterminer les estimations préliminaires de pénuries (ou surplus) de main-d'œuvre. Les estimations préliminaires ont ensuite été ajustées en fonction des commentaires du groupe de discussion pour établir les estimations définitives par sous-secteur et fonction de travail. Cette opération a été effectuée afin d'établir à quel degré le secteur du tourisme, à l'échelle nationale et provinciale, était touché par les pénuries de main-d'œuvre.

Afin de déterminer dans quelle mesure les pénuries de main-d'œuvre provinciales étaient ressenties au niveau des villes en 2010, il a tout d'abord fallu considérer la part absolue de l'offre de main-d'œuvre provinciale pour chacune des villes. En plus de la taille absolue du secteur touristique à l'échelle municipale, il fallait également tenir compte de la croissance relative de la demande touristique entre 2003 et 2010, par sous-secteur, à l'échelle municipale et pour la province dans son ensemble. Ces deux considérations – taille absolue et rendement relatif – ont orienté le processus utilisé pour allouer les parts des pénuries de main-d'œuvre provinciales, par sous-secteur, à chacune des villes.

L'offre de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

Le déterminant le plus important de l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme est la main-d'œuvre disponible. Si la main-d'œuvre détermine combien de personnes sont prêtes à travailler globalement, le nombre de personnes prêtes à travailler dans le secteur du tourisme dépend de l'attrait qu'exercent les fonctions de travail en tourisme sur la population active.

Un des défis du secteur du tourisme est le fait que l'offre de main-d'œuvre est très mobile au sein des fonctions de travail et des sous-secteurs. Les travailleurs peuvent passer facilement d'une fonction de travail et d'un sous-secteur à une autre fonction de travail dans un autre sous-secteur. Cette importante mobilité tient en partie au fait que de nombreux emplois dans le secteur du tourisme exigent un niveau de compétences relativement faible. Mais elle tient également au fait que les compétences utilisées dans le secteur du tourisme sont hautement transférables d'un lieu de travail à un autre. Il est donc difficile de définir le cheminement de carrière typique dans le secteur du tourisme. Ainsi, les démarches traditionnelles pour établir un modèle de l'offre de main-d'œuvre en suivant le cheminement de carrière des travailleurs ne conviennent pas nécessairement au secteur du tourisme. Ce problème est exacerbé par la grande quantité de postes à temps partiel, ainsi que par la forte concentration de jeunes (des étudiants en particulier) qui travaillent dans ce secteur.

La méthodologie utilisée pour prévoir l'offre de main-d'œuvre potentielle pour le secteur du tourisme a tenu compte de la probabilité que les fonctions de travail en tourisme attirent des travailleurs potentiels et a appliqué cette probabilité à la main-d'œuvre disponible à différents moments futurs. À cette fin, les taux de pénétration (le nombre de personnes qui travaillent par rapport à la population active) par fonction de travail, âge, sexe et statut d'immigrant[1] ont été calculés pour l'année 2010. Ces taux de pénétration ont ensuite été maintenus sur l'ensemble de la période de prévision, avec la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme établie comme étant égale à ces taux. Ce calcul a généré une prévision de base de l'offre de main-d'œuvre potentielle par province et par sous-secteur.

Les prévisions de l'offre de main-d'œuvre potentielle par ville constituent le prolongement de la technique décrite précédemment, en utilisant plutôt les taux de pénétration propres aux villes. À cet égard, les projections de l'offre de main-d'œuvre à l'échelle municipale illustrent des écarts en matière de projection de croissance attribuables aux profils différents que présentent les villes en matière d'immigration et de démographie, comparativement à la province dans son ensemble. Les écarts relatifs des projections de la croissance démographique et de la croissance de l'immigration ont été estimés à partir des écarts observés entre les provinces et les villes dans les recensements de 2001 et de 2006 de Statistique Canada.

Les projections de base étaient fondées sur l'hypothèse que l'attrait relatif des fonctions de travail en tourisme demeurerait inchangé au cours de la période de prévision. Cela signifie qu'on prenait pour acquis que les responsabilités de base des différentes fonctions de travail, les salaires comparativement à ceux des autres secteurs et, le cas échéant, l'accès à des programmes d'enseignement ou de formation ne changeraient pas au cours de la période de prévision. Même s'il est possible que cette hypothèse soit erronée, elle constitue un point de départ raisonnable, compte tenu du fait que le secteur du tourisme devra faire concurrence aux autres secteurs de l'économie afin de répondre à ses besoins de main-d'œuvre. Selon l'analyse, l'attrait qu'exercent les fonctions de travail en tourisme constitue un point où il y aurait lieu d'apporter d'importantes améliorations. Parallèlement, les effets d'une hausse des salaires sont traités dans la section « Conciliation de l'offre et de la demande ».

[1] Pour calculer le taux de pénétration par statut d'immigrant, le nombre de travailleurs récemment immigrés a été calculé à partir des plus récentes données du recensement et des taux de participation canadiens. Cette main-d'œuvre a ensuite été projetée au moyen des mêmes paramètres démographiques que pour l'ensemble de la population canadienne.

Principaux changements relatifs aux données et aux hypothèses dans la présente mise à jour

Les prévisions présentées dans le présent rapport ont été produites à partir de la mise à jour de 2011 du modèle de prévision de l'offre et de la demande à long terme, mis au point par le Conference Board du Canada. Dans la mise à jour précédente, le Conference Board a établi que la pénurie de main-d'œuvre potentielle pourrait atteindre 218 800 emplois d'ici 2025. La mise à jour de 2012 du rapport indique quant à elle que la pénurie de main-d'œuvre potentielle pourrait atteindre le nombre légèrement plus modeste de 174 500 emplois d'ici 2025 et que ce n'est qu'en 2029 ou 2030 que la pénurie prévue en 2010 serait atteinte. Plusieurs raisons expliquent cette plus faible pénurie de main-d'œuvre potentielle à long terme dans la dernière étude.

La première raison réside dans les données de base utilisées dans l'analyse afin d'illustrer la composition démographique de la main-d'œuvre. Dans l'analyse de 2010, les données de base provenaient du Modèle des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada de 2007. Dans la mise à jour de cette année, les données de base provenaient de l'édition 2010 du rapport. Compte tenu du taux de roulement élevé qu'affichent de nombreuses fonctions de travail en tourisme, il n'est pas étonnant que le profil démographique de chacune des fonctions de travail change d'une année à l'autre. De plus, des révisions qui avaient tendance à réduire les estimations antérieures ont été apportées aux données. Globalement, l'emploi total dans le secteur du tourisme a été abaissé de 1,65 million à 1,59 million d'emplois en 2007, soit une différence d'environ 59 000 emplois à l'année.

La deuxième raison expliquant l'écart en matière de pénuries de main-d'œuvre potentielles à long terme entre les deux études réside dans une modification des hypothèses concernant les projections de la demande en tourisme. Alors que la mise à jour précédente (2010) prenait en considération les répercussions de la crise économique mondiale de 2008 et 2009, elle incluait également des hypothèses de croissance économique à court terme légèrement plus fortes dans l'analyse. Ces changements portaient principalement sur les perspectives à court et à moyen terme pour la demande touristique, de même que sur la capacité financière des entreprises touristiques à exploiter leurs activités, à investir et à prendre de l'expansion dans le futur. De même, les perspectives actuelles prévoyant une période prolongée de faiblesse économique ont également eu des répercussions sur les projections de l'offre de main-d'œuvre du secteur à court terme. En particulier, les projets de retraite pour certains Canadiens ont été retardés, donnant lieu à de plus forts taux d'activité de la population.

Conciliation de l'offre et de la demande : le processus d'ajustement du marché au moyen des salaires

La combinaison de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme a fourni un aperçu de la façon dont l'emploi pourrait progresser dans ce secteur. L'écart entre la demande et l'offre de main-d'œuvre a également servi de guide utile pour l'analyse des pénuries de main-d'œuvre potentielles que ce secteur connaîtra au cours des 15 à 20 prochaines années.

En pratique toutefois, le marché s'ajustera à la longue de manière à éliminer l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Pour tenir compte de ce phénomène, les sous-secteurs et les fonctions de travail pour lesquels un écart important existe entre la projection de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre ont été identifiés. Ensuite, le modèle particulier au processus d'ajustement qui se produit entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour éliminer certains de ces

écarts a été établi. Si l'offre dépasse la demande, le processus d'ajustement stimule la demande jusqu'à ce que le surplus de l'offre soit éliminé et que toute la demande soit satisfaite. À l'inverse, si la demande dépasse l'offre, les salaires et les conditions de travail doivent être ajustés pour attirer plus de travailleurs. La clé de toute simulation de l'interaction entre offre et demande de main-d'œuvre consiste à tenir compte de la réaction et de l'interaction des autres facteurs d'influence. Par exemple, les facteurs qui pourraient stimuler l'offre de main-d'œuvre incluent les salaires, le recrutement, l'éducation, la formation et les programmes de reconnaissance des titres de compétences. À l'inverse, les facteurs pouvant limiter la demande pourraient comprendre la croissance relative des salaires, la hausse des prix et la baisse de la qualité du service.

Ce processus a permis d'affiner les projections de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre et de produire une prévision du niveau d'équilibre de l'emploi anticipé dans le secteur du tourisme. Ainsi, en comparant les résultats de la prévision du niveau d'équilibre de l'emploi avec sa demande de main-d'œuvre potentielle, il a été possible d'évaluer les emplois et la production perdus résultant de la pénurie de main-d'œuvre initiale.

Méthodologie du processus d'ajustement du marché

Le processus d'ajustement du marché pour l'offre et la demande de main-d'œuvre est tributaire de plusieurs déterminants clés d'élasticité. Du côté de l'offre, le modèle du processus d'ajustement a été établi uniquement à partir des changements des salaires réels. Il est vrai que d'autres facteurs, comme les avantages sociaux, les congés et le milieu de travail jouent également un rôle en pratique. Mais tant du point de vue de l'entreprise que du point de vue de l'employé, il est possible de leur assigner une valeur et de les traduire ainsi en salaire composite.

Malheureusement, il existe peu de documentation sur l'élasticité de l'offre quant aux salaires, particulièrement pour les sous-secteurs ou pour les fonctions de travail du secteur du tourisme. L'élasticité a donc été estimée. Au moyen de plusieurs paramètres d'une équation structurelle pour l'ensemble du secteur du tourisme, ainsi que pour les services de restauration et d'hébergement, l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre a été estimée à autour de 0,07 (pour l'ensemble du secteur), de 0,10 (pour l'hébergement) et de 0,12 (pour la restauration). Il n'est pas étonnant que l'élasticité estimée soit assez faible. Ainsi, il serait très difficile d'augmenter sensiblement l'offre de main-d'œuvre de l'ensemble du secteur en haussant les salaires. Selon les liens estimés, l'élasticité de l'offre quant aux salaires a été établie à 0,1 pour tous les sous-secteurs touristiques.

Bien que la hausse des salaires pour attirer davantage de travailleurs augmente l'offre de main-d'œuvre, elle réduit aussi en même temps la demande de travailleurs. Ce phénomène s'explique par le fait que les entreprises doivent transférer au moins une partie de cette hausse des frais de main-d'œuvre aux clients sous forme de prix majorés. La hausse des prix que les entreprises devraient imposer est fonction de la part des salaires par rapport au total des frais d'exploitation et de la valeur ajoutée totale. Cette part est de 30 pour cent dans le sous-secteur du transport, de 42 pour cent en hébergement et en restauration, de 42,5 pour cent en loisirs et divertissements et de 50 pour cent dans les services de voyages. Ces parts ont été calculées à partir des données publiées dans les tableaux d'entrées-sorties de Statistique Canada et dans ses Statistiques financières et fiscales des entreprises.

Enfin, du côté de la demande, les données des Indicateurs nationaux du tourisme ont été utilisées pour estimer l'élasticité de la demande relativement au prix pour chaque sous-secteur. Cela a fourni une indication de l'ampleur de la baisse de la demande de biens et services touristiques que provoquerait une hausse des prix. Plus précisément, des analyses de régression structurelle sur la demande intérieure, fondées sur les Indicateurs nationaux du tourisme, ont été exécutées pour voir l'effet qu'exerce le prix sur la demande dans chaque sous-secteur. L'élasticité estimée va d'un faible 18 pour cent pour le sous-secteur de l'hébergement, à 40 pour cent pour le transport, à 77 pour cent pour les loisirs et divertissements, à 110 pour cent pour la restauration, et à 139 pour cent pour les services de voyages. En combinant l'élasticité de la demande de biens et services touristiques et les hypothèses sur la productivité, la baisse de la demande de main-d'œuvre suscitée par une hausse des salaires a pu être calculée.[2]

Les paramètres estimés pour l'ensemble du secteur au Canada ont été appliqués à chaque province. Le modèle de chaque fonction de travail dans chaque province a ensuite été résolu pour arriver à un niveau d'équilibre de l'emploi, pour lequel il n'y a ni surplus de demande de main-d'œuvre ni surplus d'offre de main-d'œuvre, dans chacune des provinces et chacun des sous-secteurs.[3] Les résultats de cet équilibre ont ensuite été agrégés pour les sous-secteurs correspondants et pour l'ensemble du Canada.

Méthodologie utilisée pour déterminer les taux de roulement du personnel et d'attrition

La présente mise à jour de l'étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme établit des projections à propos du nombre d'ouvertures de poste à anticiper dans le secteur du tourisme entre 2010 et 2030. Pour ce faire, l'analyse a pris en compte le taux de roulement du personnel ainsi que le taux d'attrition dans les fonctions de travail liées au tourisme. Le roulement du personnel a été fondé sur la durée moyenne d'emploi, tandis que le taux d'attrition a été calculé en additionnant le taux de départ à la retraite et le taux de décès pour chaque fonction de travail.

Par ailleurs, le nombre d'ouvertures de poste attribué à l'expansion de la demande a présumé que ces postes n'étaient pas comblés auparavant et pouvaient donc être considérés comme de « nouveaux » emplois nets créés au fil de l'expansion globale de l'ampleur du secteur du tourisme. Ainsi, le calcul de l'expansion de la demande était simplement fondé sur la variation du nombre combiné d'emplois demandés à différents moments dans le temps.

Taux de roulement du personnel

Le calcul du roulement du personnel a été fondé sur la durée moyenne d'emploi telle que signalée par l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et les moyennes annuelles pour 2010 tirées de la Classification nationale des professions (CNP-S). Même si le niveau de détail fourni par fonction de travail dans le Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada

[2] Une hausse des salaires serait accompagnée d'une hausse de productivité. Toutefois, comme la prévision incluait déjà des hausses de productivité importantes dues à la pénurie de main-d'œuvre, les effets secondaires de la hausse des salaires sur la productivité n'ont pas été inclus dans le modèle.

[3] Certaines fonctions de travail, comme celles de cuisinier, figurent dans plus d'une catégorie. Dans ces cas, le processus d'ajustement du marché a été modelé de façon distincte dans chaque sous-secteur pour maintenir les différentes structures de coûts des sous-secteurs, de même que pour tenir compte des différences relatives à l'élasticité de l'offre et de la demande pour chaque sous-secteur.

est disponible jusqu'au niveau de classement à 4 chiffres, une grande partie des données sur la durée moyenne d'emploi provenant de l'Enquête sur la population active est uniquement disponible jusqu'au niveau plus général de classement à 2 ou 3 chiffres. En ce sens, il conviendrait de considérer les estimations du roulement comme un guide approximatif, avec des taux de roulement réels inférieurs ou supérieurs pour certaines fonctions de travail. Au total, il est probable que le roulement indiqué pour un secteur ou sous-secteur précis sera plus près de la réalité que celui indiqué pour une fonction de travail individuelle. (Voir le tableau 39.)

Tableau 39 : Durée d'emploi moyenne par catégories professionnelles choisies, 2010

Catégorie professionnelle (CNP-S)	Durée moyenne de l'emploi (nbre de mois)	Taux de roulement (en 5 ans)
Professions relatives à la gestion [A]	132,7	45 %
Professions relatives à la gestion et aux affaires, à la finance et à l'administration [B]	108	56 %
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées [C]	97,1	62 %
Professions de la santé [D]	121,4	49 %
Professions relatives aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique et à la religion [E]	109	55 %
Professions relatives aux arts, à la culture, aux sports et aux loisirs [F]	97,5	62 %
Professions relatives aux ventes et aux services [G6]	71,7	84 %
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail [G011, G2-G3]	55,9	107 %
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons [G012, G4-G5]	49,9	120 %
Professions dans les ventes et les services non classées ailleurs, y compris les professions relatives à l'hébergement et aux voyages et les préposés et superviseurs en loisirs et en sports [G013-G016, G7, G9]	71,1	84 %
Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes [H]	102,1	59 %
Professions propres au secteur primaire [I]	154,6	39 %
Occupations propres aux domaines de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique [J]	116,9	51 %

Les taux d'attrition

Le calcul des taux d'attrition a nécessité l'établissement d'hypothèses à propos de la probabilité qu'une personne prenne sa retraite dans les cinq années à venir. Le tableau 40 indique la probabilité qu'une personne travaillant présentement dans le secteur du tourisme prenne sa retraite ou décède dans les cinq prochaines années. Ces taux ont été présumés relativement stables pour les 15 à 20 prochaines années. Même si le Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada fournit la description de la situation de l'emploi la plus précise dans le secteur du tourisme, la répartition de l'âge pour les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) est trop large pour bien représenter le pourcentage de travailleurs susceptibles de prendre sa retraite ou de décéder par périodes de cinq ans. Les taux d'attrition réels ont donc été calculés en fonction de la répartition d'âge des données du recensement de 2006 indiquées dans le tableau 40.

Tableau 40 : Probabilité de départ à la retraite ou de décès dans les cinq prochaines années
(pourcentage d'employés par âge)

Âge	Retraite	Décès
45 à 54	5 %	0,3 %
55 à 64	30 %	0,7 %
65 à 74	75 %	1,6 %
75+	90 %	4,4 %

Méthodologie utilisée pour créer d'autres scénarios de prévision possibles

Dans la présente mise à jour de l'étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme, le Conference Board a examiné deux autres scénarios possibles pouvant avoir une incidence importante sur les perspectives à long terme des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans le secteur touristique.

Le premier scénario portait sur les conséquences qu'aurait l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars en recettes de tourisme pour 2015 établi en vertu de la Stratégie fédérale du Canada en matière de tourisme. Le second scénario a examiné les répercussions d'une aggravation de la crise de la dette souveraine actuelle.

Conséquences de l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars d'ici 2015 établi en vertu de la Stratégie fédérale en matière de tourisme

La première étape pour pouvoir examiner les conséquences potentielles de l'atteinte de 100 milliards de dollars en recettes de tourisme d'ici 2015 a été de placer cet objectif de recettes dans le contexte de la prévision de référence. Pour ce faire, la prévision de référence à l'égard de la demande touristique en dollars constants (ou indexés) a été convertie en dollars courants en multipliant les projections de demande touristique de référence en dollars constants par les déflateurs de prix appropriés. Les déflateurs présentés dans le tableau 41 ont été calculés en fonction des régressions économétriques utilisées dans le modèle d'offre et de demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. La multiplication des projections de référence pour la demande touristique en dollars constants par les déflateurs de prix courants a démontré que les projections de référence suggèrent que la demande touristique serait équivalente à 96,3 milliards de **dollars courants** d'ici 2015.

Tableau 41 : Déflateur de prix pour la demande touristique

2010 = 1,0	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Transport aérien	1,000	1,080	1,120	1,150	1,170	1,190
Transport ferroviaire	1,000	1,060	1,070	1,090	1,100	1,120
Autres types de transport	1,000	1,130	1,130	1,160	1,190	1,220
Hébergement	1,000	1,010	1,020	1,040	1,050	1,070
Restauration	1,000	1,030	1,050	1,080	1,100	1,130
Loisirs et divertissements	1,000	1,040	1,060	1,080	1,110	1,130
Services de voyages	1,000	1,030	1,050	1,080	1,100	1,130
Autres services	1,000	0,990	0,990	0,990	0,990	0,990
Autres biens et services	1,000	1,010	1,030	1,040	1,050	1,060

La prévision du scénario de référence est donc de 3,68 milliards de dollars ou 3,8 pour cent de moins que l'objectif de 100 milliards de dollars établi dans la Stratégie fédérale en matière de tourisme. Comparativement au scénario de référence, il a été présumé que la hausse de la demande touristique nécessaire pour atteindre l'objectif de 100 milliards de dollars de la Stratégie fédérale en matière de tourisme serait obtenue par une croissance semblable de la demande touristique intérieure et étrangère. Pour chacune, le scénario a présumé que la croissance d'ici 2015 serait de 3,8 pour cent supérieure au scénario de référence. Il a également été présumé que l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars en recettes de la Stratégie fédérale en matière de tourisme ne changerait pas le niveau de demande non touristique et n'entraînerait pas de hausse des prix (par rapport au scénario de référence). Dans l'ensemble, l'atteinte de l'objectif de 100 milliards de dollars en demande touristique signifie que les recettes totales pour le secteur du tourisme augmenteraient de 1,5 pour cent par rapport au scénario de référence, étant donné que la demande non touristique ne varierait pas.

Il a également été présumé que l'atteinte de l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme pour les recettes du tourisme ne changerait pas la productivité de la main-d'œuvre. En conséquence, du point de vue des sous-secteurs, toute augmentation de la demande de main-d'œuvre associée à l'atteinte de l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme correspondrait au taux d'augmentation des recettes. Toute différence révélée au niveau de la croissance en demande de main-d'œuvre par rapport à la croissance des recettes serait liée aux différents poids relatifs des sous-secteurs à l'égard de la demande de main-d'œuvre et des recettes du tourisme. L'analyse a révélé que l'atteinte de l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme augmenterait la demande de main-d'œuvre de 23 842 emplois, augmentant de ce fait la pénurie totale de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme de 47 775 emplois selon le scénario de référence à 71 616 emplois selon ce scénario.

Les répercussions d'une résolution plus perturbatrice de la crise de la dette européenne

Le second scénario a examiné les répercussions d'une dégénération de la crise actuelle de la dette des États européens. Alors que le scénario de référence présumait d'une résolution ordonnée de la crise de la dette, cet autre scénario anticipait une aggravation de la crise entraînant le risque d'une nouvelle récession mondiale en 2012 et 2013. Comme le Conference Board du Canada n'avait pas élaboré des prévisions économiques détaillées tenant compte de cette situation, les répercussions économiques associées à ce scénario ont été fondées sur le rapport des Nations Unies récemment publié, *Situation et perspectives économiques mondiales 2012*. Ce rapport détaille précisément les ramifications économiques associées à un « scénario pessimiste » correspondant de près à la situation illustrée ici.

Le risque pessimiste illustré dans le rapport des Nations Unies se concentrait sur deux principaux domaines de perturbation. Le premier est spécifiquement lié à la crise de la dette européenne. Selon ce scénario, les efforts déployés pour résoudre la crise de la dette européenne demeurent insuffisants, entraînant un certain nombre de défauts souverains qui pousseraient plusieurs importantes banques européennes au bord de la faillite et déclencherait un nouveau resserrement du crédit à l'échelle mondiale. Ces événements mèneraient à une récession, non seulement dans ces économies surendettées en détresse, mais aussi dans toutes les autres grandes économies de la zone euro.

L'autre préoccupation prise en compte dans le scénario pessimiste, tel que résumé dans le rapport des Nations Unies, est la perturbation additionnelle qui serait causée par les mesures d'austérité drastiques

qui seraient mises en place par le gouvernement américain en raison des querelles budgétaires. En vertu de ce scénario, le taux de chômage augmenterait, abaissant la confiance des consommateurs et des entreprises. En plus des défis associés à l'Europe, cela pèserait aussi lourdement sur le secteur bancaire et provoquerait une nouvelle récession aux États-Unis.

En conséquence, le scénario pessimiste décrit dans le rapport *Situation et perspectives économiques mondiales 2012* des Nations Unies suggère que l'Union Européenne et les États-Unis verraient un déclin de la croissance économique réelle de 1,6 pour cent et 0,8 pour cent, respectivement, en 2012. Dans l'ensemble, en 2012 et 2013, un ralentissement de la croissance économique mondiale de 2,6 pour cent et 3,2 pour cent en vertu du scénario de référence à 0,5 pour cent et 2,2 pour cent, respectivement, est anticipé.

Même si le scénario de risque pessimiste présenté dans le rapport des Nations Unies est détaillé, il ne fournit toujours pas suffisamment de détails pour simuler un modèle de prévision du tourisme. À cette fin, différentes hypothèses ont été posées à propos des répercussions de ce scénario sur d'autres variables clés du modèle, notamment la croissance du revenu disponible, l'emploi, le prix du pétrole, l'inflation et les taux de change.

Pour quantifier les répercussions que le scénario pessimiste pourrait avoir sur ces autres mesures, il était important de trouver d'autres études fournissant quelques « règles générales ». En particulier, un rapport produit par Statistique Canada, intitulé *Mesure du revenu réel dans le Système de comptabilité nationale : une application aux économies nord-américaines,* démontre que la croissance du PIB réel et la croissance du revenu réel en Amérique du Nord ont tendance à se suivre de près au fil du temps parce que les variations au niveau de la production sont la principale source de la croissance du revenu réel. Toutefois, le rapport mentionne que les variations des prix relatifs et de l'activité du compte courant peuvent déformer cette relation. En particulier, la récession canadienne de 1990-91 semble plus profonde et la reprise semble plus forte lorsqu'on regarde les variations du revenu réel plutôt que celle du PIB réel. Cela donne plus de poids à l'idée que les variations des prix relatifs et des flux internationaux de revenus augmentent le cycle économique.

À cet égard, la présente étude a adopté un point de vue relativement conservateur dans sa façon de rendre les répercussions du scénario pessimiste sur les autres indicateurs économiques. Plus précisément, il a été présumé que le revenu disponible réel serait touché au même degré que le PIB réel.

Même si le Canada n'a pas été expressément nommé dans le rapport des Nations Unies, « d'autres pays industrialisés » ont été utilisés pour estimer les répercussions du scénario pessimiste sur l'économie canadienne, notamment que le scénario pessimiste entraînerait une chute de 2 points de pourcentage de la croissance du PIB en 2012 et une chute de 0,7 pour cent en 2013, comparativement au scénario de référence. Étant donné que l'Europe et les États-Unis étaient tous deux à la base du risque pessimiste, il a également été présumé que la valeur du dollar canadien ne varierait pas de façon significative par rapport aux autres monnaies importantes. Préférant opter pour un excès de prudence, il a aussi été présumé que le scénario pessimiste ne ferait pas changer significativement le prix du pétrole. (Élaborer un modèle des variations du prix du pétrole en fonction du scénario pessimiste exigerait le

développement de nombreuses autres hypothèses pour comprendre raisonnablement bien les répercussions du scénario par rapport aux prévisions de référence pour le Canada.)

Étant donné qu'il est probable que le scénario pessimiste abaisserait la confiance générale des consommateurs, sa mise en œuvre incorporait aussi une modification de la voie de la reprise anticipée dans le scénario de référence à l'égard de la confiance des consommateurs au Canada et dans les principaux marchés de tourisme vers le Canada. Le degré de modification de la confiance des consommateurs a été fondé sur le taux de déclin de leur confiance en 2009. Plus précisément, la variation de la confiance des consommateurs par rapport à la variation de la croissance du PIB a été examinée. Étant donné que les répercussions du scénario pessimiste sur le PIB devraient être plus modestes que durant la récession mondiale de 2009, les répercussions sur la confiance des consommateurs devraient aussi être moindres. Tout de même, avec la confiance des consommateurs demeurant faible dans plusieurs pays, toute dégradation additionnelle de la confiance pourrait faire chuter les niveaux aussi bas que ce qui s'est vu en 2009, ou même pire.

En incluant les effets du scénario pessimiste sur les différents intrants du modèle de prévision du tourisme, notamment les indicateurs économiques propres au pays et les niveaux de confiance des consommateurs, le modèle a produit des données suggérant que la demande touristique et non touristique totale serait inférieure au scénario de référence par plus de 5 milliards de dollars, ou 2,4 pour cent, d'ici 2015. L'ampleur de la réduction prévue des recettes du secteur du tourisme en vertu du scénario pessimiste variera selon le degré de dépendance de chaque sous-secteur connexe à la demande touristique intérieure et étrangère et à la demande non touristique pour ses recettes. Tel qu'indiqué plus tôt, les répercussions du scénario pessimiste devraient se faire sentir plus fortement sur la demande touristique que sur la demande non touristique, et les répercussions sur le tourisme étranger devraient être plus fortes que sur le tourisme intérieur.

En conséquence, le modèle suggère que les recettes des sous-secteurs du transport ferroviaire et de l'hébergement seraient les plus fortement touchées par le scénario pessimiste. Le maintien des répercussions proportionnelles sur les recettes liées au scénario pessimiste sur la demande de main-d'œuvre potentielle suggère qu'elle serait 2,6 pour cent plus faible en 2015 par rapport au scénario de référence. Plus précisément, le scénario pessimiste se traduirait par 46 107 emplois en moins requis par le secteur du tourisme d'ici 2015.

Annexe A – Industries du SCIAN faisant partie du secteur du tourisme[4]

1. Transport

1.1 Transport aérien

4811 Transport aérien régulier
4812 Transport aérien non régulier

1.2 Tous les autres modes de transport

4821 Transport ferroviaire
Sous-secteurs du tourisme
482114 Transport ferroviaire de voyageurs
Sous-secteurs non touristiques
482112 Transport ferroviaire de marchandises sur de courtes distances
482113 Transport ferroviaire de marchandises sur ligne principale
4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs
4832 Transport sur les eaux intérieures
4851 Services urbains de transport en commun
4852 Transport interurbain et rural par autocar
4853 Services de taxi et de limousine
4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus
4855 Services d'autobus nolisés
4859 Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément
4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément
4879 Autres services de transport de tourisme et d'agrément
5A0510 Location et location à bail de matériel automobile
Sous-secteurs du tourisme
532111 Location de voitures particulières
532120 Location et location à bail de camions, de remorques utilitaires et de véhicules de plaisance
Sous-secteurs non touristiques
532112 Location à bail de voitures particulières

2. Hébergement

7211 Hébergement des voyageurs
721A Parcs pour véhicules de plaisance et camps de loisirs
Sous-secteurs du tourisme
721211 Parcs pour véhicules de plaisance et campings
721212 Camps de chasse et de pêche
721213 Camps récréatifs et de vacances (sauf de chasse et de pêche)
Sous-secteurs non touristiques
721310 Maisons de chambres et pensions de famille

[4] Ce rapport se réfère au SCIAN 2007, lequel sera remplacé par le SCIAN 2012 dans les prochaines mises à jour.

3. Restauration

7220 Services de restauration et débits de boissons

Sous-secteurs du tourisme

72211 Restaurants à service complet

72221 Établissements de restauration à service restreint

72241 Débits de boissons (alcoolisées)

Sous-secteurs non touristiques

72231 Entrepreneurs en restauration

72232 Traiteurs

72233 Cantines et comptoirs mobiles

4. Loisirs et divertissements

51213 Présentation de films et de vidéos

7110 Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes

Sous-secteurs du tourisme

7111 Compagnies d'arts d'interprétation

7112 Sports-spectacles

7115 Artistes, auteurs et interprètes indépendants

Sous-secteurs non touristiques

7113 Promoteurs (diffuseurs) d'événements artistiques et sportifs et d'événements similaires

71141 Agents et représentants d'artistes, d'athlètes et d'autres personnalités publiques

7121 Établissements du patrimoine

713A Services de divertissement et de loisirs

7131 Parcs d'attractions et salles de jeux électroniques

7132 Jeux de hasard et loteries

7139 Autres services de divertissement et de loisirs

Sous-secteurs du tourisme

71391 Terrains de golf et country clubs

71392 Centres de ski

71393 Marinas

71395 Salles de quilles

71399 Tous les autres services de divertissement et de loisirs

Sous-secteurs non touristiques

71394 Centres de sports récréatifs et de conditionnement physique

5. Services de voyages

5615 Services de préparation de voyages et de réservation

Annexe B – Classification CNP-S des professions du secteur du tourisme[5]

Hébergement

Directeurs/directrices de services d'hébergement (A222)
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de loisirs, de sport et de conditionnement physique (F154)*
Chefs (G411)
Cuisiniers/cuisinières (G412)*
Barmans/barmaids (G512)*
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (G513)*
Réceptionnistes d'hôtel (G715)*
Nettoyeurs/nettoyeuses (G931)
Concierges et concierges d'immeubles (G933)
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (G961)*
Autres professions de l'hébergement

Transport aérien

Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien (C171)
Commissaires et agents/agentes de bord (G712)
Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens (G713)
Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs (H415)
Agents/agentes de piste dans le transport aérien (H737)
Toutes les autres fonctions de travail du transport aérien

Tous les autres modes de transport

Directeurs/directrices des transports (A373)
Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage (H721)
Chefs de train et serre-freins (H722)
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail (G211)
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles (H421)
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun (H712)
Chauffeurs/chauffeuses de taxi et de limousine (H713)
Toutes les autres fonctions de travail du transport (excepté le transport aérien)

Restauration

Directeurs/directrices de la restauration et des services d'alimentation (A221)
Superviseurs/superviseures des services alimentaires (G012)*
Caissiers/caissières (G311)*
Chefs (G411)
Cuisiniers/cuisinières (G412)*
Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesses (G511)*
Barmans/barmaids (G512)*
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (G513)*
Boulangers-pâtissiers/boulangères-pâtissières (G942)*
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (G961)*
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses (H714)*
Toutes les autres fonctions de travail de la restauration*

[5] Dans les prochains rapports, la CNP-S sera remplacée par la CNP 2011.

Loisirs et divertissements
Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs (A343)
Personnel technique des musées et des galeries d'art (F112)*
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs (F154)*
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail (G211)
Caissiers/caissières (G311)*
Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé (G631)*
Personnel préposé au jeu dans les casinos (G723)
Préposés/préposées dans les amusements, les sports et les loisirs (G731)*
Concierges et concierges d'immeubles (G933)
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (G961)*
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (I212)*
Toutes les autres fonctions de travail des loisirs et divertissements

Services de voyages
Directeurs/directrices – commerce de détail (A211)
Conseillers en voyage (G711)
Toutes les autres fonctions de travail des services de voyages

**Nota : La majeure partie des emplois dans ce groupe de fonctions de travail sont occupés par des travailleurs âgés de 15 à 24 ans.*

Annexe C— Demande potentielle de biens et services touristiques par province

Tableau C1 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

CANADA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	80 112	87 851	96 653	106 125	116 768
Transport aérien	15 311	18 711	22 338	26 624	31 673
Transport ferroviaire	289	325	353	380	409
Autres types de transport	64 512	68 815	73 962	79 121	84 686
Hébergement	12 127	13 005	14 279	15 685	17 202
Restauration	55 364	62 258	69 254	75 498	81 931
Loisirs et divertissements	22 854	25 639	29 820	34 449	39 731
Services de voyages	3 515	3 613	3 579	3 513	3 442
Autres biens et services touristiques	2 787	3 291	3 853	4 475	5 127
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**176 759**	**195 657**	**217 438**	**239 745**	**264 201**

Nota : Les chiffres dans ce tableau sont inférieurs à ceux figurant dans le tableau 1A, car ils ne comprennent pas les dépenses pour des biens et services relevant de l'activité non touristique, telles que des achats effectués dans des magasins de détail.

Tableau C2 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 217	1 311	1 388	1 464	1 540
Transport aérien	229	267	300	336	375
Transport ferroviaire	4	5	5	5	5
Autres types de transport	984	1 039	1 083	1 123	1 160
Hébergement	187	200	216	234	253
Restauration	831	906	971	1 007	1 033
Loisirs et divertissements	326	356	396	436	475
Services de voyages	51	51	49	47	44
Autres biens et services touristiques	41	47	53	59	64
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**2 653**	**2 871**	**3 074**	**3 247**	**3 410**

Tableau C3 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

ST. JOHN'S	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	484	549	588	624	661
Transport aérien	144	168	189	211	236
Transport ferroviaire	1	2	2	2	2
Autres types de transport	339	379	397	411	424
Hébergement	62	67	73	78	84
Restauration	386	442	477	494	506
Loisirs et divertissements	166	190	212	233	254
Services de voyages	30	30	29	27	26
Autres biens et services touristiques	18	21	24	27	29
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 145**	**1 300**	**1 402**	**1 484**	**1 561**

Tableau C4 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	733	762	800	840	879
Transport aérien	85	99	111	124	139
Transport ferroviaire	3	3	3	3	4
Autres types de transport	645	660	686	712	736
Hébergement	125	133	144	156	169
Restauration	445	464	495	513	526
Loisirs et divertissements	161	167	184	203	221
Services de voyages	21	21	20	19	18
Autres biens et services touristiques	23	25	29	32	35
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 507**	**1 571**	**1 672**	**1 763**	**1 849**

Tableau C5 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	353	379	410	444	483
Transport aérien	81	92	102	115	129
Transport ferroviaire	-	-	-	-	-
Autres types de transport	272	287	307	329	354
Hébergement	87	93	102	111	121
Restauration	230	248	256	262	270
Loisirs et divertissements	79	84	95	107	120
Services de voyages	12	12	12	11	11
Autres biens et services touristiques	9	11	12	14	16
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**770**	**827**	**885**	**950**	**1 021**

Tableau C6 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

CHARLOTTETOWN	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	179	195	212	231	251
Transport aérien	48	54	61	68	77
Transport ferroviaire	-	-	-	-	-
Autres types de transport	131	141	152	163	175
Hébergement	39	42	46	50	55
Restauration	112	123	128	132	136
Loisirs et divertissements	36	39	45	50	57
Services de voyages	6	6	6	6	5
Autres biens et services touristiques	4	5	6	7	7
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**377**	**411**	**443**	**476**	**512**

Tableau C7 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	174	184	197	214	232
Transport aérien	33	38	42	47	53
Transport ferroviaire	-	-	-	-	-
Autres types de transport	141	146	155	167	179
Hébergement	48	51	56	61	67
Restauration	118	125	127	131	134
Loisirs et divertissements	43	45	50	56	63
Services de voyages	6	6	6	6	6
Autres biens et services touristiques	5	6	6	7	8
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**393**	**416**	**442**	**474**	**509**

Tableau C8 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

NOUVELLE-ÉCOSSE	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 932	2 038	2 142	2 256	2 396
Transport aérien	392	452	504	564	635
Transport ferroviaire	8	9	9	10	10
Autres types de transport	1 532	1 577	1 629	1 682	1 750
Hébergement	343	364	394	428	463
Restauration	1 316	1 445	1 494	1 543	1 600
Loisirs et divertissements	528	561	614	670	734
Services de voyages	80	81	78	74	71
Autres biens et services touristiques	63	73	81	89	98
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**4 263**	**4 562**	**4 802**	**5 060**	**5 362**

Tableau C9 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

HALIFAX	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 154	1 264	1 345	1 421	1 514
Transport aérien	291	338	377	422	475
Transport ferroviaire	5	5	6	6	6
Autres types de transport	859	920	962	993	1 032
Hébergement	152	165	180	194	209
Restauration	616	713	749	773	802
Loisirs et divertissements	265	296	328	358	392
Services de voyages	48	48	47	45	43
Autres biens et services touristiques	31	37	42	46	50
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**2 266**	**2 523**	**2 690**	**2 837**	**3 010**

Tableau C10 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	778	774	797	835	882
Transport aérien	101	114	126	142	161
Transport ferroviaire	3	4	4	4	4
Autres types de transport	673	656	666	689	717
Hébergement	191	199	215	234	254
Restauration	700	732	745	770	798
Loisirs et divertissements	263	265	286	312	342
Services de voyages	33	32	31	30	28
Autres biens et services	32	36	39	43	48
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 997**	**2 039**	**2 112**	**2 223**	**2 352**

Tableau C11 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

NOUVEAU-BRUNSWICK	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 590	1 697	1 825	1 976	2 088
Transport aérien	309	360	410	472	527
Transport ferroviaire	6	7	7	8	8
Autres types de transport	1 275	1 330	1 407	1 496	1 553
Hébergement	269	286	312	339	368
Restauration	1 075	1 150	1 255	1 334	1 358
Loisirs et divertissements	413	446	506	576	629
Services de voyages	64	65	63	62	59
Autres biens et services touristiques	51	59	68	78	86
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**3 462**	**3 703**	**4 028**	**4 364**	**4 588**

Tableau C12 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

SAINT JOHN	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	348	386	421	462	495
Transport aérien	132	154	175	201	224
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1
Autres types de transport	215	231	244	260	269
Hébergement	34	36	39	42	46
Restauration	178	195	213	227	231
Loisirs et divertissements	72	80	90	103	112
Services de voyages	20	20	20	19	18
Autres biens et services touristiques	9	10	12	13	15
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**659**	**728**	**795**	**867**	**917**

Tableau C13 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DU NOUVEAU-BRUNSWICK	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 242	1 311	1 404	1 513	1 592
Transport aérien	177	206	235	271	302
Transport ferroviaire	5	6	6	6	7
Autres types de transport	1 060	1 099	1 163	1 236	1 284
Hébergement	235	250	273	297	322
Restauration	898	954	1 042	1 108	1 128
Loisirs et divertissements	341	366	415	473	517
Services de voyages	44	45	44	42	40
Autres biens et services touristiques	43	49	56	65	71
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**2 802**	**2 975**	**3 234**	**3 498**	**3 671**

Tableau C14 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

QUÉBEC	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	16 756	17 769	19 149	20 686	22 473
Transport aérien	3 174	3 715	4 301	5 008	5 852
Transport ferroviaire	59	65	70	74	78
Autres types de transport	13 523	13 989	14 778	15 604	16 543
Hébergement	2 532	2 672	2 905	3 163	3 445
Restauration	11 533	12 918	14 019	15 075	16 057
Loisirs et divertissements	4 679	5 140	5 837	6 617	7 519
Services de voyages	723	731	714	694	674
Autres biens et services touristiques	578	668	767	878	994
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**36 801**	**39 899**	**43 391**	**47 112**	**51 161**

Tableau C15 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

VILLE DE QUÉBEC	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 357	1 411	1 500	1 604	1 724
Transport aérien	115	133	154	180	212
Transport ferroviaire	5	6	6	7	7
Autres types de transport	1 237	1 272	1 340	1 417	1 506
Hébergement	335	351	375	399	426
Restauration	1 225	1 369	1 484	1 598	1 704
Loisirs et divertissements	424	464	527	598	682
Services de voyages	67	67	64	62	59
Autres biens et services touristiques	60	69	79	90	102
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**3 469**	**3 731**	**4 028**	**4 351**	**4 697**

Tableau C16 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

MONTRÉAL	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	10 302	11 199	12 193	13 172	14 312
Transport aérien	2 560	3 015	3 483	4 025	4 667
Transport ferroviaire	33	37	39	40	42
Autres types de transport	7 708	8 147	8 671	9 106	9 602
Hébergement	838	903	964	1 019	1 077
Restauration	5 671	6 529	7 167	7 681	8 152
Loisirs et divertissements	2 556	2 865	3 273	3 684	4 156
Services de voyages	501	512	504	490	477
Autres biens et services touristiques	290	343	396	450	506
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**20 158**	**22 352**	**24 499**	**26 496**	**28 680**

Tableau C17 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	5 097	5 159	5 456	5 910	6 437
Transport aérien	499	567	664	803	973
Transport ferroviaire	21	23	25	27	29
Autres types de transport	4 578	4 570	4 767	5 080	5 435
Hébergement	1 360	1 418	1 566	1 745	1 942
Restauration	4 636	5 020	5 367	5 796	6 200
Loisirs et divertissements	1 699	1 810	2 037	2 335	2 681
Services de voyages	154	151	145	141	138
Autres biens et services touristiques	228	256	292	338	386
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**13 175**	**13 816**	**14 864**	**16 265**	**17 784**

Tableau C18 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

ONTARIO	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	30 604	33 461	37 147	41 030	45 526
Transport aérien	5 697	6 975	8 488	10 261	12 398
Transport ferroviaire	101	112	121	129	138
Autres types de transport	24 806	26 373	28 538	30 640	32 990
Hébergement	4 250	4 562	5 036	5 561	6 120
Restauration	21 322	24 365	28 300	31 650	35 082
Loisirs et divertissements	8 976	10 021	11 788	13 720	15 999
Services de voyages	1 384	1 420	1 415	1 394	1 374
Autres biens et services touristiques	1 105	1 305	1 542	1 802	2 083
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**67 641**	**75 135**	**85 228**	**95 157**	**106 183**

Tableau C19 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

TORONTO	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	16 242	18 607	21 138	23 473	26 182
Transport aérien	4 765	5 866	7 102	8 489	10 142
Transport ferroviaire	47	54	59	63	67
Autres types de transport	11 430	12 687	13 977	14 920	15 972
Hébergement	1 422	1 594	1 786	1 962	2 147
Restauration	8 341	10 060	11 998	13 408	14 850
Loisirs et divertissements	3 450	4 034	4 833	5 587	6 470
Services de voyages	825	854	854	840	825
Autres biens et services touristiques	450	557	672	783	903
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**30 731**	**35 707**	**41 282**	**46 051**	**51 377**

Tableau C20 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

OTTAWA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	2 577	2 708	3 030	3 512	4 109
Transport aérien	523	621	799	1 061	1 408
Transport ferroviaire	8	9	9	10	11
Autres types de transport	2 046	2 078	2 222	2 441	2 690
Hébergement	362	380	433	502	581
Restauration	1 986	2 166	2 460	2 772	3 097
Loisirs et divertissements	839	914	1 082	1 297	1 559
Services de voyages	123	122	120	119	117
Autres biens et services touristiques	101	114	134	159	188
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**5 987**	**6 405**	**7 257**	**8 362**	**9 650**

Tableau C21 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

ST. CATHARINES-NIAGARA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	817	856	911	966	1 027
Transport aérien	89	109	124	139	155
Transport ferroviaire	3	3	4	4	4
Autres types de transport	725	744	783	823	868
Hébergement	483	511	536	557	577
Restauration	946	1 054	1 205	1 336	1 468
Loisirs et divertissements	654	700	794	900	1 022
Services de voyages	44	47	48	47	47
Autres biens et services touristiques	60	69	79	90	101
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**3 003**	**3 237**	**3 572**	**3 895**	**4 240**

Tableau C22 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE L'ONTARIO	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	10 968	11 289	12 068	13 080	14 209
Transport aérien	320	379	463	572	693
Transport ferroviaire	43	46	49	52	56
Autres types de transport	10 606	10 864	11 556	12 456	13 460
Hébergement	1 983	2 077	2 281	2 540	2 815
Restauration	10 049	11 085	12 637	14 134	15 668
Loisirs et divertissements	4 033	4 372	5 080	5 936	6 948
Services de voyages	393	397	393	389	384
Autres biens et services touristiques	494	565	658	770	891
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**27 920**	**29 786**	**33 117**	**36 849**	**40 915**

Tableau C23 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

MANITOBA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	2 491	2 738	3 017	3 319	3 678
Transport aérien	438	541	652	785	949
Transport ferroviaire	7	8	9	10	12
Autres types de transport	2 046	2 189	2 355	2 524	2 718
Hébergement	306	329	362	401	443
Restauration	1 737	1 943	2 094	2 240	2 412
Loisirs et divertissements	720	796	933	1 086	1 269
Services de voyages	112	115	114	112	111
Autres biens et services touristiques	91	107	126	147	170
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**5 458**	**6 029**	**6 646**	**7 305**	**8 083**

Tableau C24 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

WINNIPEG	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 931	2 118	2 329	2 561	2 837
Transport aérien	320	397	479	577	698
Transport ferroviaire	5	6	7	7	8
Autres types de transport	1 606	1 715	1 844	1 977	2 130
Hébergement	175	190	210	234	260
Restauration	1 189	1 326	1 427	1 527	1 645
Loisirs et divertissements	497	548	642	748	875
Services de voyages	77	80	79	77	76
Autres biens et services	61	72	85	99	115
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**3 930**	**4 335**	**4 772**	**5 246**	**5 807**

Tableau C25 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DU MANITOBA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	561	620	687	758	842
Transport aérien	118	144	173	208	251
Transport ferroviaire	2	2	3	3	3
Autres types de transport	441	474	511	547	587
Hébergement	130	138	152	167	184
Restauration	548	617	667	713	767
Loisirs et divertissements	224	248	291	338	394
Services de voyages	35	36	36	35	35
Autres biens et services touristiques	30	35	41	48	55
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 527**	**1 694**	**1 874**	**2 059**	**2 276**

Tableau C26 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

SASKATCHEWAN	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	**2 402**	2 746	3 073	3 400	3 776
Transport aérien	419	550	679	824	1 000
Transport ferroviaire	6	8	10	11	12
Autres types de transport	1 977	2 187	2 385	2 565	2 763
Hébergement	288	312	344	381	422
Restauration	1 675	1 885	2 031	2 179	2 365
Loisirs et divertissements	693	813	970	1 134	1 327
Services de voyages	108	114	114	112	110
Autres biens et services touristiques	88	107	128	149	173
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**5 255**	**5 978**	**6 660**	**7 355**	**8 173**

Tableau C27 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

REGINA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	446	509	568	624	688
Transport aérien	49	66	81	99	121
Transport ferroviaire	2	2	2	3	3
Autres types de transport	395	441	484	522	564
Hébergement	45	51	57	64	72
Restauration	478	540	584	628	683
Loisirs et divertissements	192	228	275	322	378
Services de voyages	29	31	31	31	30
Autres biens et services touristiques	21	26	31	37	43
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 211**	**1 385**	**1 546**	**1 705**	**1 893**

Tableau C28 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

SASKATOON	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	743	885	1 015	1 135	1 275
Transport aérien	179	237	293	356	434
Transport ferroviaire	2	3	3	4	5
Autres types de transport	561	646	719	775	837
Hébergement	66	73	81	90	101
Restauration	575	669	734	788	857
Loisirs et divertissements	170	207	252	296	347
Services de voyages	33	34	34	34	33
Autres biens et services touristiques	26	32	39	46	53
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**1 611**	**1 901**	**2 155**	**2 389**	**2 666**

Tableau C29 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE LA SASKATCHEWAN	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 214	1 352	1 491	1 640	1 813
Transport aérien	190	248	304	368	446
Transport ferroviaire	3	3	4	4	5
Autres types de transport	1 021	1 101	1 183	1 268	1 362
Hébergement	177	189	207	227	249
Restauration	622	675	714	763	826
Loisirs et divertissements	332	378	443	517	603
Services de voyages	46	49	48	48	47
Autres biens et services touristiques	41	49	57	67	77
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**2 432**	**2 692**	**2 960**	**3 261**	**3 614**

Tableau C30 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

ALBERTA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	10 894	12 548	14 028	15 682	17 378
Transport aérien	1 990	2 597	3 190	3 913	4 724
Transport ferroviaire	34	41	46	52	58
Autres types de transport	8 870	9 909	10 792	11 717	12 595
Hébergement	1 459	1 590	1 757	1 941	2 143
Restauration	7 584	8 559	9 340	10 139	11 054
Loisirs et divertissements	3 167	3 801	4 520	5 356	6 245
Services de voyages	491	519	519	515	506
Autres biens et services touristiques	394	480	572	676	781
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**23 988**	**27 497**	**30 736**	**34 310**	**38 106**

Tableau C31 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

CALGARY	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	5 026	5 903	6 707	7 618	8 577
Transport aérien	1 384	1 821	2 249	2 768	3 354
Transport ferroviaire	13	16	19	21	24
Autres types de transport	3 629	4 066	4 439	4 828	5 199
Hébergement	374	425	485	546	614
Restauration	2 836	3 224	3 534	3 845	4 202
Loisirs et divertissements	1 222	1 478	1 767	2 101	2 457
Services de voyages	192	205	206	204	201
Autres biens et services touristiques	147	181	218	260	302
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**9 798**	**11 417**	**12 916**	**14 574**	**16 354**

Tableau C32 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

EDMONTON	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	3 204	3 648	4 038	4 464	4 891
Transport aérien	332	434	534	657	794
Transport ferroviaire	11	13	15	17	19
Autres types de transport	2 862	3 200	3 489	3 791	4 078
Hébergement	358	397	445	498	556
Restauration	2 468	2 794	3 054	3 320	3 624
Loisirs et divertissements	986	1 189	1 419	1 686	1 971
Services de voyages	171	182	183	181	178
Autres biens et services touristiques	119	146	174	206	238
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**7 306**	**8 355**	**9 313**	**10 355**	**11 458**

Tableau C33 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE L'ALBERTA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	2 664	2 997	3 283	3 600	3 910
Transport aérien	274	342	406	488	576
Transport ferroviaire	10	12	13	14	16
Autres types de transport	2 379	2 643	2 864	3 098	3 318
Hébergement	727	768	827	898	973
Restauration	2 279	2 541	2 752	2 974	3 228
Loisirs et divertissements	959	1 134	1 334	1 570	1 817
Services de voyages	127	132	130	129	126
Autres biens et services touristiques	128	153	180	210	240
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**6 884**	**7 725**	**8 507**	**9 381**	**10 295**

Tableau C34 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

COLOMBIE-BRITANNIQUE	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	11 458	12 709	13 976	15 321	16 831
Transport aérien	2 490	3 049	3 582	4 194	4 906
Transport ferroviaire	58	65	70	76	81
Autres types de transport	8 910	9 595	10 324	11 051	11 844
Hébergement	2 321	2 505	2 752	3 021	3 310
Restauration	7 779	8 523	9 144	9 687	10 289
Loisirs et divertissements	3 153	3 486	4 008	4 572	5 214
Services de voyages	472	487	482	474	465
Autres biens et services touristiques	366	433	504	582	663
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**25 549**	**28 143**	**30 866**	**33 657**	**36 771**

Tableau C35 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

VANCOUVER	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	6 546	7 403	8 196	8 897	9 672
Transport aérien	1 778	2 186	2 533	2 877	3 265
Transport ferroviaire	30	34	37	39	42
Autres types de transport	4 737	5 183	5 626	5 981	6 365
Hébergement	880	975	1 062	1 128	1 196
Restauration	4 260	4 747	5 164	5 466	5 800
Loisirs et divertissements	1 618	1 811	2 100	2 378	2 693
Services de voyages	309	324	324	319	314
Autres biens et services touristiques	191	230	270	309	349
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**13 804**	**15 490**	**17 116**	**18 498**	**20 023**

Tableau C36 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

VICTORIA	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	1 017	1 072	1 153	1 279	1 424
Transport aérien	118	144	176	222	280
Transport ferroviaire	6	6	7	8	8
Autres types de transport	893	922	971	1 050	1 136
Hébergement	226	240	266	299	335
Restauration	622	652	680	722	768
Loisirs et divertissements	307	327	369	425	489
Services de voyages	33	33	32	31	31
Autres biens et services touristiques	31	36	41	48	55
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**2 236**	**2 361**	**2 541**	**2 804**	**3 103**

Tableau C37 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques (millions de dollars de 2010)

AUTRES RÉGIONS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	2010	2015	2020	2025	2030
Transport	3 895	4 234	4 626	5 145	5 735
Transport aérien	594	720	874	1 095	1 361
Transport ferroviaire	22	24	26	29	31
Autres types de transport	3 279	3 490	3 726	4 021	4 343
Hébergement	1 215	1 290	1 424	1 594	1 779
Restauration	2 897	3 123	3 301	3 500	3 720
Loisirs et divertissements	1 229	1 348	1 540	1 769	2 031
Services de voyages	130	130	126	123	121
Autres biens et services touristiques	143	167	193	225	259
DEMANDE TOURISTIQUE TOTALE	**9 509**	**10 292**	**11 209**	**12 356**	**13 644**

Annexe D – Hypothèses démographiques par province

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population de Terre-Neuve-et-Labrador augmentera considérablement, passant de 41,7 ans en 2010 à 47,4 ans en 2030.
- À long terme, les changements démographiques devraient freiner la croissance économique à Terre-Neuve-et-Labrador, et ce, de façon plus marquée que dans l'ensemble du Canada.
- Le groupe d'âge des 25 à 34 ans, qui comptait pour 12 pour cent de la population en 2010, ne représentera plus que 8 pour cent de la population d'ici 2030. Parallèlement, la proportion des personnes de 65 ans et plus passera de 15 pour cent en 2010 à 30 pour cent en 2030, un nombre bien au dessus de la moyenne nationale de 22 pour cent prévue pour cette année-là.

Croissance de la population

- Une migration élevée et une hausse constante de l'âge moyen feront chuter la population totale de Terre-Neuve-et-Labrador. Le taux annuel moyen composé de décroissance sera de 0,2 pour cent de 2010 à 2030. On s'attend à ce que la population totale de la province passe ainsi de 511 154 personnes en 2010 à 489 355 en 2030.
- Le solde migratoire interprovincial devrait devenir positif au cours des quelques années à venir, alors que la hausse des salaires et du niveau de vie dans la province attirera les résidents des provinces avoisinantes. Toutefois, un revirement de cette situation est anticipé à partir de 2017. Pour l'ensemble de la période de prévision, le solde migratoire interprovincial devrait se maintenir à une perte moyenne d'environ 221 personnes par année pour la période de 2012 à 2030. Autrement dit, plus de gens devraient quitter la province au profit d'autres régions du Canada, comparativement au nombre d'habitants des autres provinces qui migreront vers Terre-Neuve-et-Labrador.
- Un flux constant d'immigration internationale, soit en moyenne 274 personnes par année de 2012 à 2030, aidera à compenser le déclin prévu de la population.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Les baby-boomers ont déjà commencé à prendre leur retraite et seront très nombreux à cesser de travailler d'ici 2025. Étant donné que cette cohorte aura presque entièrement quitté le marché du travail d'ici la fin de la période de prévision (2030), la population de Terre-Neuve en âge de travailler sera beaucoup moins importante.
- Le nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) représentait 70 pour cent de la population en 2010, mais cette proportion baissera à 56 pour cent d'ici 2030.
- Le taux de participation au marché du travail à l'échelle provinciale avait atteint les 60 pour cent en 2010 et on s'attend à ce qu'il diminue progressivement jusqu'à la fin de la période de projection, tombant à 54 pour cent d'ici 2030.
- Le nombre de travailleurs devrait demeurer pratiquement inchangé jusqu'en 2016, puis commencer à baisser rapidement à mesure que les changements démographiques s'accentueront. De 2016 à 2030, on s'attend à ce que la population active diminue à un taux annuel composé de 1,0 pour cent.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population de l'Île-du-Prince-Édouard augmentera considérablement, de 40,9 ans en 2010 à 46,3 ans en 2030. La proportion des personnes de 65 ans et plus devrait passer de 14,7 pour cent en 2008 à 26,1 pour cent en 2030.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique à l'Île-du-Prince-Édouard à long terme.

Croissance de la population

- On s'attend à ce que la population de l'île passe d'environ 143 128 personnes en 2010 à 164 851 en 2030, soit un taux de croissance annuel moyen composé de 0,7 pour cent. La croissance de la population de la province sera solide tout au long de la période de prévision alors que les baby-boomers, surtout ceux des autres régions du Canada atlantique, commenceront à venir s'établir sur l'île pour leur retraite. En outre, des perspectives d'emploi favorables et la prise en compte de la qualité de vie devraient encourager les jeunes résidents à demeurer dans la province.
- Le solde migratoire interprovincial dans l'île devrait s'améliorer dans les années à venir. Alors qu'à l'heure actuelle, l'île voit plus de résidents partir vers d'autres provinces que de personnes venir s'y établir, un revirement de la situation est anticipé à partir de 2014. Au cours de la période de prévision (2012 à 2030), le solde migratoire interprovincial ajoutera un total de 8 483 personnes à la population de la province, soit une moyenne de 446 personnes par année.
- L'immigration internationale devrait ralentir au cours de la période de prévision, mais devrait tout de même rester forte et se stabiliser à une moyenne d'environ 504 personnes par année d'ici 2030. Dans l'ensemble, l'immigration internationale nette devrait accroître la population de l'île de 9 576 personnes entre 2012 et 2030.
- Compte tenu du déclin du nombre de femmes en âge de procréer et du taux de natalité relativement faible, il sera impossible de maintenir la population actuelle de façon naturelle (les naissances moins les décès) à long terme. Le taux de croissance naturelle chutera, pour passer d'une augmentation de 258 en 2011 à une perte annuelle de 236 personnes en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Depuis des décennies, la croissance annuelle de la main-d'œuvre à l'Île-du-Prince-Édouard a constamment devancé la croissance de la population source de la province. Cette tendance devrait toutefois se renverser en 2011 en réponse au vieillissement de la population et à l'exode des baby-boomers du marché du travail.
- La croissance de la main-d'œuvre devrait ralentir pour s'établir à un taux annuel de seulement 0,04 pour cent de 2016 à 2030, mais l'Île-du-Prince-Édouard devancera tout de même les autres provinces de l'Atlantique, où l'on prévoit un déclin de la main-d'œuvre à long terme.
- Le taux de participation de la population active devrait chuter, passant de 68 pour cent en 2010 à 61 pour cent en 2030.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population de la Nouvelle-Écosse augmentera considérablement au cours de la période de prévision. La proportion de la population âgée de 65 ans et plus passera de 16 pour cent de la population totale en 2010 à 28 pour cent en 2030.
- Les perspectives démographiques et économiques de la Nouvelle-Écosse se sont améliorées après l'obtention d'un contrat de 25 milliards de dollars à Halifax pour la construction de navires de combat pour la Marine royale canadienne. Néanmoins, le bassin démographique n'est guère favorable et devrait freiner la croissance économique en Nouvelle-Écosse à long terme.

Croissance de la population

- La population de la Nouvelle-Écosse devrait augmenter régulièrement, passant de 944 457 personnes en 2010 à 978 821 d'ici 2030. Cela représente un taux de croissance composé de 0,2 pour cent par année pour la période de prévision.
- Grâce au contrat gouvernemental de 25 milliards de dollars octroyé par la Marine canadienne au Chantier maritime Irving à Halifax, un solde migratoire interprovincial positif est anticipé. Autrement dit, le nombre de personnes migrant vers la Nouvelle-Écosse dépassera le nombre de résidents de la Nouvelle-Écosse partant pour d'autres régions canadiennes. En conséquence, un solde migratoire interprovincial positif est anticipé pour la période de prévision, ajoutant une moyenne de 589 personnes par année à la population de 2012 à 2030.
- L'immigration internationale en Nouvelle-Écosse demeurera également forte à long terme, ajoutant un total de 34 354 personnes à la population de la province entre 2012 et 2030.
- La croissance naturelle de la population (le nombre de naissances moins le nombre de décès) ralentit et devrait être négative d'ici 2020, principalement en raison du faible taux de natalité de la province.

Accroissement de la main-d'œuvre

- La main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse devrait s'accroître selon un taux annuel moyen de 0,4 pour cent entre 2011 et 2015, profitant de la migration interprovinciale de personnes venues travailler sur des projets à grande échelle dans la province.
- Toutefois, la croissance de la main-d'œuvre commencera à se contracter après 2015, diminuant à un taux annuel moyen de 0,5 pour cent entre 2016 et 2030.
- Le taux de participation de la population active est actuellement à 64 pour cent. On prévoit qu'il poursuivra sa chute graduelle à long terme, pour s'établir à 58 pour cent d'ici 2030.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population du Nouveau-Brunswick augmentera de façon marquée, de 41,5 ans en 2010 à 46,6 ans en 2030. La proportion des personnes âgées de 65 ans et plus passera de 16 pour cent en 2010 à 29 pour cent en 2030.
- La faible croissance de la population prévue au Nouveau-Brunswick aura des répercussions majeures sur les perspectives économiques de la province.

Croissance de la population

- Après avoir atteint un sommet de 752 420 personnes en 1997, la population de la province a commencé à décliner lentement jusqu'en 2008, principalement à cause du faible taux de natalité et de l'exode croissant des jeunes qui vont s'établir ailleurs au Canada. Depuis, la croissance de la population a repris avec l'amélioration du solde migratoire interprovincial et international. Cette tendance devrait se maintenir jusqu'en 2022, après quoi le déclin devrait reprendre.
- La population devrait s'accroître à un taux annuel moyen de 0,2 pour cent entre 2012 et 2022, puis décliner à un taux annuel de 0,1 pour cent par après.
- La croissance naturelle de la population (les naissances moins les décès) devrait devenir négative d'ici 2020 en raison de l'augmentation considérable de l'âge moyen. Le pourcentage des femmes en âge de procréer (âgées de 15 à 44 ans) devrait diminuer, passant de 37 pour cent de la population féminine totale de la province en 2010 à 32 pour cent en 2030. Le problème des naissances est exacerbé par un faible taux de natalité au Nouveau-Brunswick, qui est l'un des plus bas au pays.

Accroissement de la main-d'œuvre

- La main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick augmentera de façon constante et bénéficiera du contrat de construction de navires de 25 milliards de dollars octroyé au Chantier naval Irving, à Halifax, puisque plusieurs des fournisseurs de Irving sont aussi basés au Nouveau-Brunswick. La main-d'œuvre devrait s'accroître à un taux annuel moyen de 0,2 pour cent entre 2010 et 2017. Cependant, une diminution du solde migratoire interprovincial et international devrait réduire la main-d'œuvre de la province pour le reste de la période de prévision.
- Le taux de participation au marché du travail du Nouveau-Brunswick est actuellement près de son point culminant et devrait commencer à redescendre lentement et graduellement. Il devrait décroître de 64 pour cent en 2010 à 60 pour cent d'ici 2030.

QUÉBEC

Vieillissement de la population

- L'âge moyen des Québécois devrait augmenter de 40,7 ans en 2010 à 43,8 ans en 2030 et la croissance de la population de la province devrait ralentir à long terme.
- La proportion de la population âgée de 65 ans et plus augmentera considérablement, passant de 15 pour cent en 2010 à 24 pour cent en 2030. Au cours de la même période, la proportion des personnes de 15 à 64 ans reculera, pour passer de 69 pour cent à 60 pour cent.

Croissance de la population

- Estimée à 7 895 081 personnes en 2010, la population du Québec s'établira à 9 197 178 en 2030, soit une augmentation d'environ 1,3 million de personnes.
- La croissance de la population du Québec ralentira progressivement au cours des deux prochaines décennies, passant de 1 pour cent en 2012 à 0,6 pour cent en 2030, soit un taux annuel moyen de 0,8 pour cent pour la période de prévision.
- La province continuera à enregistrer un important solde migratoire interprovincial négatif à long terme. D'ici 2030, 9 966 personnes en moyenne devraient quitter le Québec annuellement au profit d'autres provinces.
- Le taux de croissance naturelle (les naissances moins les décès) étant en baisse, l'immigration internationale sera l'un des principaux éléments moteurs de la croissance de la population dans la province au cours des 20 prochaines années. L'immigration internationale nette au Québec devrait augmenter d'une moyenne de 51 599 immigrants par année.
- En 2010, la province a reçu 20 pour cent de l'ensemble des immigrants internationaux venus au Canada. Au cours des dernières années, les immigrants internationaux qui se sont établis au Québec provenaient principalement de l'Algérie, du Maroc, de la France, de la Colombie, de la Chine, de la Roumanie et du Liban.

Accroissement de la main-d'œuvre

- La croissance de la main-d'œuvre dans la province devrait ralentir à long terme, progressant à un taux annuel composé de 0,7 pour cent entre 2011 et 2016, pour ensuite s'affaiblir en n'affichant qu'un maigre taux de croissance de 0,2 pour cent entre 2016 et 2030.
- Le taux de participation au marché du travail au Québec s'est stabilisé à environ 66 pour cent en 2008. Il devrait décroître jusqu'à 61 pour cent à long terme, à mesure que l'exode des baby-boomers du marché du travail se poursuivra.

ONTARIO

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population en Ontario connaîtra une hausse considérable. Le pourcentage de personnes âgées de 65 ans et plus, soit environ 14 pour cent de la population totale en 2010, devrait augmenter pour s'établir à 22 pour cent d'ici 2030.
- Les changements démographiques devraient éventuellement freiner la croissance économique en Ontario à long terme.

Croissance de la population

- La population de l'Ontario devrait afficher une croissance modérée à long terme, progressant à un taux annuel composé de 1,2 pour cent entre 2010 et 2030. Ce taux est légèrement plus élevé que le taux de croissance de 1,1 pour cent prévu dans l'ensemble du Canada.
- Le taux de croissance naturelle de la population (les naissances moins les décès) devrait toutefois régresser de façon constante au cours de cette période, à mesure que la population vieillira.
- Les tendances en matière de migration interprovinciale ne seront pas favorables à l'Ontario à moyen terme, car le potentiel économique offert par l'Alberta et les autres provinces de l'Ouest continuera à encourager la migration vers ces provinces. En 2016, cette tendance changera et l'Ontario commencera à bénéficier d'une faible augmentation nette annuelle au titre de la migration interprovinciale. Au cours de la période de prévision (2012 à 2030), la migration interprovinciale devrait ajouter 23 667 personnes à la population de l'Ontario.
- L'immigration internationale stimulera la croissance de la population à long terme en Ontario, car la province devrait recevoir un flot régulier d'immigrants internationaux au cours des 20 prochaines années. D'ici à 2030, on prévoit que l'immigration internationale représentera environ 77 pour cent de la croissance annuelle totale de la population.
- L'immigration internationale nette de l'Ontario devrait augmenter, passant de 112 908 immigrants en 2010 à 146 668 en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- On s'attend à ce que le taux de participation de la population active connaisse un déclin graduel au cours de la période de prévision, considérant qu'une large majorité des baby-boomers prendront leur retraite.
- En conséquence, l'accroissement de la population active ralentira, passant d'un taux de croissance annuel moyen de 1,4 pour cent de 2011 à 2016 à un taux de 0,8 pour cent de 2016 à 2030.

MANITOBA

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population du Manitoba n'augmentera que légèrement à long terme, de 38,5 ans en 2010 à 39,7 ans en 2030. Le Manitoba demeurera la province avec la plus jeune population au Canada. Néanmoins, d'ici 2030, les personnes de 65 ans et plus devraient représenter 19 pour cent de la population totale, en hausse par rapport au 14 pour cent enregistré en 2010.
- Les changements démographiques auront des répercussions importantes sur l'économie de la province à long terme, mais moins que dans les autres provinces.

Croissance de la population

- La population totale du Manitoba devrait s'accroître à un taux annuel composé de 1,4 pour cent entre 2010 et 2030, soit un des plus rapides taux de croissance du Canada. Ainsi, la population passera de 1,2 million de personnes en 2010 à 1,6 million à la fin de 2030, permettant au Manitoba de conserver son titre de cinquième province en importance au pays.
- Le taux de croissance naturelle de la province sera légèrement abaissé à mesure que la population avancera en âge. Le taux de natalité actuel au Manitoba est l'un des plus élevés de toutes les provinces, mais il demeure inférieur au taux de renouvellement de 2,1 nécessaire au maintien des niveaux de population. Par conséquent, le taux de croissance de la population en âge de travailler devrait rester modéré à long terme.
- Un exode continu vers les autres provinces nuira à la croissance de la population du Manitoba à long terme. En moyenne, près de 2 000 personnes par année devraient quitter le Manitoba pour s'installer dans d'autres provinces entre 2012 et 2016. On s'attend toutefois à ce que la croissance des secteurs de la fabrication et autres secteurs industriels, jumelée aux mesures gouvernementales visant à attirer et à maintenir en poste de jeunes travailleurs, engendre un plus grand nombre d'occasions d'emploi, ce qui limiterait la perte au titre de la migration interprovinciale. Entre 2016 et 2030, le nombre de personnes quittant la province au profit d'autres régions du Canada devrait baisser pour s'établir à environ 1 200 par année.
- Heureusement, la forte immigration internationale au Manitoba palliera amplement l'exode vers les provinces. En moyenne, la province devrait recevoir 13 516 immigrants internationaux par année entre 2012 et 2030. Ce rythme devrait demeurer stable pour toute la période de prévision.
- Depuis toujours, la majorité des nouveaux immigrants canadiens choisissent de vivre dans les grands centres urbains, surtout en Ontario, au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique. Cependant, les mêmes possibilités qui devraient encourager plus de Manitobains à rester dans leur province pourraient également contribuer à attirer un plus grand nombre d'immigrants internationaux.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Le taux de participation au marché du travail devrait atteindre son point culminant à 70 pour cent en 2014 pour ensuite commencer à afficher un déclin graduel jusqu'à 67 pour cent d'ici 2030.
- La baisse des taux de participation du Manitoba limitera la croissance à long terme de la main-d'œuvre de la province. Selon les projections, elle devrait s'accroître à un taux annuel composé de 1,6 pour cent de 2011 à 2016, pour ensuite ralentir à un rythme de 1,1 pour cent entre 2016 et 2030.

SASKATCHEWAN

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population de la Saskatchewan augmentera progressivement à long terme, passant de 38,7 ans en 2010 à 40,4 ans en 2030. La cohorte des personnes de 65 ans et plus devrait passer de 15 pour cent de la population totale en 2010 à 20 pour cent en 2030.
- Les changements démographiques devraient avoir des répercussions importantes sur l'économie de la Saskatchewan.

Croissance de la population

- Environ 1 042 096 personnes vivaient en Saskatchewan en 2010, ce qui lui vaut son titre de sixième province la plus populeuse du Canada. D'ici à 2030, la population devrait augmenter à 1 274 111, ce qui se traduit par un taux de croissance annuel composé de 1 pour cent, soit un rythme légèrement moins rapide que le taux de croissance de 1,1 pour cent prévu pour l'ensemble du Canada.
- Le taux de croissance naturelle de la province devrait commencer à décroître après 2019, avec le vieillissement de la population. Le taux de natalité en Saskatchewan est le plus élevé de toutes les provinces du pays, s'établissant à 1,96, mais il demeure inférieur au taux de renouvellement de 2,1 nécessaire au maintien des niveaux actuels de population par des moyens naturels.
- L'essor du secteur des ressources a permis d'attirer en Saskatchewan les habitants des autres provinces au cours des dernières années, mais cette conjoncture ne devrait pas durer. À partir de 2013, les projections donnent à croire que la Saskatchewan perdra en moyenne 1 600 habitants par année au profit des autres provinces.
- L'immigration internationale permettra de compenser la perte nette au titre de la migration interprovinciale, ajoutant environ 6 855 personnes par année à la population totale de la Saskatchewan au cours de la période de prévision. Néanmoins, cela ne représente qu'environ 2 pour cent du nombre total d'immigrants s'établissant au Canada.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Le vieillissement de la population freinera la croissance de la main-d'œuvre de la Saskatchewan à long terme. La cohorte des 15 à 24 ans, une source principale de nouveaux travailleurs qui représente aujourd'hui 15 pour cent de la population totale de la Saskatchewan, ne devrait plus représenter que 13 pour cent en 2030.
- La main-d'œuvre de la province devrait progresser relativement vite à moyen terme, à un taux annuel moyen de 1,4 pour cent entre 2011 et 2016. Cependant, le taux de croissance devrait baisser à un taux annuel moyen de 0,7 pour cent pour le reste de la période de prévision.

ALBERTA

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population connaîtra une hausse considérable, de 37 ans en 2010 à 40 ans en 2013. La proportion de la population âgée de 65 ans et plus passera de 11 pour cent en 2010 à 18 pour cent en 2030.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique en Alberta à long terme.

Croissance de la population

- La population de l'Alberta, estimée à 3,7 millions en 2010, devrait atteindre 5 millions d'ici 2030 avec une croissance à un taux annuel composé de 1,5, soit le plus rapide taux de croissance de toutes les provinces du pays.
- Le taux de natalité en Alberta devrait demeurer stable à 1,86 au cours de la période de prévision, mais il s'agit d'un taux bien inférieur au taux de renouvellement de 2,1 nécessaire au maintien à long terme de la population par des moyens naturels. En raison du vieillissement de la population, la croissance naturelle de la population (les naissances moins les décès) devrait commencer à ralentir en 2017, et continuer à décliner à long terme.
- L'abondance d'occasions dans les provinces avoisinantes devrait ralentir la migration vers l'Alberta en provenance des autres provinces. Même si la migration interprovinciale a ajouté en moyenne 24 353 personnes par année à la population de l'Alberta de l'an 2000 à 2008, ce taux devrait ralentir à une moyenne de 7 582 personnes de 2012 à 2030.
- L'immigration internationale en Alberta devrait demeurer forte à long terme. La hausse du solde migratoire international devrait s'établir en moyenne à 24 553 par année de 2012 à 2030, fournissant un essor important à la main-d'œuvre de la province.
- Au cours des dix dernières années, la croissance de la population en âge de travailler (personnes de 15 ans et plus) a de façon générale excédé celle de la population totale en Alberta. On prévoit que cette tendance se poursuivra, en partie parce que la plupart des personnes qui immigrent en Alberta sont en âge de travailler, le groupe des 15 à 29 ans en constituant la plus importante cohorte.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Le taux de participation au marché du travail a affiché une moyenne exceptionnelle de 73 pour cent en 2010, soit bien au-dessus de toute autre province. Cependant, à long terme, il devrait régresser légèrement pour atteindre 70 pour cent en 2030, alors que la participation des femmes au marché du travail se stabilisera et que les baby-boomers prendront leur retraite.
- La main-d'œuvre en Alberta a progressé à un taux annuel composé de 2,6 pour cent entre 2001 et 2010. Cependant, l'affaiblissement de la croissance de la population et la baisse des taux de participation au marché du travail limiteront l'accroissement de la main-d'œuvre entre 2010 et 2030, dont le taux sera maintenu à 1,4 pour cent annuellement durant cette période. Malgré ce ralentissement, la main-d'œuvre de l'Alberta conservera le plus fort taux de croissance de tout le pays.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Vieillissement de la population

- L'âge moyen de la population de la Colombie-Britannique augmentera de façon constante, de 40,6 ans en 2010 à 44,3 ans en 2030. À long terme, la composition par âge de la population deviendra de plus en plus asymétrique, les cohortes plus âgées prenant de l'importance, alors que la proportion de la population âgée de 65 ans et plus devrait grossir, passant de 15 pour cent en 2010 à 24 pour cent d'ici 2030.
- Des modifications considérables du profil démographique en Colombie-Britannique auront pour effet de modérer la croissance économique à long terme.

Croissance de la population

- On prévoit que la population de la Colombie-Britannique passera de 4,5 millions de personnes en 2010 à 5,8 millions en 2030, soit un taux de croissance composé de 1,2 pour cent. Ce rythme de croissance s'approche du taux de croissance de 1,1 pour cent prévu dans l'ensemble du Canada.
- On prévoit que le taux de croissance naturelle ralentira tout au long de la période de prévision. Le nombre de décès se rapprochera du nombre de naissance d'ici 2030. À 1,49, le taux de natalité en Colombie-Britannique est un des plus faibles au Canada, soit bien inférieur au taux de renouvellement de 2,1. Le pourcentage des femmes en âge de procréer devrait diminuer avec le temps.
- La migration interprovinciale contribuera à stimuler la croissance de la population à long terme, les gains migratoires devant s'élever en moyenne à plus de 4 200 personnes par année entre 2012 et 2030.
- L'immigration internationale sera l'élément moteur de la croissance de la population en Colombie-Britannique au cours de la période de prévision. La hausse annuelle du solde migratoire international devrait s'établir en moyenne à 47 286 personnes par année entre 2012 et 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- À cause du vieillissement des baby-boomers et du faible taux de natalité dans la province, le nombre net de nouveaux venus sur le marché du travail connaîtra un recul considérable à long terme.
- Le déclin du taux de participation au marché du travail continuera à s'accélérer, alors qu'un plus grand nombre de travailleurs prendront leur retraite et que de nombreux retraités des autres provinces migreront vers la Colombie-Britannique. Le taux de participation devrait s'affaiblir, passant de 65 pour cent en 2010 à 60 pour cent en 2030.
- L'affaiblissement de la croissance de la population et la baisse du taux de participation devraient limiter l'accroissement de l'ensemble de la main-d'œuvre à un taux annuel de 1,3 pour cent de 2011 à 2016. On s'attend à ce que ce ralentissement se poursuive même après cette période, passant à un taux de 0,6 pour cent entre 2016 et 2030.

Annexe E—Contexte économique du Canada et des provinces

Tableau E1 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

CANADA	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,2 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %	1,1 %
Population active	1,2 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,8 %
Taux de participation (moyen)	67,1 %	66,6 %	65,1 %	63,5 %	65,6 %
Taux de chômage (moyen)	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,4 %	5,9 %
Emploi	1,7 %	0,8 %	0,6 %	0,6 %	0,9 %
PIB réel	2,6 %	2,1 %	1,9 %	1,9 %	2,1 %
Revenu personnel disponible	3,6 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %	3,6 %
Indice des prix à la consommation	2,3 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E2 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	0,1 %	-0,1 %	-0,4 %	-0,5 %	-0,2 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	0,55	0,16	-0,71	-0,71	-0,27
Population active	0,2 %	-0,7 %	-0,9 %	-1,2 %	-0,6 %
Taux de participation (moyen)	60,3 %	59,3 %	57,6 %	55,4 %	58,1 %
Taux de chômage (moyen)	12,0 %	10,0 %	9,9 %	9,9 %	10,5 %
Emploi	1,2 %	-0,6 %	-0,9 %	-1,2 %	-0,4 %
PIB réel	1,6 %	0,5 %	1,6 %	0,8 %	1,1 %
Revenu personnel disponible	3,2 %	2,4 %	2,0 %	1,7 %	2,3 %
Indice des prix à la consommation	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E3 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	0,8 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,7 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-0,06	0,32	0,60	0,69	0,38
Population active	0,7 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Taux de participation (moyen)	67,6 %	66,1 %	64,0 %	61,6 %	64,8 %
Taux de chômage (moyen)	10,5 %	9,4 %	9,3 %	9,3 %	9,7 %
Emploi	1,1 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
PIB réel	1,8 %	1,6 %	1,5 %	1,5 %	1,6 %
Revenu personnel disponible	3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %
Indice des prix à la consommation	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E4 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

NOUVELLE-ÉCOSSE	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %	0,2 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-0,19	0,58	0,58	0,50	0,34
Population active	0,2 %	-0,2 %	-0,7 %	-0,7 %	-0,3 %
Taux de participation (moyen)	64,1 %	63,3 %	61,4 %	58,7 %	61,8 %
Taux de chômage (moyen)	8,1 %	6,5 %	6,2 %	6,1 %	6,8 %
Emploi	0,7 %	0,0 %	-0,7 %	-0,7 %	-0,2 %
PIB réel	1,8 %	1,4 %	0,8 %	0,9 %	1,2 %
Revenu personnel disponible	2,8 %	2,7 %	2,3 %	2,2 %	2,5 %
Indice des prix à la consommation	2,5 %	2,0 %	2,0 %	1,9 %	2,1 %

Tableau E5 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

NOUVEAU-BRUNSWICK	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	0,3 %	0,1 %	0,0 %	-0,2 %	0,1 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-0,19	-0,55	-0,84	-1,15	-0,68
Population active	0,3 %	0,0 %	-0,3 %	-0,5 %	-0,2 %
Taux de participation (moyen)	63,3 %	63,2 %	62,3 %	60,7 %	62,3 %
Taux de chômage (moyen)	8,5 %	6,9 %	6,8 %	6,8 %	7,3 %
Emploi	0,7 %	0,1 %	-0,3 %	-0,5 %	0,0 %
PIB réel	1,8 %	1,4 %	1,1 %	0,8 %	1,3 %
Revenu personnel disponible	3,0 %	2,8 %	2,5 %	2,2 %	2,6 %
Indice des prix à la consommation	2,4 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,2 %

Tableau E6 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

QUÉBEC	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	0,9 %	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,8 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-8,58	-10,71	-9,84	-9,71	-9,64
Population active	0,8 %	0,1 %	0,1 %	0,4 %	0,4 %
Taux de participation (moyen)	65,4 %	64,5 %	62,6 %	61,1 %	63,4 %
Taux de chômage (moyen)	7,3 %	6,6 %	6,3 %	6,2 %	6,6 %
Emploi	1,1 %	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,5 %
PIB réel	2,0 %	1,6 %	1,4 %	1,6 %	1,7 %
Revenu personnel disponible	2,9 %	3,0 %	3,0 %	2,9 %	3,0 %
Indice des prix à la consommation	2,4 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E7 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ONTARIO	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,2 %	1,3 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-1,83	1,09	1,98	1,97	0,82
Population active	1,3 %	1,0 %	0,8 %	0,7 %	0,9 %
Taux de participation (moyen)	67,0 %	66,8 %	65,4 %	63,8 %	65,7 %
Taux de chômage (moyen)	7,0 %	5,9 %	5,6 %	5,4 %	6,0 %
Emploi	1,9 %	1,1 %	0,8 %	0,7 %	1,1 %
PIB réel	2,5 %	2,3 %	2,0 %	2,0 %	2,2 %
Revenu personnel disponible	3,5 %	3,8 %	3,7 %	3,7 %	3,7 %
Indice des prix à la consommation	2,4 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E8 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

MANITOBA	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,5 %	1,5 %	1,4 %	1,3 %	1,4 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	-2,44	-1,53	-1,14	-0,99	-1,54
Population active	1,5 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %
Taux de participation (moyen)	69,6 %	69,4 %	68,4 %	67,5 %	68,7 %
Taux de chômage (moyen)	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,8 %	5,0 %
Emploi	1,5 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %
PIB réel	2,7 %	2,1 %	1,9 %	2,0 %	2,2 %
Revenu personnel disponible	3,7 %	3,7 %	3,6 %	3,6 %	3,6 %
Indice des prix à la consommation	2,2 %	2,3 %	2,2 %	2,1 %	2,2 %

Tableau E9 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

SASKATCHEWAN	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,2 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %	1,0 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	0,77	-1,63	-2,05	-1,90	-1,18
Population active	1,2 %	0,6 %	0,6 %	0,8 %	0,8 %
Taux de participation (moyen)	69,9 %	70,1 %	69,0 %	67,8 %	69,1 %
Taux de chômage (moyen)	4,5 %	4,3 %	4,3 %	4,2 %	4,3 %
Emploi	1,4 %	0,6 %	0,6 %	0,8 %	0,9 %
PIB réel	3,7 %	2,3 %	1,9 %	1,9 %	2,4 %
Revenu personnel disponible	4,1 %	3,3 %	3,3 %	3,3 %	3,5 %
Indice des prix à la consommation	2,2 %	2,2 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %

Tableau E10 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ALBERTA	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,8 %	1,6 %	1,4 %	1,3 %	1,5 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	9,42	8,19	7,30	6,81	8,01
Population active	2,2 %	1,2 %	1,0 %	1,1 %	1,4 %
Taux de participation (moyen)	74,3 %	74,1 %	72,7 %	71,1 %	73,0 %
Taux de chômage (moyen)	5,0 %	3,9 %	3,8 %	3,9 %	4,2 %
Emploi	2,7 %	1,2 %	1,0 %	1,1 %	1,5 %
PIB réel	3,6 %	3,0 %	2,4 %	2,2 %	2,8 %
Revenu personnel disponible	5,2 %	4,3 %	4,1 %	3,9 %	4,4 %
Indice des prix à la consommation	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,1 %	2,2 %

Tableau E11 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

COLOMBIE-BRITANNIQUE	2011–15	2016–20	2021–25	2026–30	2011–30
Population	1,3 %	1,3 %	1,2 %	1,1 %	1,2 %
Migration interprovinciale moyenne (000)	2,97	4,29	4,93	5,06	4,27
Population active	1,3 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,8 %
Taux de participation (moyen)	65,1 %	64,3 %	62,4 %	60,5 %	63,1 %
Taux de chômage (moyen)	6,3 %	5,1 %	5,0 %	5,0 %	5,4 %
Emploi	1,8 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,9 %
PIB réel	2,9 %	1,9 %	1,8 %	1,7 %	2,1 %
Revenu personnel disponible	3,8 %	3,6 %	3,5 %	3,4 %	3,6 %
Indice des prix à la consommation	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %

Liste des tableaux et graphiques

Graphique A : Obstacles majeurs que doivent surmonter les entreprises touristiques.....30

Graphique B : Obstacles majeurs que doivent surmonter les entreprises touristiques, par sous-secteur 31

Graphique C : Variations du chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises touristiques, par sous-secteur 33

Graphique D : Variations des niveaux de dotation dans les entreprises touristiques en 2011, par type d'employé .34

Graphique E : Baisses des niveaux de dotation de l'ensemble des entreprises touristiques, par sous-secteur 34

Graphique F : Obstacles majeurs que les entreprises touristiques s'attendent à devoir surmonter dans 3 à 5 ans ..35

Tableau 1A : Demande potentielle suscitée par l'activité touristique et non touristique au Canada.....4

Tableau 1B : Croissance de la demande potentielle suscitée par l'activité touristique et non touristique 5

Tableau 2A : Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada.....5

Tableau 2B : Croissance de la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada 6

Tableau 3A : Demande potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville 7

Tableau 3B : Croissance de la demande potentielle de main-d'œuvre, par province et par ville.....8

Tableau 4A : Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada 9

Tableau 5A : Offre potentielle de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville.....10

Tableau 5B : Croissance de l'offre potentielle de main-d'œuvre, par province et par ville 11

Tableau 6 : Écart potentiel à court terme au niveau de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada ...12

Tableau 7 : Écart potentiel à court terme de la main-d'œuvre dans le secteur, par province et par ville.....14

Tableau 8 : Écart potentiel de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada.....15

Tableau 9A : Écart potentiel de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville 16

Tableau 9B : Écart potentiel de la main-d'œuvre touristique par rapport à la demande totale.....17

Tableau 10A : Fonctions de travail où les plus fortes pénuries de main-d'œuvre, en nombres absolus 18

Tableau 10B : Fonctions de travail où les plus fortes pénuries de main-d'œuvre, en termes relatifs 18

Tableau 11 : Écart potentiel de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada 20

Tableau 12A : Écart potentiel de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, par province et par ville.....20

Tableau 12B : Écart potentiel de main-d'œuvre, par province et par ville, en pourcentage de la demande 21

Tableau 13 : Nombre d'ouvertures potentielles de postes à l'année dans le secteur du tourisme.....22

Tableau 14 : Pourcentage des ouvertures de poste attribuables au roulement, à l'expansios, et à l'attrition 23

Tableau 15 : Pourcentage des pénuries de main-d'œuvre attribuables au roulement, à l'expansion et à l'attrition.24

Tableau 16 : Offre de main-d'œuvre supplémentaire en tourisme générée par une hausse des salaires.....25

Tableau 17 : Demande touristique et non touristique en 2015 – scénario de référence par rapport à l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme 26

Tableau 18 : Hausse de la demande touristique et demande en main-d'œuvre connexe pour atteindre l'objectif de la Stratégie fédérale en matière de tourisme et écart résultant en main-d'œuvre.....26

Tableau 19 : Demande touristique et non touristique en 2015 – scénario de référence par rapport à la dégénération de la crise de la dette européenne 27

Tableau 20 : Demande en main-d'œuvre et écart résultant en main-d'œuvre – scénario de référence par rapport au scénario de la dégénération de la crise de la dette européenne 28

Tableau 21 : Profil des répondants à l'enquête par sous-secteur 30

Tableau 22 : Les fonctions de travail les plus touchées par les problèmes de main-d'œuvre, par sous-secteur.....32

Tableau 23 : Variation prévue de la demande au cours des 12 prochains mois, par marché du tourisme 34

Tableau 24 : Les 20 principaux thèmes abordés dans le cadre des discussions sur les problèmes de main-d'œuvre45

Tableau 25 : Importance de chaque avantage hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur– répondants employés par revenu.....55

Tableau 26 : Importance de chaque avantage hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur actuel – répondants employés, par groupe d'âge 56

Tableau 27 : Importance des avantages hors salaire dans la décision de rester avec l'employeur actuel 57

Tableau 28 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés, par niveau de revenu.....58

Tableau 29 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés, par groupe d'âge 59

Tableau 30 : Importance des salaires/gages concurrentiels et de divers avantages hors salaire au moment de considérer une offre d'emploi – répondants non employés âgés de 18 à 24 ans 60

Tableau 31 : Incidence des avantages et des caractéristiques de l'employé sur la rétention.....61

Tableau 32 : Pénuries potentielles de main-d'œuvre en 2020 et 2030 62

Tableau 33 : Incidence de l'augmentation de la proportion d'employeurs offrant de la formation, plus de deux semaines de vacances et des possibilités d'avancement pour les 62

Tableau 34: Incidence d'une couverture accrue des avantages hors salaire sur la pénurie de main-d'œuvre en 2020 et en 2030.....63

Tableau 35 : Incidence de la hausse prévue de la rétention et de l'attrait sur la pénurie de main-d'œuvre, par industrie 64

Tableau 36 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques au Canada 69

Tableau 37 : Hypothèses relatives à la croissance de la productivité du secteur du tourisme du Canada 71

Tableau 38 : Taux de participation au marché du travail des Canadiens par âge et sexe 76

Tableau 39 : Durée d'emploi moyenne par catégories professionnelles choisies, 2010.....82

Tableau 40 : Probabilité de départ à la retraite ou de décès dans les cinq prochaines années.....83

Tableau 41 : Déflateur de prix pour la demande touristique 83

Tableaux C1 à C37 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques pour Canada, les provinces, et certaines RMR 91

Tableaux E1 à E10 : Variables du modèle exogène pour Canada et les provinces 114