

À L'INTÉRIEUR :

Le présent rapport contient la mise à jour 2009 du projet en cours portant sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. 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 et par province. De plus, cette mise à jour étend la portée de son analyse de manière à rendre compte également de ces tendances par région métropolitaine.

L'AVENIR DU SECTEUR DU TOURISME AU CANADA :

REPRISE ÉCONOMIQUE ET RETOUR DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

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

MARS 2009



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 2009. 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

ISBN : 978-1-55304-781-0

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

Résumé

À l'instar de bon nombre de secteurs d'activité de l'économie canadienne, le tourisme voit à l'heure actuelle son bassin de main-d'œuvre diminuer. La tendance laisse supposer qu'à mesure que la demande de main-d'œuvre dans ce secteur continuera de croître, l'offre de main-d'œuvre aura de plus en plus de difficulté à suivre le rythme. Le défi d'arriver à trouver suffisamment de travailleurs pour occuper des emplois dans le secteur en tourisme ira en s'intensifiant; à tel point que les occasions manquées et l'incapacité du secteur touristique de répondre à la demande potentielle pourraient lui coûter des milliards de dollars.

Les pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur du tourisme sont causées par la demande accrue de main-d'œuvre au cours d'une période pour laquelle on s'attend à un ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre et à une transformation de sa composition. Historiquement, le secteur du tourisme reposait largement sur les jeunes comme source de main-d'œuvre. Mais le rythme de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail diminue, alors que s'intensifie la concurrence des autres secteurs de l'économie pour les attirer.

Compte tenu de ces enjeux, le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le Conference Board du Canada travaillent en collaboration afin de déterminer l'étendue de la pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme à long terme. L'année dernière, le Conference Board a élaboré un modèle macroéconomique servant à prévoir les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme jusqu'en 2025, par province, par sous-secteur et par fonction de travail. La présente mise à jour va encore plus loin, en analysant les pénuries de main-d'œuvre potentielles par région métropolitaine.

Dans le sillage de la détérioration des conditions économiques, les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme devraient s'atténuer de façon substantielle cette année; nous devons toutefois rester prudents. En effet, avec la reprise économique, laquelle stimulera la croissance de la demande touristique, le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre s'accroîtra de nouveau. Selon les plus récentes prévisions, on estime qu'en 2025, la pénurie potentielle de main-d'œuvre pourrait atteindre 256 700 postes à l'année¹. Cette pénurie représente l'effet cumulatif des occasions manquées et de la demande non satisfaite au cours de la période étudiée.

À long terme, les services de restauration devraient connaître la plus importante pénurie de main-d'œuvre de tous les sous-secteurs du tourisme. En effet, d'ici 2025, l'offre de main-d'œuvre de ce sous-secteur pourrait être inférieure de plus de 172 000 emplois à l'année à la demande. Face à de telles prévisions, il n'est pas étonnant que les fonctions de travail du sous-secteur de la restauration, comme

¹ On entend ici 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, quel que soit le nombre d'heures par semaine, existe pour une partie de l'année seulement, il ne compte que pour la fraction correspondante d'un emploi.

celles de préposé au comptoir de restauration, de cuisinier, de préposé au service et de préposé au bar, connaîtront les plus importantes pénuries de main-d'œuvre de l'ensemble du secteur du tourisme.

Des pénuries de main-d'œuvre sont également prévues dans les sous-secteurs des loisirs et divertissements, du transport et de l'hébergement. En fait, de tous les sous-secteurs, celui des services de voyages est le seul qui ne devrait pas subir une importante pénurie de main-d'œuvre au cours de la période de prévision.

De façon générale, les provinces et les villes qui emploient le plus grand nombre de travailleurs dans le secteur du tourisme sont celles qui connaîtront les pénuries de main-d'œuvre les plus marquées. En 2006, une part importante des pénuries de main-d'œuvre du secteur du tourisme au Canada était attribuable à l'Ontario, qui connaissait alors une pénurie équivalant à 9 974 emplois à l'année selon les dernières estimations. D'ici 2025, les pénuries de main-d'œuvre en tourisme dans cette province pourraient atteindre près de 98 000 emplois à l'année. Des pénuries non négligeables sont également prévues au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta.

À Toronto, l'offre de main-d'œuvre pourrait être inférieure à la demande de près de 50 000 emplois à l'année d'ici 2025. D'importantes pénuries sont également à prévoir à Montréal, à Vancouver et à Calgary. Parallèlement, le Canada Atlantique devrait connaître la pénurie de main-d'œuvre la plus aiguë du secteur du tourisme, en pourcentage de la demande de main-d'œuvre potentielle totale. En effet, d'ici 2025, on s'attend à ce que les provinces Atlantique connaissent une pénurie de main-d'œuvre potentielle en tourisme allant de 13,2 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 17,2 pour cent au Nouveau-Brunswick.

Le secteur du tourisme doit agir sans tarder

Selon les projections actuelles, le secteur du tourisme devrait, au cours de la période de prévision, connaître une demande potentielle pouvant générer des centaines de milliers d'emplois de plus que ce que les travailleurs disponibles pourront occuper. Si le secteur du tourisme ne fait pas de changements collectifs pour régler la pénurie imminente de main-d'œuvre, chaque entreprise touristique sera forcée de la régler individuellement, vraisemblablement en appliquant des hausses de salaire afin d'attirer plus d'employés.

Le modèle macroéconomique du Conference Board indique qu'en procédant à une hausse des salaires réels, le secteur du tourisme pourrait éliminer les pénuries de main-d'œuvre potentielles à long terme. Cette démarche n'augmenterait toutefois l'offre de main-d'œuvre que d'environ 50 200 emplois d'ici 2025. Le reste de la pénurie serait éliminée par une réduction de la demande. En fait, en adoptant ce moyen, le secteur du tourisme réduirait la demande touristique potentielle au Canada de 9,4 pour cent d'ici 2025, ce qui entraînerait une perte de 22,2 milliards de dollars en dépenses touristiques potentielles pour le secteur.

Si cette solution était appliquée, le secteur se retrouverait à exploiter ses activités en générant 206 000 emplois à l'année de moins que s'il opérait à son plein potentiel et la rentabilité des entreprises du secteur serait durement touchée. De toute évidence, il ne s'agit pas d'un résultat désirable.

En fait, l'augmentation de la productivité du secteur du tourisme et de l'offre de main-d'œuvre constitue le moyen le plus efficace de combler l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Pour ce faire, il faudrait rendre plus attrayantes les fonctions de travail en tourisme et limiter les obstacles freinant la participation de la main-d'œuvre au secteur du tourisme.

Table des matières

Résumé	i
Introduction	1
Aperçu du projet	1
Sommaire et tendances	3
Aperçu	3
Demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme	3
Offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme.....	9
Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme.....	13
Pénurie de main-d'œuvre potentielle : de 2008 à 2010.....	16
Pénurie de main-d'œuvre potentielle et incidence d'une hausse des salaires	18
Résumé	19
Consultations auprès du secteur du tourisme.....	21
Enquête en ligne	21
Groupes de discussion	27
Sommaire des principaux constats tirés des séances de discussion	28
Solutions à long terme possibles pour le secteur du tourisme.....	34
Méthodologie et historique des prévisions	38
Aperçu	38
Méthodologie utilisée pour prévoir la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme.....	38
Méthodologie utilisée pour prévoir l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme	44
Principaux changements relatifs aux données et aux hypothèses dans la présente mise à jour.....	49
Conciliation de l'offre et de la demande : le processus d'ajustement du marché au moyen des salaires	50
Comparaison avec le Système de projections des professions au Canada (SPPC) de RHDCC.....	52
Annexes.....	54
Annexe A – Industries du SCIAN faisant partie du secteur du tourisme.....	54
Annexe B – Classification CNP des professions du secteur du tourisme	55
Annexe C – Demande potentielle de biens et services touristiques par province	57
Annexe D – Hypothèses démographiques par province.....	76
Annexe E – Contexte économique du Canada et des provinces.....	86

Introduction

Le présent rapport contient les résultats définitifs de la mise à jour 2009 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. L'objet de cette étude vise à déterminer l'étendue des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans le secteur du tourisme à moyen et à long terme, par fonction de travail et par région du Canada.

Comme dans de nombreux autres secteurs de l'économie canadienne, le tourisme connaîtra un resserrement des conditions du marché à moyen et à long terme. L'année dernière, le Conference Board a établi que la pénurie de main-d'œuvre potentielle pourrait atteindre 348 000 emplois d'ici 2025 et coûter des milliards de dollars au secteur du tourisme au Canada. La présente mise à jour va encore plus loin, en élargissant la portée de l'analyse de manière à y inclure également les pénuries de main-d'œuvre potentielles par région métropolitaine.

En outre, la détérioration rapide de la conjoncture économique au Canada au cours des derniers mois a modifié les perspectives relatives à la demande touristique à court et à moyen terme, ce qui, en retour, a eu une incidence sur la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme. Ces changements ont été intégrés à la mise à jour du modèle macroéconomique utilisé par le Conference Board pour analyser l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme pour les prochaines années.

Le Conference Board et le CCRHT ont travaillé ensemble à cette mise à jour, afin que les employeurs, les formateurs et les autres intervenants du secteur aient accès aux données les plus récentes. Plutôt que d'accepter les futures pénuries de main-d'œuvre comme un fait accompli, cette étude vise à offrir une perspective plus large sur l'effet cumulatif des occasions manquées et de la demande non satisfaite pouvant résulter d'une aggravation des pénuries de main-d'œuvre d'ici 2025. On espère qu'en prenant connaissance de ces occasions manquées, les intervenants du secteur prendront des mesures visant à limiter, sinon à éliminer, les obstacles potentiels qu'imposent ces pénuries sur le rendement du secteur du tourisme.

Aperçu du projet

La présente mise à jour 2009 a été réalisée en quatre phases :

1. Mise à jour du modèle de prévision de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (projections préliminaires) – décembre 2008

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 provenant du Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme.

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 : une prévision de base de la demande de main-d'œuvre potentielle; une prévision de base de l'offre de main-d'œuvre potentielle du secteur;

et le mécanisme d'ajustement du marché, soit la façon dont on prévoit que le marché réagira devant un déséquilibre potentiel de l'offre et de la demande.

La projection de la demande de main-d'œuvre potentielle est établie par 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. Parallèlement, la prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle est déduite 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.

2. Enquête en ligne – de décembre 2008 à janvier 2009

Une enquête en ligne a été menée auprès d'entreprises touristiques de partout au Canada afin de nous aider à cerner les enjeux, par région et par fonction de travail, qui auront une incidence sur l'offre et la demande de main-d'œuvre au cours des prochaines années. Les résultats de cette enquête nous ont permis de comparer les problèmes actuels et futurs de main-d'œuvre au sein des entreprises touristiques à d'autres obstacles, et d'établir des points de référence par région et par sous-secteur pour ces problèmes de main-d'œuvre.

3. Groupes de discussion régionaux – février 2009

Des consultations de groupes se sont tenues dans 16 régions au pays afin de recueillir les réactions des intervenants du secteur du tourisme au sujet des problèmes de main-d'œuvre actuels et futurs. De plus, des entrevues téléphoniques ont été réalisées avec quatre entreprises touristiques nationales d'envergure. De nombreux sujets ont été abordés, notamment des problèmes de main-d'œuvre précis, les tendances à long terme, les répercussions prévues de la conjoncture économique et les fonctions de travail en tourisme les plus touchées par les pénuries de main-d'œuvre. Les résultats préliminaires de l'enquête en ligne, de même que les projections préliminaires de l'offre et de la demande de main-d'œuvre réalisées par le Conference Board ont également été présentés aux participants.

4. Modèle de l'offre et de la demande en tourisme – finalisé en mars 2009

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

Les prévisions sont présentées par sous-secteur, par fonction de travail et par région métropolitaine. Les résultats de la prévision visent à inciter le secteur touristique à passer à l'action, pour faire en sorte que les pénuries projetées ne se matérialisent pas dans toute leur ampleur.

Sommaire et tendances

Aperçu

L'économie canadienne connaît un resserrement des conditions du marché de la main-d'œuvre. Au cours des 20 prochaines années, il semble qu'à mesure que la demande de main-d'œuvre continuera de croître, le bassin de travailleurs disponibles aura de plus en plus de difficulté à suivre le rythme. Les répercussions négatives de cette transformation du marché du travail seront exacerbées dans le secteur du tourisme, et le défi que constituent le recrutement et le maintien en poste des travailleurs en tourisme n'en sera que plus important.

L'effet conjugué de la croissance continue de la demande de biens et services touristiques et du ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre au Canada contribuera à accentuer l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. Ce secteur dépend largement des jeunes comme source de main-d'œuvre; cependant, les changements démographiques actuels provoquent un déclin du nombre de jeunes travailleurs arrivant sur le marché du travail au Canada. La chute du taux de fécondité, l'espérance de vie accrue et le vieillissement de la génération du baby-boom sont tous des facteurs contribuant au vieillissement de la population du Canada. Bien que l'immigration soit à la hausse, cette croissance n'est pas suffisamment rapide pour contrecarrer les effets combinés d'un faible taux de fécondité et du vieillissement des baby-boomers.

Même si la détérioration rapide de la conjoncture économique au Canada observée depuis l'automne 2008 a atténué de façon substantielle les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, nous devons rester prudents. Avec la reprise économique, laquelle stimulera la croissance de la demande touristique, le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre s'accroîtra de nouveau. En fait, on s'attend à une intensification marquée des pénuries de main-d'œuvre en tourisme après 2010, alors qu'une importante proportion de la population canadienne sera âgée de plus de 65 ans et que les travailleurs de la génération du baby-boom commenceront à quitter le marché du travail en grand nombre. Ce phénomène entraînera un ralentissement considérable de la croissance de la population active canadienne et provoquera une pénurie de travailleurs pouvant remplacer ce nombre croissant de retraités.

Le secteur du tourisme sera plus durement touché que de nombreux autres secteurs de l'économie canadienne par les répercussions négatives de ces changements démographiques. Du côté de la demande, les baby-boomers, canadiens et étrangers, viendront augmenter considérablement leur consommation de biens et de services touristiques, ou liés au tourisme, pendant la période de prévision, ce qui entraînera un rythme de croissance sain de la demande en tourisme. Par contre, du côté de l'offre, l'exode des baby-boomers du marché du travail accentuera la pénurie de main-d'œuvre. À cause de la baisse du taux de fécondité, moins de jeunes viendront combler ce manque, ce qui limitera une source importante d'offre de main-d'œuvre pour le secteur du tourisme.

Pour évaluer les effets de ces tendances, il faut analyser la demande potentielle de travailleurs dans le secteur du tourisme, ainsi que l'offre de main-d'œuvre potentielle qui viendra pourvoir les postes en tourisme à l'avenir.

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

La prévision mise à jour de la demande potentielle de biens et services touristiques au Canada du Conference Board du Canada indique que les dépenses pourraient passer de 152 milliards de dollars en

2006 à 237 milliards en 2025 (en dollars 2002 indexés). La croissance de la demande sera la plus forte entre 2010 et 2015, alors que la demande de base devrait croître à un taux annuel moyen de 2,8 pour cent. À long terme, si la hausse de la demande potentielle de biens et services touristiques ralentit un peu, alors que la demande intérieure d'activités touristiques et non touristiques diminuera parallèlement au ralentissement de la croissance de la population canadienne, elle n'en continuera pas moins de croître à un rythme sain. Les changements démographiques relatifs au marché intérieur du voyage au Canada joueront également un rôle dans le ralentissement de la croissance de cette demande. (Voir les Tableaux 1A et 1B).

Pendant les deux prochaines décennies, la croissance de la demande touristique devrait dépasser la croissance prévue de la demande potentielle liée à l'activité non touristique (un souper dans un restaurant local, par exemple). Le Conference Board du Canada prévoit une croissance des dépenses en activités touristiques au Canada des touristes intérieurs et étrangers, dépenses qui pourraient passer de 63,2 milliards de dollars en 2006 à 103,0 milliards de dollars en 2025, soit un gain potentiel de 63 pour cent. En même temps, les dépenses en biens et services touristiques suscitées par l'activité non touristique pourraient passer de 88,9 milliards de dollars en 2006 à 134,4 milliards de dollars en 2025, soit un gain potentiel de 51 pour cent.

Tableau 1A : Demande potentielle suscitée par l'activité touristique et l'activité non touristique au Canada*
(millions de dollars de 2002)

	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Demande touristique</i>	63 199	71 096	82 261	92 708	102 958
Intérieure	47 451	55 567	64 246	71 720	78 507
Étrangère	15 748	15 529	18 016	20 988	24 451
<i>Demande non touristique</i>	88 929	96 823	110 116	122 096	134 387
<i>DEMANDE TOTALE</i>	152 128	167 920	192 377	214 804	237 345

* Remarque : Les chiffres correspondant à la demande totale indiqués dans le tableau ci-dessus sont supérieurs à ceux figurant dans l'Annexe C, parce que la demande en tourisme comprend des dépenses appliquées 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 ne sont pas compris dans les tableaux figurant à l'Annexe C.

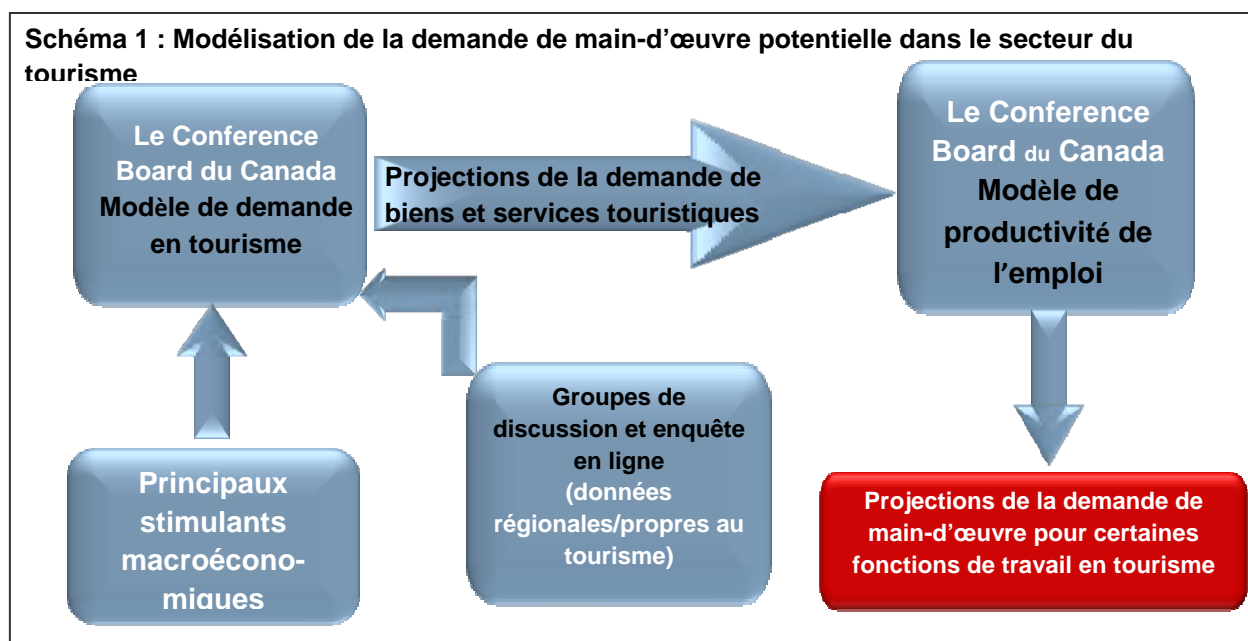
Tableau 1B : Demande potentielle suscitée par l'activité touristique et l'activité non touristique au Canada
(millions de dollars de 2002, taux de croissance annuel composé)

	2006-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
<i>Demande touristique</i>	3,0 %	3,0 %	2,4 %	2,1 %
Intérieure	4,0 %	2,9 %	2,2 %	1,8 %
Étrangère	- 0,3 %	3,0 %	3,1 %	3,1 %
<i>Demande non touristique</i>	2,1 %	2,6 %	2,1 %	1,9 %
<i>DEMANDE TOTALE</i>	2,5 %	2,8 %	2,2 %	2,0 %

Bien qu'on prévoit que la croissance de la demande touristique potentielle au Canada ralentira un peu dans l'ensemble au cours des 20 prochaines années, elle demeurera suffisamment forte pour stimuler la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. La détérioration de la conjoncture économique observée depuis les six derniers mois a toutefois affaibli les perspectives de croissance depuis la dernière prévision, en particulier en ce qui a trait à la croissance à court terme. On prévoit maintenant

que la demande en tourisme potentielle devrait enregistrer un taux de croissance moyen de 2,5 pour cent de 2006 à 2010. La demande connaîtra sa plus faible croissance en 2009, avec un taux de 0,5 pour cent. La demande réelle générée par les activités touristiques devrait enregistrer un recul de 0,1 pour cent en 2009, alors que la demande liée à l'activité non touristique devrait connaître une légère hausse de 0,9 pour cent.

Le Schéma 1 offre une représentation visuelle sommaire de notre 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.



Selon les projections de la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada, la demande pourrait passer de 1,71 million d'emplois en 2006 à 2,21 millions d'emplois en 2025, soit une hausse potentielle de 29 pour cent. (Voir le Tableau 2A.)

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

	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	223 374	230 919	249 197	264 867	281 160
Transport aérien	63 730	68 447	75 261	81 572	88 792
Transport ferroviaire	15 652	15 652	16 039	16 414	16 640
Autres types de transport	143 992	146 820	157 897	166 882	175 729
Hébergement	225 067	239 140	254 089	265 681	279 859
Restauration	908 340	960 852	1 059 060	1 135 507	1 215 418
Loisirs et divertissements	308 491	322 383	347 851	363 362	373 263
Services de voyages	43 618	46 176	50 583	54 074	56 804
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1 708 890	1 799 471	1 960 780	2 083 492	2 206 504

La hausse de loin la plus importante de la demande de main-d'œuvre potentielle se produira dans le secteur des services de restauration. Ce sous-secteur pourrait générer près de 1,22 million d'emplois à l'année d'ici 2025, par rapport aux 908 340 emplois à l'année en 2006. La croissance de la demande de main-d'œuvre dans ce sous-secteur demeurera forte jusqu'en 2015, puis ralentira légèrement entre 2015 et 2025.

Parallèlement à la faiblesse des revenus prévus du secteur, les perspectives à court terme pour la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme ont également fait l'objet d'un ralentissement considérable au cours des derniers mois, ramenant à 1,3 pour cent le taux de croissance annuel composé pour la période allant de 2006 à 2010. La demande devrait ensuite reprendre son essor à moyen terme, faisant grimper le taux de croissance annuel composé à 1,7 pour cent pour la période de 2010 à 2015. À long terme, la croissance devrait s'atténuer quelque peu, pour s'établir à un taux de croissance annuel composé de 1,2 pour cent pour la période de 2015 à 2025. (Voir Tableau 2B.)

Tableau 2B : Demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois, taux de croissance annuel composé)

	2006-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Transport	0,8 %	1,5 %	1,2 %	1,2 %
Transport aérien	1,8 %	1,9 %	1,6 %	1,7 %
Transport ferroviaire	0,0 %	0,5 %	0,5 %	0,3 %
Autres types de transport	0,5 %	1,5 %	1,1 %	1,0 %
Hébergement	1,5 %	1,2 %	0,9 %	1,0 %
Restauration	1,4 %	2,0 %	1,4 %	1,4 %
Loisirs et divertissements	1,1 %	1,5 %	0,9 %	0,5 %
Services de voyages	1,4 %	1,8 %	1,3 %	1,0 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,3 %	1,7 %	1,2 %	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 et de la Colombie-Britannique. Entre 2006 et 2025, la demande de travailleurs du tourisme en Alberta pourrait passer de 193 308 à 279 269 emplois, une hausse potentielle de 45 pour cent. Pendant la même période, la demande de main-d'œuvre potentielle devrait augmenter de 35 pour cent en Ontario et de 32 pour cent en Colombie-Britannique. (Voir les tableaux 3A et 3B).

Cette forte croissance de la demande de main-d'œuvre en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique est attribuable, en partie, au fait que ces provinces devraient continuer à attirer le plus grand nombre de visiteurs intérieurs et étrangers de toutes les provinces canadiennes. On s'attend à ce que ces provinces jouissent d'une demande de biens et services touristiques accrue, puisque la hausse de leur demande touristique dépassera celle de la demande non touristique pendant la période de prévision. La demande non touristique en Colombie-Britannique devrait toutefois augmenter fortement à cause du statut de cette province à titre de destination de retraite du Canada.

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 commence à baisser à Terre-Neuve-et-Labrador après 2015, et en Nouvelle-Écosse après 2020, principalement à cause de la faible croissance de la

population prévue dans le Canada Atlantique. Cette faible croissance de la population fera reculer la demande touristique, puisque la demande intérieure dans le Canada Atlantique est largement tributaire des visites effectuées par la population locale. 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 2025.

Parmi les régions métropolitaines, c'est la région de 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 Vancouver. Entre 2006 et 2025, la demande de travailleurs du tourisme à Calgary pourrait passer de 71 720 à 108 323 emplois, soit une hausse potentielle de 51 pour cent. Pendant la même période, la demande de main-d'œuvre potentielle devrait augmenter de près de 50 pour cent à Toronto, de 49 pour cent à Edmonton et de 38 pour cent à Vancouver. (Voir les tableaux 3A et 3B.)

Tableau 3A : Demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine
(emplois)

	2006	2010	2015	2020	2025
Terre-Neuve-et-Labrador	23 084	23 475	24 157	23 457	22 661
St. John's	9 871	10 456	11 041	10 890	10 529
Île-du-Prince-Édouard	8 176	7 995	8 447	8 815	9 195
Charlottetown	3 940	3 853	4 073	4 252	4 438
Nouvelle-Écosse	47 104	48 396	50 018	50 093	49 931
Halifax	22 799	24 111	25 600	25 991	25 915
Nouveau-Brunswick	34 906	35 973	38 019	38 090	38 002
Saint John	5 993	6 311	6 677	6 696	6 684
Québec	374 912	384 180	410 490	425 035	438 167
Québec	38 406	40 331	42 914	44 346	45 765
Montréal	189 012	195 728	213 684	223 575	230 309
Ontario	644 668	670 299	743 775	808 844	872 012
Toronto	258 878	280 818	323 980	359 390	387 826
Ottawa	58 785	60 948	67 171	72 795	78 485
Niagara Falls	36 434	36 757	38 755	40 942	43 925
Manitoba	62 046	68 520	72 998	76 883	80 814
Winnipeg	42 278	47 441	50 427	53 058	55 769
Saskatchewan	48 645	53 316	55 724	57 146	58 539
Regina	11 720	12 796	13 821	14 404	14 735
Saskatoon	13 816	15 983	17 032	17 642	18 093
Alberta	193 308	217 898	241 747	259 270	279 269
Edmonton	58 200	67 090	74 818	80 374	86 514
Calgary	71 720	81 885	92 672	100 452	108 323
Colombie-Britannique	272 042	289 418	315 407	335 859	357 914
Victoria	23 560	24 333	26 052	27 475	29 221
Vancouver	142 154	155 542	171 533	183 807	196 001
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1 708 890	1 799 471	1 960 780	2 083 492	2 206 504

Tableau 3B : Demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine
(emplois, taux de croissance annuel composé)

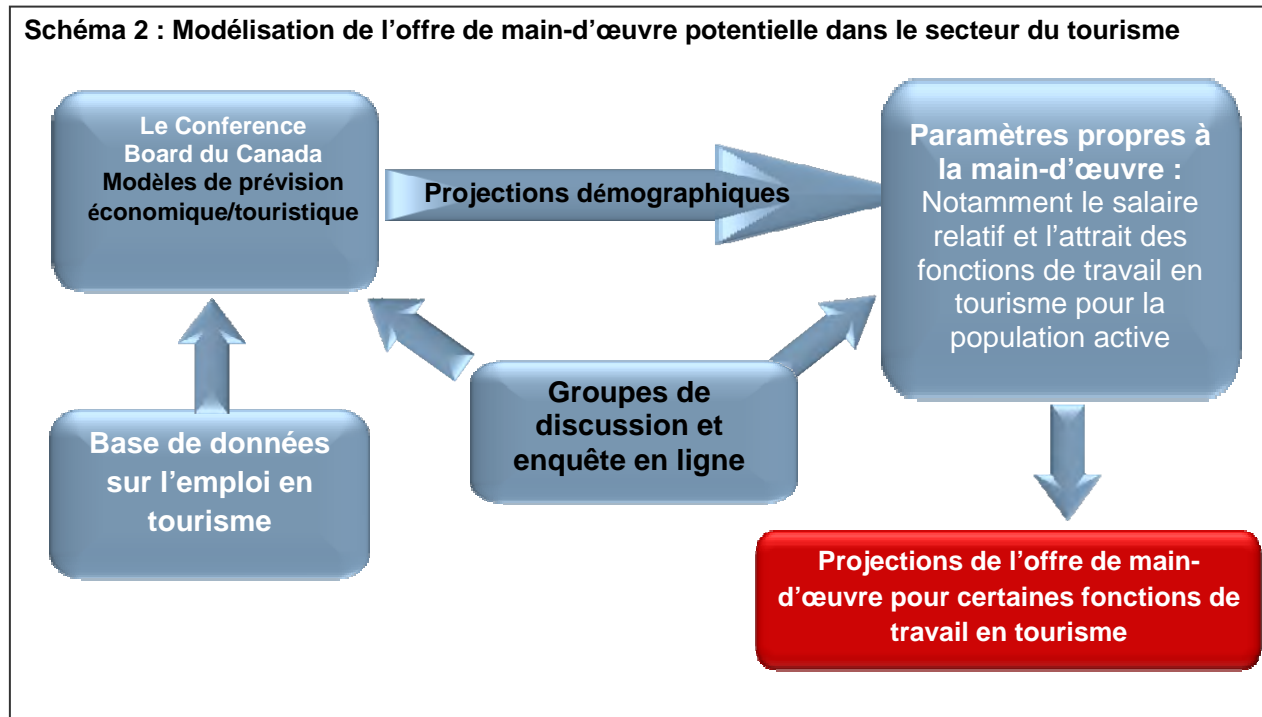
	2006-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Terre-Neuve-et-Labrador	0,4 %	0,6 %	- 0,6 %	- 0,7 %
St. John's	1,5 %	1,1 %	- 0,3 %	- 0,7 %
Île-du-Prince-Édouard	- 0,6 %	1,1 %	0,9 %	0,8 %
Charlottetown	- 0,6 %	1,1 %	0,9 %	0,9 %
Nouvelle-Écosse	0,7 %	0,7 %	0,0 %	- 0,1 %
Halifax	1,4 %	1,2 %	0,3 %	- 0,1 %
Nouveau-Brunswick	0,8 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %
Saint John	1,3 %	1,1 %	0,1 %	0,0 %
Québec	0,6 %	1,3 %	0,7 %	0,6 %
Québec	1,2 %	1,2 %	0,7 %	0,6 %
Montréal	0,9 %	1,8 %	0,9 %	0,6 %
Ontario	1,0 %	2,1 %	1,7 %	1,5 %
Toronto	2,1 %	2,9 %	2,1 %	1,5 %
Ottawa	0,9 %	2,0 %	1,6 %	1,5 %
Niagara Falls	0,2 %	1,1 %	1,1 %	1,4 %
Manitoba	2,5 %	1,3 %	1,0 %	1,0 %
Winnipeg	2,9 %	1,2 %	1,0 %	1,0 %
Saskatchewan	2,3 %	0,9 %	0,5 %	0,5 %
Regina	2,2 %	1,6 %	0,8 %	0,5 %
Saskatoon	3,7 %	1,3 %	0,7 %	0,5 %
Alberta	3,0 %	2,1 %	1,4 %	1,5 %
Edmonton	3,6 %	2,2 %	1,4 %	1,5 %
Calgary	3,4 %	2,5 %	1,6 %	1,5 %
Colombie-Britannique	1,6 %	1,7 %	1,3 %	1,3 %
Victoria	0,8 %	1,4 %	1,1 %	1,2 %
Vancouver	2,3 %	2,0 %	1,4 %	1,3 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,3 %	1,7 %	1,2 %	1,2 %

Offre de main-d'œuvre potentielle 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. Mais d'autres facteurs clés influencent également l'offre de main-d'œuvre dans le secteur, comme les salaires relatifs et l'attrait des emplois en tourisme pour les divers segments de la population active.

Nos 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. Ainsi, nous tenons pour acquis 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 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.

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



Nos 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 1,69 million d'emplois en 2006 à un peu moins de 1,95 million d'emplois en 2025. Entre 2006 et 2010, le taux de croissance annuel composé de l'offre de main-d'œuvre potentielle en tourisme pourrait atteindre 1,5 pour cent avant de redescendre à un taux de 0,9 pour cent au cours des cinq années suivantes. Le taux de croissance devrait ralentir entre 2015 et 2025, avec un taux annuel moyen variant entre 0,4 et 0,5 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 de main-d'œuvre potentielle au cours des 20 prochaines années. L'offre de main-

d'œuvre du sous-secteur de la restauration pourrait passer de près de 899 000 emplois en 2006 à plus de 1 043 000 emplois en 2025, soit une hausse de plus de 144 000 emplois. En même temps, on prévoit que l'offre de main-d'œuvre potentielle du sous-secteur de l'hébergement passera de près de 221 000 emplois en 2006 à plus de 262 800 emplois en 2025, soit une augmentation de près de 42 000 emplois.

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

	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	218 658	226 861	239 028	248 549	256 332
Transport aérien	62 298	66 937	71 054	74 332	76 993
Transport ferroviaire	15 444	15 457	15 766	16 013	15 942
Autres types de transport	140 916	144 467	152 207	158 204	163 397
Hébergement	220 936	235 174	247 539	255 118	262 839
Restauration	898 777	957 592	999 970	1 017 223	1 043 160
Loisirs et divertissements	303 557	320 627	328 747	328 714	330 468
Services de voyages	43 282	45 953	50 216	53 941	57 035
OFFRE DE MAIN D'ŒUVRE TOTALE	1 685 210	1 786 207	1 865 499	1 903 543	1 949 835

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

	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Transport	0,9 %	1,1 %	0,8 %	0,6 %
Transport aérien	1,8 %	1,2 %	0,9 %	0,7 %
Transport ferroviaire	0,0 %	0,4 %	0,3 %	- 0,1 %
Autres types de transport	0,6 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
Hébergement	1,6 %	1,0 %	0,6 %	0,6 %
Restauration	1,6 %	0,9 %	0,3 %	0,5 %
Loisirs et divertissements	1,4 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %
Services de voyages	1,5 %	1,8 %	1,4 %	1,1 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,5 %	0,9 %	0,4 %	0,5 %

C'est la province de l'Alberta qui 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 2006 et 2025, l'offre de main-d'œuvre potentielle en tourisme de l'Alberta pourrait passer de 189 388 à 249 219 emplois, soit une hausse potentielle de près de 32 pour cent. Pendant la même période, l'offre de main-d'œuvre potentielle devrait connaître une croissance de 23 pour cent au Manitoba, de 22 pour cent en Ontario et de 16 pour cent en Colombie-Britannique. (Voir le Tableau 5A.)

Malgré la forte croissance de l'offre de main-d'œuvre potentielle prévue dans certaines provinces au cours des 20 prochaines années, plusieurs autres provinces connaîtront une baisse de cette offre. L'offre de main-d'œuvre potentielle à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick devrait

reculer entre 2010 et 2025. De même, elle devrait commencer à baisser en Saskatchewan, au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard entre 2015 et 2025. (Voir les tableaux 5A et 5B).

Parmi les régions métropolitaines, c'est la région de Calgary qui devrait connaître le plus fort taux de croissance potentiel de l'offre de main-d'œuvre, suivie de Toronto, d'Edmonton et de Winnipeg. Entre 2006 et 2025, l'offre de main-d'œuvre à Calgary pourrait passer de 70 127 à 96 770 emplois, soit une hausse potentielle de 38 pour cent. Pendant la même période, l'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme devrait enregistrer une croissance de 32 pour cent à Toronto et à Edmonton, et de 23 pour cent à Winnipeg.

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

	2005	2010	2015	2020	2025
Terre-Neuve-et-Labrador	22 629	23 131	22 019	20 696	19 472
St. John's	9 727	10 295	9 993	9 531	8 929
Île-du-Prince-Édouard	8 124	7 984	8 100	7 966	7 986
Charlottetown	3 921	3 821	3 845	3 840	3 891
Nouvelle-Écosse	46 582	48 195	47 204	44 929	42 923
Halifax	22 556	24 009	23 968	23 086	22 121
Nouveau-Brunswick	34 532	36 011	35 063	33 113	31 471
Saint John	5 936	6 234	6 081	5 727	5 438
Québec	369 959	382 685	388 145	381 926	382 788
Québec	38 015	39 504	40 140	39 348	39 228
Montréal	186 446	194 709	198 941	198 229	199 818
Ontario	634 694	665 379	713 658	745 119	774 110
Toronto	256 025	276 071	303 533	323 223	338 220
Ottawa	57 835	60 062	64 195	66 755	69 432
Niagara Falls	36 176	36 909	38 265	39 156	39 954
Manitoba	61 358	67 989	71 356	73 262	75 697
Winnipeg	41 847	46 222	48 558	49 924	51 547
Saskatchewan	48 294	53 143	53 239	52 527	52 517
Regina	11 640	12 907	13 088	13 020	13 043
Saskatoon	13 730	15 529	15 906	15 891	15 912
Alberta	189 388	214 466	227 219	237 727	249 219
Edmonton	57 220	65 154	68 855	71 951	75 581
Calgary	70 127	81 255	87 210	92 130	96 770
Colombie-Britannique	269 650	287 224	299 496	306 277	313 653
Victoria	23 339	24 277	24 906	25 131	25 572
Vancouver	140 888	150 626	158 655	163 973	168 867
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1 685 210	1 786 207	1 865 499	1 903 543	1 949 835

Tableau 5B : Offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine
(emplois, taux de croissance annuel composé)

	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6 %	- 1,0 %	- 1,2 %	- 1,2 %
St. John's	1,4 %	- 0,6 %	- 0,9 %	- 1,3 %
Île-du-Prince-Édouard	- 0,4 %	0,3 %	- 0,3 %	0,0 %
Charlottetown	- 0,6 %	0,1 %	0,0 %	0,3 %
Nouvelle-Écosse	0,9 %	- 0,4 %	- 1,0 %	- 0,9 %
Halifax	1,6 %	0,0 %	- 0,7 %	- 0,9 %
Nouveau-Brunswick	1,1 %	- 0,5 %	- 1,1 %	- 1,0 %
Saint John	1,2 %	- 0,5 %	- 1,2 %	- 1,0 %
Québec	0,8 %	0,3 %	- 0,3 %	0,0 %
Québec	1,0 %	0,3 %	- 0,4 %	- 0,1 %
Montréal	1,1 %	0,4 %	- 0,1 %	0,2 %
Ontario	1,2 %	1,4 %	0,9 %	0,8 %
Toronto	1,9 %	1,9 %	1,3 %	0,9 %
Ottawa	0,9 %	1,3 %	0,8 %	0,8 %
Niagara Falls	0,5 %	0,7 %	0,5 %	0,4 %
Manitoba	2,6 %	1,0 %	0,5 %	0,7 %
Winnipeg	2,5 %	1,0 %	0,6 %	0,6 %
Saskatchewan	2,4 %	0,0 %	- 0,3 %	0,0 %
Regina	2,6 %	0,3 %	- 0,1 %	0,0 %
Saskatoon	3,1 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %
Alberta	3,2 %	1,2 %	0,9 %	0,9 %
Edmonton	3,3 %	1,1 %	0,9 %	1,0 %
Calgary	3,8 %	1,4 %	1,1 %	1,0 %
Colombie-Britannique	1,6 %	0,8 %	0,4 %	0,5 %
Victoria	1,0 %	0,5 %	0,2 %	0,3 %
Vancouver	1,7 %	1,0 %	0,7 %	0,6 %
DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,5 %	0,9 %	0,4 %	0,5 %

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

Comme dans de nombreux autres secteurs de l'économie canadienne, le tourisme voit déjà les répercussions d'un resserrement du marché du travail. Selon nos projections, la pénurie de main-d'œuvre potentielle au Canada s'aggravera progressivement au cours des deux prochaines décennies. Les sous-secteurs dont le potentiel de pénurie de main-d'œuvre est le plus élevé sont ceux de la restauration et des loisirs et divertissements.

Jusqu'en 2009, les fonctions de travail qui connaissaient une pénurie étaient les mêmes dans la plupart des régions du Canada. La pénurie potentielle semblait plus aiguë dans les postes de chef, certains postes de supervision et de cadres intermédiaires, ainsi que dans les postes de première ligne, de service à la clientèle et les postes exigeant un effort physique intense, tels que préposés à l'entretien ménager. Le recrutement pour ces fonctions de travail était souvent difficile et exigeait plus de temps, obligeant certaines entreprises à embaucher des candidats insuffisamment qualifiés. Dans les provinces de l'Ouest, il n'était pas rare que certains postes en tourisme demeurent vacants.

Les conditions du marché de l'emploi ont toutefois connu une transformation spectaculaire au cours des derniers mois de 2008, laquelle devrait occasionner un surplus de main-d'œuvre dans certains segments du secteur touristique en 2009. Néanmoins, comme les conditions économiques devraient se redresser au cours de 2010, d'importantes pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir à moyen et à long terme. En 2010, on prévoit que la pénurie de main-d'œuvre potentielle dépassera 13 000 emplois à l'année; d'ici 2025, ce chiffre pourrait connaître une explosion, pour atteindre près de 257 000 emplois. (Voir le Tableau 6).

Tableau 6 : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois)

	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	4 716	4 058	10 169	16 318	24 828
Transport aérien	1 432	1 510	4 207	7 240	11 799
Transport ferroviaire	208	195	273	401	698
Autres types de transport	3 075	2 353	5 690	8 678	12 332
Hébergement	4 131	3 966	6 550	10 564	17 019
Restauration	9 563	3 260	59 090	118 285	172 258
Loisirs et divertissements	4 934	1 756	19 105	34 648	42 795
Services de voyages	336	223	367	133	(231)
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	23 681	13 264	95 281	179 948	256 669

Les services de restauration devraient connaître la plus importante pénurie de main-d'œuvre à long terme de tous les sous-secteurs du tourisme. En effet, d'ici 2025, l'offre de main-d'œuvre potentielle de ce sous-secteur pourrait être inférieure de plus de 172 000 emplois à l'année à la demande. Le sous-secteur des loisirs et divertissements devrait aussi connaître une pénurie marquée de travailleurs disponibles au cours des 15 prochaines années. Parallèlement, le sous-secteur des services de voyages est le seul qui ne devrait pas subir une pénurie de main-d'œuvre notable au cours des 15 prochaines années. Bien que l'on prévoit que les services de voyages connaîtront une légère pénurie de main-

d'œuvre au cours des dix prochaines années, ce sous-secteur pourrait connaître en fait un léger surplus de travailleurs disponibles d'ici 2025.

Nos projections par province indiquent que l'Ontario connaîtra la plus importante pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. D'ici 2025, l'offre de main-d'œuvre de l'Ontario pourrait être inférieure de près de 98 000 emplois à l'année à la demande potentielle. Des pénuries marquées sont également prévues au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta. (Voir le Tableau 7A.)

Tableau 7A : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine
(emplois)

	2006	2010	2015	2020	2025
Terre-Neuve-et-Labrador	454	343	2 138	2 761	3 189
St. John's	144	162	1 048	1 359	1 600
Île-du-Prince-Édouard	52	11	347	849	1 209
Charlottetown	19	33	228	412	547
Nouvelle-Écosse	522	200	2 813	5 164	7 009
Halifax	244	102	1 632	2 905	3 794
Nouveau-Brunswick	374	(38)	2 956	4 977	6 531
Saint John	57	77	595	969	1 246
Québec	4 953	1 495	22 344	43 108	55 379
Québec	391	827	2 775	4 998	6 537
Montréal	2 566	1 019	14 743	25 345	30 491
Ontario	9 974	4 920	30 117	63 726	97 903
Toronto	2 853	4 747	20 447	36 167	49 606
Ottawa	950	886	2 976	6 040	9 052
Niagara Falls	258	(153)	490	1 787	3 972
Manitoba	688	531	1 642	3 621	5 117
Winnipeg	431	1 219	1 868	3 134	4 223
Saskatchewan	351	173	2 485	4 619	6 022
Regina	80	(111)	733	1 383	1 692
Saskatoon	86	454	1 126	1 751	2 182
Alberta	3 919	3 432	14 528	21 543	30 049
Edmonton	980	1 936	5 963	8 423	10 934
Calgary	1 593	630	5 462	8 322	11 553
Colombie-Britannique	2 391	2 194	15 911	29 581	44 261
Victoria	222	56	1 146	2 345	3 648
Vancouver	1 266	4 916	12 878	19 834	27 134
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	23 681	13 264	95 281	179 948	256 669

Parmi les régions métropolitaines, l'offre de main-d'œuvre dans la région de Toronto pourrait être inférieure de près de 50 000 emplois à l'année à la demande potentielle. D'importantes pénuries sont également à prévoir à Montréal, à Vancouver et à Calgary.

En revanche, le Canada Atlantique devrait connaître la pénurie de main-d'œuvre la plus aiguë du secteur du tourisme, en pourcentage de la demande de main-d'œuvre potentielle totale. En effet, d'ici 2025, on s'attend à ce que les provinces Atlantique connaissent une pénurie de main-d'œuvre potentielle en tourisme allant de 13,2 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 17,2 pour cent au Nouveau-Brunswick.

Tableau 7B : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine

(emplois, pénurie en pourcentage de la demande potentielle de main-d'œuvre)

	2006	2010	2015	2020	2025
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0 %	1,5 %	8,9 %	11,8 %	14,1 %
St. John's	1,5 %	1,5 %	9,5 %	12,5 %	15,2 %
Île-du-Prince-Édouard	0,6 %	0,1 %	4,1 %	9,6 %	13,2 %
Charlottetown	0,5 %	0,8 %	5,6 %	9,7 %	12,3 %
Nouvelle-Écosse	1,1 %	0,4 %	5,6 %	10,3 %	14,0 %
Halifax	1,1 %	0,4 %	6,4 %	11,2 %	14,6 %
Nouveau-Brunswick	1,1 %	- 0,1 %	7,8 %	13,1 %	17,2 %
Saint John	1,0 %	1,2 %	8,9 %	14,5 %	18,6 %
Québec	1,3 %	0,4 %	5,4 %	10,1 %	12,6 %
Québec	1,0 %	2,1 %	6,5 %	11,3 %	14,3 %
Montréal	1,4 %	0,5 %	6,9 %	11,3 %	13,2 %
Ontario	1,5 %	0,7 %	4,0 %	7,9 %	11,2 %
Toronto	1,1 %	1,7 %	6,3 %	10,1 %	12,8 %
Ottawa	1,6 %	1,5 %	4,4 %	8,3 %	11,5 %
Niagara Falls	0,7 %	- 0,4 %	1,3 %	4,4 %	9,0 %
Manitoba	1,1 %	0,8 %	2,2 %	4,7 %	6,3 %
Winnipeg	1,0 %	2,6 %	3,7 %	5,9 %	7,6 %
Saskatchewan	0,7 %	0,3 %	4,5 %	8,1 %	10,3 %
Regina	0,7 %	- 0,9 %	5,3 %	9,6 %	11,5 %
Saskatoon	0,6 %	2,8 %	6,6 %	9,9 %	12,1 %
Alberta	2,0 %	1,6 %	6,0 %	8,3 %	10,8 %
Edmonton	1,7 %	2,9 %	8,0 %	10,5 %	12,6 %
Calgary	2,2 %	0,8 %	5,9 %	8,3 %	10,7 %
Colombie-Britannique	0,9 %	0,8 %	5,0 %	8,8 %	12,4 %
Victoria	0,9 %	0,2 %	4,4 %	8,5 %	12,5 %
Vancouver	0,9 %	3,2 %	7,5 %	10,8 %	13,8 %
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	1,4 %	0,7 %	4,9 %	8,6 %	11,6 %

À l'échelle nationale, le sous-secteur de la restauration compte quatre des cinq professions en tourisme qui devraient connaître la plus grave pénurie de travailleurs au cours des 15 prochaines années. Les postes de préposé au comptoir et d'aide-cuisinier, de même que les postes de préposé au service des mets et boissons devraient afficher la plus importante pénurie de main-d'œuvre, et de loin. D'ici 2025, ces postes pourraient connaître une pénurie équivalant à 55 000 et 52 000 emplois à l'année respectivement, par rapport à la demande potentielle. Les postes de cuisinier, de préposé au bar et d'animateur et responsable de programmes de sports et loisirs complètent les cinq professions qui connaîtront la plus forte pénurie de main-d'œuvre potentielle.

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 au cours des 15 prochaines années. Dans toutes les provinces, à l'exception du Manitoba, les préposés au comptoir et aides-cuisiniers se classent en première place des fonctions de travail où l'on prévoit la plus importante pénurie d'ici 2025. Au Manitoba, ces fonctions occupent le deuxième rang, juste après les préposés au service des mets et boissons. À Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Alberta, la restauration compte les cinq fonctions de travail touristiques pour lesquelles on prévoit les plus importantes pénuries de main-d'œuvre d'ici 2025.

Tableau 8 : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada par fonction de travail

(les cinq fonctions de travail qui devraient connaître la plus forte pénurie de main-d'œuvre, nombre d'emplois)

	2006	2010	2015	2020	2025
1. Préposés au comptoir et aides-cuisiniers*	2 568	931	18 688	39 039	55 256
2. Préposés au service des mets et boissons*	2 054	635	17 406	35 257	51 855
3. Cuisiniers*	1 422	503	6 513	13 101	18 964
4. Préposés au bar*	458	210	3 650	7 235	10 880
5. Animateurs et responsables de programmes de sports et loisirs	579	144	3 336	6 806	8 635

* Remarque : Les chiffres pour ces fonctions de travail comprennent les pénuries de main-d'œuvre des sous-secteurs de la restauration et de l'hébergement.

Pénurie de main-d'œuvre potentielle : de 2008 à 2010

À la lumière de la détérioration rapide de la conjoncture économique observée au Canada depuis septembre 2008, les projections de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à court terme pour le secteur du tourisme ont évolué considérablement depuis la dernière prévision. On prévoit que le ralentissement de la demande en tourisme mettra un frein à la croissance des revenus du secteur touristique, ramenant à 1,3 pour cent le taux de croissance annuel composé de la demande de main-d'œuvre potentielle pour la période allant de 2006 à 2010. En fait, on s'attend à ce que la demande de main-d'œuvre potentielle pour le secteur connaisse un recul de 0,6 pour cent en 2009.

Par conséquent, selon la dernière prévision, le secteur du tourisme connaîtra en 2009 un surplus de main-d'œuvre équivalant à 4 615 emplois à l'année. Le sous-secteur de la restauration devrait enregistrer le surplus le plus important, avec 5 742 emplois à l'année, suivi du sous-secteur des loisirs et divertissements, avec un surplus prévu équivalant à 2 326 emplois à l'année. Malgré le ralentissement

économique, les autres sous-secteurs devraient tout de même connaître une pénurie de main-d'œuvre en 2009. (Voir le Tableau 9).

Cependant, les conditions économiques devraient se redresser au cours de 2010, ce qui fera grimper la demande de biens et services touristiques. Ainsi, des pénuries de main-d'œuvre sont prévues pour tous les sous-secteurs du tourisme en 2010. De façon générale, ces pénuries seront toutefois moins sévères en 2010 que celles observées en 2008.

Tableau 9 : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme au Canada
(emplois)

	2008	2009	2010
Transport	4 978	1 491	4 058
Transport aérien	1 697	236	1 510
Transport ferroviaire	205	70	195
Autres types de transport	3 075	1 185	2 353
Hébergement	4 131	1 782	3 966
Restauration	9 563	(5 742)	3 260
Loisirs et divertissements	4 907	(2 326)	1 756
Services de voyages	336	180	223
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE			
TOTALE	23 916	(4 615)	13 264

Selon les projections par province relatives aux pénuries et aux surplus de main-d'œuvre potentiels dans le secteur du tourisme, l'Ontario et la Colombie-Britannique connaîtront d'importants surplus de main-d'œuvre en 2009. Des surplus sont également prévus cette année au Québec, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba. Par ailleurs, certaines régions métropolitaines pourraient connaître un surplus de main-d'œuvre, même si une pénurie est observée à l'échelle provinciale. L'inverse est également vrai dans d'autres régions, à Toronto par exemple. En effet, cette région devrait connaître une légère pénurie, et ce, malgré l'important surplus de main-d'œuvre prévu dans le reste de la province. Par ailleurs, presque toutes les provinces devraient revenir à une situation de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme en 2010. (Voir le Tableau 10.)

Tableau 10 : Pénurie de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme, par province et par région métropolitaine
(emplois)

	2008	2009	2010
Terre-Neuve-et-Labrador	454	323	343
St. John's	178	137	162
Île-du-Prince-Édouard	52	(30)	11
Charlottetown	36	4	33
Nouvelle-Écosse	522	(127)	200
Halifax	252	(56)	102
Nouveau-Brunswick	346	(283)	(38)
Saint John	100	16	77
Québec	4 951	(498)	1 495
Québec	766	411	827
Montréal	2 734	1	1 019
Ontario	9 974	(3 651)	4 920
Toronto	4 580	20	4 747
Ottawa	1 125	11	886
Niagara Falls	450	(686)	(153)
Manitoba	688	(102)	531
Winnipeg	876	545	1 219
Saskatchewan	351	95	173
Regina	69	(61)	(111)
Saskatoon	373	364	454
Alberta	4 185	1 027	3 432
Edmonton	1 577	888	1 936
Calgary	1 375	(107)	630
Colombie-Britannique	2 391	(1 367)	2 194
Victoria	143	(213)	56
Vancouver	3 135	2 092	4 916
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE TOTALE	23 916	(4 615)	13 264

Pénurie de main-d'œuvre potentielle et 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 forcée de la régler individuellement. Ainsi, plutôt que de réagir de façon proactive, de nombreuses entreprises touristiques réagiront probablement en appliquant des hausses de salaire afin d'attirer plus d'employés. Bien que cette stratégie puisse aider les entreprises à attirer des travailleurs, elle les obligera aussi à transmettre aux clients cette hausse du coût de la main-d'œuvre, réfrénant ainsi la demande touristique globale : un résultat de toute évidence indésirable.

Si aucune mesure n'est prise, la demande de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme en 2025 sera supérieure de 256 669 emplois à l'offre de main-d'œuvre. S'il est vrai qu'une hausse des salaires permettrait au secteur du tourisme d'éliminer la pénurie de main-d'œuvre, cette solution ne permettrait à l'ensemble du secteur du tourisme d'augmenter l'offre de main-d'œuvre que de 50 178 emplois à l'année, ce qui ne représente que 2,6 pour cent de l'offre totale de main-d'œuvre projetée en 2025. (Voir le Tableau 11.) Le reste de la pénurie serait éliminée par la réduction de la demande, provoquée par une hausse des prix.

Tableau 11 : Offre de main-d'œuvre supplémentaire en tourisme générée par une hausse des salaires au Canada*
(emplois)

	2005	2010	2015	2020	2025
Transport	-	4 566	5 804	7 015	8 650
Transport aérien	-	1 447	1 999	2 609	3 485
Transport ferroviaire	-	203	218	245	304
Autres types de transport	-	2 916	3 587	4 161	4 861
Hébergement	-	4 096	4 562	5 285	6 446
Restauration	-	8 857	14 612	20 329	25 331
Loisirs et divertissements	-	4 491	6 669	8 533	9 483
Services de voyages	-	325	331	307	269
OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE SUPPLÉMENTAIRE TOTALE	-	22 335	31 979	41 468	50 178

* Remarque : Dans les cas où l'on prévoyait un surplus de main-d'œuvre pour un sous-secteur au cours d'une période donnée, une réduction des salaires relatifs a été prise en compte. Les coûts inférieurs devraient réduire les prix et stimuler la demande pour ces services, ce qui entraînerait une augmentation générale de l'emploi dans ce sous-secteur.

Le modèle illustre qu'une hausse des salaires réels réduirait considérablement la demande en tourisme, tout en ne générant qu'une augmentation relativement faible de l'offre de main-d'œuvre. 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 de la demande en tourisme. Dans ces conditions, en adoptant ce moyen, le secteur du tourisme exploiterait ses activités en générant 206 000 emplois à l'année de moins d'ici 2025. Il réduirait également la demande potentielle de biens et services touristiques au Canada de 9,4 pour cent en 2025. On estime que cette baisse coûterait au secteur 22,2 milliards de dollars en dépenses potentielles en tourisme.

De plus, les augmentations de salaire qui en résulteraient imposeraient un lourd tribut à la rentabilité des entreprises du secteur du tourisme. De même, la difficulté et le coût accru pour pourvoir ces postes dans le secteur touristique limiteraient la croissance des investissements en capital et en infrastructure liés au tourisme.

Résumé

Les pénuries prévues dans le secteur du tourisme sont causées par la demande accrue de main-d'œuvre au cours d'une période pour laquelle on s'attend à un ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre et à une transformation de sa composition. Historiquement, le secteur du tourisme dépendait

largement des jeunes comme source de main-d'œuvre. Mais le rythme de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail diminue, alors que s'intensifie la concurrence des autres secteurs de l'économie pour les attirer.

En 2006, le secteur du tourisme n'a pu satisfaire la demande potentielle de biens et services touristiques à cause d'une pénurie de l'offre de main-d'œuvre équivalant à près de 23 700 emplois à l'année selon les dernières estimations du Conference Board. En retour, cette difficulté à recruter des travailleurs exerce une pression très forte sur les modèles de gestion actuels des entreprises touristiques. Pour attirer plus de travailleurs, de nombreuses entreprises augmentent les salaires et offrent d'autres types de mesures incitatives, comme des avantages non pécuniaires, des horaires souples, de la formation et un meilleur milieu de travail. Malgré tous ces efforts, de nombreuses entreprises touristiques ont indiqué que les problèmes de main-d'œuvre ont constitué l'un des plus importants obstacles à leurs activités au cours des deux dernières années.

En outre, les pénuries de main-d'œuvre ont provoqué d'autres transformations du marché. Par exemple, on a vu une rationalisation du secteur, ainsi que des retards, voire l'annulation, de certains investissements en infrastructures. Le déplacement d'investissements dans l'hébergement à court terme vers des logements locatifs de long séjour de vacances et le report ou même l'annulation de l'ouverture de nouveaux restaurants en sont quelques exemples.

Il est vrai que, dans le sillage du ralentissement économique, les pénuries de main-d'œuvre se sont considérablement atténuées au cours des derniers mois. En fait, on prévoit qu'un déclin marqué de la demande de main-d'œuvre potentielle entraînera un surplus de main-d'œuvre en 2009 dans certains segments du secteur touristique. Cependant, comme la conjoncture finira par s'améliorer, d'importantes pénuries de main-d'œuvre potentielles sont prévues à moyen et à long terme. Si la demande, intérieure et internationale, de biens et services touristiques continue de croître, le secteur du tourisme pourrait connaître une pénurie de main-d'œuvre potentielle de près de 256 700 emplois d'ici 2025. Cette pénurie représente l'effet cumulatif des occasions manquées et de la demande non satisfaite sur une période de 20 ans.

Les services de restauration devraient connaître la plus importante pénurie de main-d'œuvre de tous les sous-secteurs du tourisme, et de loin, même si des pénuries sont également prévues dans les sous-secteurs des loisirs et divertissements, du transport et de l'hébergement. Le sous-secteur des services de voyages est le seul qui ne devrait pas connaître une pénurie de main-d'œuvre notable au cours des 20 prochaines années. Ainsi, il n'est pas étonnant que les postes du sous-secteur de la restauration, tels que les préposés au comptoir de restauration, les préposés au service des mets et boissons, les cuisiniers et les préposés au bar, connaîtront la plus importante pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur du tourisme.

Par ailleurs, le moyen classique consistant à augmenter les salaires pour recruter de façon plus compétitive ne constitue pas une solution viable à long terme. Bien que ces hausses puissent atténuer la pénurie, si elles y parviennent, l'impact réel de telles mesures sera davantage de freiner la demande en tourisme que de stimuler l'offre de main-d'œuvre du secteur. De plus, les augmentations des frais d'exploitation qui en résulteraient imposeraient un lourd tribut à la rentabilité des entreprises du secteur touristique. La difficulté et le coût accrus pour pourvoir ces postes dans le secteur du tourisme limiteraient la croissance des investissements en capital et en infrastructure liés au tourisme. L'augmentation de la productivité du secteur du tourisme et de l'offre de main-d'œuvre constituerait un moyen plus efficace de combler l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et d'accroître la disponibilité des travailleurs aux taux de rémunération courants.

Consultations auprès du secteur du tourisme

Afin de compléter les données générées par le modèle macroéconomique du Conference Board dans le cadre de cette étude, nous avons sollicité la contribution des intervenants du secteur du tourisme au moyen d'une enquête en ligne et d'une série de séances de discussion régionales. Ces consultations visaient à recueillir les commentaires et suggestions des intervenants du secteur touristique au sujet des enjeux, selon les régions et les fonctions de travail, qui auront une incidence sur l'offre et la demande de main-d'œuvre au Canada au cours des prochaines années. Les données recueillies dans le cadre de ces consultations ont contribué à orienter les projections définitives de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme figurant dans le présent rapport.

Enquête en ligne

Une enquête en ligne a été réalisée auprès d'entreprises touristiques de partout au Canada au cours des mois de décembre 2008 à février 2009. Les résultats de cette enquête nous ont permis de comparer les problèmes présents et futurs de main-d'œuvre que connaissent les entreprises touristiques à d'autres obstacles, par région et par sous-secteur. Ils ont également fourni des données très utiles pour la mise à jour du modèle de prévision de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les résultats préliminaires de l'enquête ont également servi de base aux discussions lors des consultations tenues en février 2009.

Au total, 638 répondants ont pris part à l'enquête en ligne, en anglais ou en français.

Un sommaire des principaux constats tirés des résultats obtenus lors de l'enquête est présenté ci-dessous. Veuillez prendre note que les résultats n'ont pas été pondérés pour tenir compte des différences entre les régions ou les sous-secteurs; ils doivent donc faire l'objet d'une interprétation de nature qualitative.

Les problèmes de main-d'œuvre : un obstacle de taille pour de nombreuses entreprises touristiques

Les résultats de l'enquête révèlent que le recrutement et le maintien en poste des travailleurs ont constitué une mission difficile pour les entreprises touristiques au Canada. En effet, plus des deux tiers (67 pour cent) des entreprises touristiques ayant pris part à l'enquête ont affirmé que les problèmes de main-d'œuvre représentaient un obstacle majeur pour leur entreprise actuellement. Ils étaient presque aussi nombreux (65 pour cent) à prévoir que ces problèmes constitueraient un obstacle majeur au cours des trois à cinq prochaines années.

En fait, les problèmes de main-d'œuvre étaient les obstacles les plus fréquemment cités par les répondants de tous les sous-secteurs. L'augmentation des frais d'exploitation et la faiblesse de l'économie ont également été mentionnées parmi les obstacles majeurs par une majorité de répondants. Dans l'ensemble toutefois, ces problèmes semblaient moins préoccuper les répondants. (Voir le Tableau A.)

Fait intéressant, les réponses relatives aux obstacles commerciaux variaient peu entre les intervenants des différents sous-secteurs, à quelques exceptions près. Un pourcentage élevé d'entreprises du sous-secteur de l'hébergement (66 pour cent) ont mentionné que la conjoncture économique constituait un problème important. De plus, de nombreuses entreprises du sous-secteur de la restauration (68 pour cent) ont indiqué que la hausse des frais d'exploitation constituait un obstacle majeur.

Tableau A : Obstacles majeurs que doivent surmonter les entreprises touristiques aujourd'hui
(pourcentage de répondants, par sous-secteur)

	Tous	Héberg.	Rest.	Lois. et divert.	Transp. aérien	Transp. (autres)	Serv. de voy.
Problèmes de main- d'œuvre	67 %	66 %	78 %	70 %	83 %	67 %	55 %
Obstacles aux voyages	21 %	23 %	13 %	16 %	50 %	33 %	31 %
Coût des voyages	32 %	36 %	15 %	24 %	33 %	33 %	45 %
Frais supplémentaires	17 %	19 %	18 %	9 %	33 %	25 %	27 %
Hausse des frais d'exploitation	54 %	58 %	68 %	49 %	17 %	50 %	42 %
Marketing inefficace	24 %	20 %	23 %	30 %	0 %	33 %	31 %
Manque de leadership du milieu touristique local	20 %	20 %	15 %	22 %	0 %	8 %	24 %
Absence d'un financement gouvernemental stable	18 %	14 %	13 %	23 %	17 %	33 %	23 %
Déclin de l'intérêt des touristes	28 %	30 %	28 %	26 %	0 %	25 %	26 %
Difficultés économiques	55 %	66 %	45 %	43 %	50 %	58 %	45 %
Faiblesse de l'économie américaine	40 %	48 %	32 %	30 %	17 %	50 %	32 %
Aucun obstacle majeur en ce moment	3 %	3 %	0 %	6 %	0 %	0 %	6 %

Dans un horizon de trois à cinq ans, les réponses relatives aux obstacles commerciaux futurs sont sensiblement les mêmes que celles relatives aux obstacles actuels. Cependant, un plus grand nombre de répondants croient que la hausse des frais d'exploitation et les difficultés économiques constitueront d'importants problèmes à l'avenir. Parallèlement, les répondants sont légèrement moins nombreux à croire que les pénuries de main-d'œuvre représenteront un obstacle dans trois à cinq ans d'ici. (Voir le Tableau B.)

Tableau B : Obstacles majeurs anticipés par les entreprises touristiques dans un horizon de trois à cinq ans

(pourcentage de répondants, par sous-secteur)

	Tous	Héberg.	Rest.	Lois. et divert.	Transp. aérien	Transp. (autres)	Serv. de voy.
Problèmes de main-d'œuvre	65 %	63 %	75 %	66 %	83 %	58 %	63 %
Obstacles aux voyages	19 %	20 %	18 %	14 %	17 %	33 %	29 %
Coût des voyages	42 %	47 %	30 %	31 %	33 %	50 %	53 %
Frais supplémentaires	24 %	28 %	22 %	15 %	17 %	33 %	35 %
Hausse des frais d'exploitation	62 %	64 %	72 %	59 %	67 %	58 %	53 %
Marketing inefficace	21 %	18 %	18 %	25 %	17 %	17 %	27 %
Manque de leadership du milieu touristique local	19 %	19 %	22 %	19 %	0 %	8 %	19 %
Absence d'un financement gouvernemental stable	22 %	18 %	18 %	27 %	33 %	25 %	31 %
Déclin de l'intérêt des touristes	28 %	31 %	25 %	26 %	17 %	8 %	29 %
Difficultés économiques	61 %	70 %	52 %	48 %	50 %	50 %	58 %
Faiblesse de l'économie américaine	41 %	48 %	38 %	33 %	50 %	33 %	35 %
Aucun obstacle majeur en ce moment	1 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	3 %

Les pénuries de main-d'œuvre : plus courantes dans le sous-secteur de la restauration

Les problèmes de main-d'œuvre semblent être plus courants dans les services de restauration que dans les autres sous-secteurs du tourisme; en fait, environ 78 pour cent des répondants de ce sous-secteur ont mentionné que les pénuries de main-d'œuvre constituaient un obstacle majeur à l'exploitation de leur entreprise. Les pénuries de main-d'œuvre étaient également courantes dans le sous-secteur des loisirs et divertissements, et du transport, puisque 70 pour cent des répondants de ces deux sous-secteurs ont mentionné qu'elles représentaient un problème de taille. Parmi tous les sous-secteurs du tourisme, celui des services de voyages semble être le moins touché par les pénuries de main-d'œuvre. En effet, seule un peu plus de la moitié des répondants (55 pour cent) de ce sous-secteur l'ont mentionné à titre d'obstacle.

Dans presque tous les sous-secteurs, le pourcentage des répondants prévoyant que les pénuries de main-d'œuvre seront un problème d'ici trois à cinq ans est inférieur à celui des répondants déclarant être aux prises avec ce problème actuellement. Fait intéressant, la seule exception était le sous-secteur des services de voyages : dans ce sous-secteur, le nombre de répondants prévoyant que les problèmes

de main-d'œuvre freineraient leurs activités à l'avenir était supérieur au nombre de répondants ayant signalé connaître actuellement de tels problèmes. (Voir le Tableau C1.)

Tableau C1 : Problèmes de main-d'œuvre considérés comme un obstacle de taille par les entreprises touristiques : Aujourd'hui et dans un horizon de 3 à 5 ans
(pourcentage de répondants, par sous-secteur)

	Aujourd'hui	Dans 3-5 ans
Hébergement	66 %	63 %
Restauration	78 %	75 %
Loisirs et divertissements	70 %	66 %
Transport (aérien, ferroviaire, autres)	70 %	65 %
Services de voyages	55 %	63 %
Tous les répondants	67 %	65 %

Si l'on observe les résultats par région, le plus fort pourcentage d'entreprises considérant que les problèmes de main-d'œuvre représentent un obstacle majeur présentement se trouve dans la région de Montréal (83 pour cent des répondants de cette région), en Saskatchewan, à l'extérieur des régions de Regina et de Saskatoon (83 pour cent), dans la région de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador (82 pour cent), dans la région de Québec (81 pour cent), de même qu'au Nouveau-Brunswick, à l'extérieur de la région de Saint John (81 pour cent). (Voir le Tableau C2.)

Le pourcentage le plus élevé de répondants s'attendant à ce que les problèmes de main-d'œuvre constituent un obstacle majeur au cours des trois à cinq prochaines années se trouve au Manitoba, où 80 pour cent des répondants de la région de Winnipeg et des autres localités de la province ont déclaré prévoir un tel problème. En fait, un pourcentage beaucoup plus élevé de répondants de cette région s'attendaient à ce que les problèmes de main-d'œuvre soient un obstacle majeur à l'avenir, comparativement à celui des répondants mentionnant connaître ce problème actuellement. De plus, un fort pourcentage de répondants de la région de Québec (77 pour cent) et d'autres localités au Québec (78 pour cent) s'attendaient à ce que les pénuries de main-d'œuvre deviennent un problème important d'ici trois à cinq ans.

Tableau C2 : Problèmes de main-d'œuvre considérés comme un obstacle de taille par les entreprises touristiques : Aujourd'hui et dans un horizon de 3 à 5 ans
(pourcentage de répondants, par région métropolitaine)

	Aujourd'hui	Dans 3-5 ans
Nationales (organisations ayant des activités à l'échelle nationale)	67 %	75 %
Alberta – Calgary	59 %	56 %
Alberta – Edmonton	76 %	69 %
Alberta – autres localités	68 %	65 %
C.-B. – autres localités	69 %	67 %
C.-B. – Vancouver	70 %	65 %
C.-B. – Victoria	56 %	67 %
Manitoba – autres localités	60 %	80 %
Manitoba – Winnipeg	60 %	80 %
N.-B. – autres localités	81 %	73 %
N.-B. – St. John	40 %	40 %
N.-É. – Halifax	76 %	76 %
N.-É. – autres localités	71 %	59 %
Terre-Neuve-et-Labrador – autres localités	43 %	52 %
Terre-Neuve-et-Labrador – St. John's	82 %	73 %
Ontario – région de Niagara	22 %	33 %
Ontario – autres localités	61 %	57 %
Ontario – Ottawa	50 %	50 %
Ontario – Toronto	76 %	65 %
Î.-P.-É. – toutes les localités	71 %	71 %
Québec – Montréal	83 %	50 %
Québec – autres localités	67 %	78 %
Québec – Québec	81 %	77 %
Saskatchewan - autres localités	83 %	75 %
Saskatchewan – Regina	25 %	25 %
Saskatchewan - Saskatoon	71 %	57 %
Tous les répondants	67 %	65 %

Les employeurs de la plupart des sous-secteurs affichent un optimisme prudent au sujet de la conjoncture économique future

Nous avons également demandé aux entreprises touristiques quelles étaient leurs prévisions relatives à la conjoncture économique sur un horizon de trois à cinq ans. Les répondants devaient indiquer s'ils croyaient que les conditions allaient s'améliorer, se détériorer ou rester stables.

De façon générale, les entreprises touristiques semblaient afficher un optimisme prudent au sujet de la conjoncture économique dans leur région sur un horizon de trois à cinq ans. En répartissant les résultats par sous-secteur, on constate que les entreprises du sous-secteur du transport semblaient les plus optimistes. En moyenne, les réponses des participants de ce sous-secteur indiquaient que, selon eux, les conditions devraient s'améliorer quelque peu au cours des trois à cinq prochaines années. En revanche, les entreprises du sous-secteur de l'hébergement étaient les moins optimistes; en effet, la réponse

moyenne des répondants de ce groupe indiquait qu'ils ne s'attendaient pas à observer une amélioration de la conjoncture économique dans ce sous-secteur à moyen terme.

Par ailleurs, les réponses des participants nationaux exerçant des activités dans plus d'une région étaient un peu plus pessimistes. La réponse moyenne des répondants de ce groupe indique que la conjoncture au Canada devrait, dans l'ensemble, connaître une légère détérioration à moyen terme. Les répondants nationaux des sous-secteurs des loisirs et divertissements, et des services de voyages étaient les plus pessimistes quant aux conditions économiques au cours des prochaines années.

Tableau D : Changements prévus de la conjoncture économique dans un horizon de 3 à 5 ans (réponse moyenne; échelle allant de 1 (détérioration importante) à 9 (amélioration importante); 5 = aucun changement)

Catégorie de répondants*	Tous	Héberg.	Rest.	Lois. et divert.	Transp. aérien	Transp. (autres)	Serv. de voy.
Répondants régionaux (changement à l'échelle régionale)	5,3	5,0	5,5	5,4	6,0	6,1	5,7
Répondants nationaux (changement à l'échelle nationale)	4,9	5,4	5,0	3,5	5,0	5,0	4,3

* Remarque : On entend par répondants régionaux les entreprises exerçant des activités dans une seule région; quant aux répondants nationaux, il s'agit des entreprises exerçant des activités dans plus d'une région.

Groupes de discussion

En février 2009, une série de 14 séances de discussion se sont tenues dans diverses régions du Canada. Ces rencontres réunissaient un groupe représentatif d'intervenants du secteur du tourisme, dont des propriétaires et exploitants d'entreprises touristiques, des directeurs des ressources humaines et des représentants d'organisations de ressources humaines en tourisme.

De plus, les participants des régions d'Ottawa, en Ontario, et de Saint John, au Nouveau-Brunswick, plutôt que de prendre part à un groupe de discussion, ont répondu à un questionnaire détaillé. Le Conference Board a également réalisé des entrevues téléphoniques avec quatre entreprises touristiques nationales majeures, afin de recueillir un point de vue national sur la question des pénuries de main-d'œuvre en tourisme.

Comme méthodologie de recherche, les séances de discussion permettent de déterminer les problèmes et préoccupations liés à un sujet en particulier, qui est traité par un groupe choisi de personnes. Elles ne visent pas à quantifier l'étendue des problèmes ni à obtenir nécessairement des points de vue qui sont entièrement représentatifs de la population générale, dans ce cas-ci le secteur touristique.

En fait, l'objectif de ces consultations consistait à présenter aux intervenants du secteur les projections préliminaires du Conference Board relatives aux pénuries ou aux surplus de main-d'œuvre dans le secteur touristique, afin de recueillir leurs commentaires. Les participants ont également discuté des problèmes de main-d'œuvre qu'ils rencontraient et suggéré des solutions possibles.

Nous avons veillé à ce qu'à chaque séance soit réuni un groupe représentatif de personnes provenant d'entreprises de tailles diverses, situées en milieu urbain et rural, de même que de divers sous-secteurs (restauration, hébergement, loisirs et divertissements, transport et services de voyages).

Au total, 116 personnes ont participé à ces groupes de discussion.

Les séances commençaient par la présentation des projections préliminaires mises à jour par le Conference Board en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme d'ici 2025, projections portant notamment sur les pénuries ou surplus potentiels de main-d'œuvre par région et les pénuries par sous-secteur. La présentation était suivie d'une discussion portant sur les points importants suivants :

1. Les pénuries de main-d'œuvre au cours des deux dernières années (2006-2008);
2. La situation actuelle (2009-2010);
3. Les perspectives au-delà de 2010;
4. Les solutions à long terme possibles pour le secteur du tourisme.

Sommaire des principaux constats tirés des séances de discussion

Le présent sommaire résume les principaux constats tirés des séances de discussion, par sujet de discussion. Il comprend les thèmes communs étant ressortis dans toutes les régions, de même que ceux particuliers à une région.

Pénuries de main-d'œuvre au cours des deux dernières années (2006-2008)

Thèmes communs à toutes les régions

Des commentaires reçus dans pratiquement toutes les régions, il apparaissait clairement que les employés avaient été les maîtres du jeu du marché de l'emploi au Canada au cours des deux dernières années. La concurrence pour l'embauche de personnel était acharnée; on a notamment signalé des situations de maraudage entre entreprises touristiques et d'embauche de travailleurs moins qualifiés. En conséquence, les employés sont devenus plus arrogants, sachant qu'ils pouvaient trouver du travail dans pratiquement n'importe quelle entreprise, ou quitter un emploi donné pour aller travailler ailleurs.

Les participants s'entendaient généralement sur le fait que les pénuries de main-d'œuvre avaient touché plus durement les sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration. Quant aux fonctions de travail, la pénurie semblait avoir frappé davantage celles de cuisinier, de préposé au service des mets et boissons, de préposé à l'entretien ménager, de même pour les postes exigeant le recours à des travailleurs spécialisés.

Les entreprises œuvrant dans le sous-secteur des loisirs et divertissements ont signalé avoir moins de difficultés à recruter du personnel, puisque les travailleurs ont tendance à trouver attrayants ces emplois pour des raisons non liés au salaire. Par exemple, les terrains de golf attirent les travailleurs qui s'intéressent au golf, les galeries d'art, les personnes passionnées d'art, etc.

Les problèmes de recrutement de main-d'œuvre semblaient plus graves dans les régions éloignées, où les questions de logistique liées au transport constituent un obstacle de taille. Venaient ensuite les régions urbaines, où la concurrence en matière de main-d'œuvre est généralement la plus acharnée. Si les régions urbaines avaient plus de facilité à attirer des travailleurs, elles éprouvaient beaucoup de difficulté à maintenir en poste ces nouveaux employés. L'inverse était généralement vrai dans les régions rurales. En outre, les problèmes de main-d'œuvre étaient aggravés pour les entreprises œuvrant dans un milieu syndiqué, puisque les syndicats imposent généralement des restrictions relatives aux stratégies de recrutement et de maintien en poste.

Un manque de jeunes travailleurs – lesquels représentent une proportion importante de la main-d'œuvre en tourisme – a été signalé dans pratiquement toutes les régions. De nombreux jeunes travailleurs sont aux études et ne sont donc disponibles que pour une partie de la saison estivale.

Par ailleurs, des participants de nombreuses régions ont mentionné assister à un conflit intergénérationnel marqué, où se dessine un conflit de valeurs entre la génération de travailleurs plus jeunes et celle de travailleurs plus âgés. Un groupe avait surnommé les jeunes travailleurs la génération du « j'y ai droit », une génération de travailleurs qu'il percevait comme ayant une piètre éthique du travail et n'ayant aucune loyauté, passant d'un emploi à l'autre selon leurs caprices. On a également mentionné que les jeunes travailleurs ne réagissent pas nécessairement aux incitatifs salariaux; ils répondraient plutôt à des stratégies de recrutement et de maintien en poste créatives et non conventionnelles, ce que de nombreux employeurs ont été en mesure de mettre en place.

De nombreuses entreprises au pays ont affirmé avoir puisé dans le bassin de travailleurs à la semi-retraite. Cette option était particulièrement populaire chez les entreprises ayant mentionné avoir des difficultés avec les jeunes travailleurs. Selon ces participants, les travailleurs plus âgés sont généralement loyaux et travailleurs, même si, dans certains cas, certaines limitations physiques nécessitaient des accommodements, notamment une réduction du nombre d'heures de la journée de travail.

À la question portant sur l'incidence des pénuries de main-d'œuvre sur les activités et les revenus de leur entreprise, la plupart des participants n'étaient pas en mesure de quantifier les répercussions négatives des pénuries. Toutefois, un grand nombre d'entreprises ont admis que le fait de disposer d'un nombre insuffisant d'employés avait vraisemblablement entraîné des occasions manquées, dans des situations où il ne leur avait pas été possible de répondre aux besoins de clients potentiels. Certaines entreprises pensaient également qu'un piètre service à la clientèle avait, dans une certaine mesure, nui à leur réputation, faisant possiblement fuir des clients potentiels.

Différences régionales

Selon les témoignages, les pénuries de main-d'œuvre au cours des deux dernières années semblaient avoir été plus sévères dans les villes de l'Ouest (Victoria, Vancouver, Calgary et Edmonton). Dans ces villes, on a signalé que le personnel de gestion avait dû mettre la main à la pâte pour effectuer des tâches telles que faire le ménage des chambres ou servir aux tables. De plus, ces régions semblaient avoir davantage recours aux travailleurs étrangers temporaires, surtout à Vancouver.

Les pénuries de main-d'œuvre semblaient également plus sévères dans les régions comptant un important secteur pétrolier (Alberta, Saskatchewan et Terre-Neuve), car ce secteur attire généralement un grand nombre de jeunes travailleurs. Qui plus est, les salaires élevés versés par les compagnies pétrolières tendent à faire grimper les attentes salariales pour tous les emplois dans ces régions.

Au cours des dernières années, les efforts accrus des entreprises de la Saskatchewan pour puiser dans le bassin de travailleurs autochtones et tisser des liens avec les communautés autochtones se sont révélés plutôt concluants. De plus, les participants de la région de Saskatoon ont signalé avoir moins de difficultés à recruter de jeunes travailleurs, puisque nombre d'entre eux avaient mis en place des stratégies visant à répondre aux besoins et aux désirs des jeunes générations.

Par ailleurs, les participants de la région de Winnipeg ont indiqué que les pénuries de main-d'œuvre dans leur région n'avaient pas été aussi sévères que celles observées dans d'autres régions canadiennes au cours des deux dernières années. Les participants avaient l'impression que le Manitoba n'avait pas connu les fluctuations de la demande touristique observée dans les autres régions. De plus, bien que le Manitoba compte une importante population autochtone, aucun participant du groupe de discussion n'avait puisé dans ce bassin de travailleurs, les différences culturelles constituant, selon eux, un obstacle important à l'embauche de travailleurs autochtones.

Les collectivités du Sud de l'Ontario (à l'extérieur de la région de Toronto) ont également signalé des conditions du marché de l'emploi différentes du reste du Canada. En effet, les licenciements qui ont touché le secteur manufacturier au cours des dernières années ont entraîné une arrivée massive de travailleurs légèrement plus âgés (de 40 à 55 ans) sur le marché de l'emploi de cette région. Cet afflux n'a toutefois pas été nécessairement bénéfique pour les entreprises touristiques, puisque les travailleurs du secteur manufacturier ne possèdent habituellement pas les compétences appropriées pour occuper les postes à pourvoir en tourisme.

Des participants de toutes les régions de l'Ontario ont signalé avoir de plus en plus de succès en ayant recours au bassin des travailleurs immigrants. La province compte de nombreux programmes communautaires visant à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants à la main-d'œuvre locale. Malheureusement, les entreprises touristiques situées dans des régions éloignées ne peuvent compter sur cette option.

Les participants du Québec ont également tenté de puiser dans le bassin de main-d'œuvre composé des immigrants et des travailleurs étrangers temporaires. Ils ont toutefois souligné que le manque de programmes de soutien dans la province, combiné à la réglementation et aux processus gouvernementaux contraignants pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires rendent de plus en plus difficile le recours à ces deux options.

Les participants du Canada Atlantique ont signalé avoir connu au cours des deux dernières années des pénuries de main-d'œuvre d'une ampleur s'approchant de celles observées dans l'Ouest du Canada, mais pour des raisons différentes. Les participants ont mentionné plusieurs difficultés qui ont nui à leur capacité d'assurer le recrutement et le maintien en poste du personnel, exacerbant le problème des pénuries générales de main-d'œuvre.

Par exemple, les participants du Canada Atlantique ont mentionné que les règles de l'assurance-emploi y sont plus souples que dans d'autres régions au pays, ce qui a pour effet de dissuader les bénéficiaires de retourner sur le marché du travail. Ce problème touchait particulièrement les participants de Terre-Neuve. De plus, comme les jeunes ont tendance à quitter leur région, le Canada Atlantique bénéficie d'un bassin de jeunes travailleurs plus limité qu'ailleurs au Canada. En outre, les conflits de valeurs entre les générations étaient plus évidents dans les groupes de discussion tenus dans cette région et y constituaient une difficulté plus importante qu'ailleurs au pays.

Parallèlement, l'accès à des bassins de main-d'œuvre non conventionnels semblait, pour le moins, limité au Canada Atlantique. Les travailleurs immigrants n'étaient pas considérés comme un bassin de main-d'œuvre viable à Halifax ou à Corner Brook, car ces régions présentent une population d'immigrants très limitée. La région de Charlottetown avait toutefois puisé dans ce réservoir et obtenu des résultats généralement positifs. Les entreprises de Charlottetown semblaient également ouvertes à l'idée de recruter des travailleurs étrangers temporaires, mais mentionnaient que le manque de ressources locales ou gouvernementales constituait un obstacle important à la mise en œuvre de cette option.

La situation actuelle (2009-2010)

Aperçu

En général, les pénuries de main-d'œuvre se sont atténuées au cours des derniers mois, de pair avec le ralentissement de l'économie canadienne. Les entreprises ont signalé qu'un plus grand nombre de candidats qualifiés répondaient à leurs offres d'emploi – c'est-à-dire des candidats possédant les compétences appropriées pour ces emplois. Ce phénomène a été plus particulièrement marquant dans les régions où les conditions économiques se sont détériorées le plus, telles que l'Ontario et le Québec. Néanmoins, malgré l'expansion du bassin global de travailleurs disponibles, les employeurs ont encore de la difficulté à trouver « la bonne personne pour occuper le bon poste ».

La perception des participants quant aux perspectives en matière de demande touristique cadrait généralement avec les perspectives économiques de chacune des régions. La région du Canada Atlantique se démarquait toutefois nettement; en effet, les entreprises touristiques de cette région affichaient un optimisme marqué au sujet de la demande touristique, et ce, malgré les perspectives

mitigées pour l'économie de ces provinces. En outre, les participants du Canada Atlantique prévoyaient peu ou pas de changements au chapitre des pénuries de main-d'œuvre.

Dans toutes les autres régions, on considérait généralement que le ralentissement de la demande touristique persisterait pendant quelques années. Par conséquent, les participants ne s'attendaient pas à ce que les pénuries de main-d'œuvre reviennent avant 2011 à l'ampleur de celles observées en 2008.

Perspectives régionales

(Remarque : Les prévisions économiques provinciales ont été établies par le Conference Board du Canada.)

Ouest du Canada : En Colombie-Britannique et en Alberta, alors que l'on prévoit que les économies de ces provinces se contracteront légèrement cette année (-0,1 pour cent en C.-B.; -0,5 pour cent en Alberta), le ralentissement économique devrait freiner la demande touristique et atténuer sensiblement les pénuries de main-d'œuvre. Les participants de la Colombie-Britannique prévoyaient toutefois une reprise rapide de la demande touristique, stimulée par la tenue des Jeux olympiques d'hiver de 2010.

Les entreprises de la région de Victoria s'attendaient cette année à une nette évolution dans l'équilibre des forces au sein du marché de l'emploi, le pouvoir passant des mains des employés à celles des employeurs, en raison d'un déclin marqué du tourisme et de la demande de main-d'œuvre en tourisme. Les entreprises de la région de Vancouver étaient quant à elles légèrement plus optimistes au sujet de la demande touristique cette année. Elles s'attendaient à ce que diminuent quelque peu les dépenses de voyage, alors que les voyageurs choisiront des options de voyage moins coûteuses. Les participants de la région de Vancouver prévoyaient donc une réduction moins marquée de la demande de main-d'œuvre cette année.

Les participants de l'Alberta ont indiqué que le retour des travailleurs du pétrole des exploitations de sables bitumineux, dans le sillage du ralentissement du secteur pétrolier, a amélioré la situation en matière d'offre de main-d'œuvre dans la province. En conséquence, les entreprises de la province obtiennent un taux de réponse beaucoup plus élevé à leurs offres d'emploi que celui qu'elles obtenaient l'an dernier. Les participants de la région de Calgary ont toutefois fait remarquer que cette situation n'atténuait pas nécessairement les pénuries de main-d'œuvre pour les emplois exigeant des travailleurs qualifiés, même si les postes n'exigeant pas de compétences particulières étaient plus faciles à pourvoir. Les participants de la région d'Edmonton ont signalé un déclin appréciable de la demande en hébergement.

Prairies : En Saskatchewan et au Manitoba, alors que l'on prévoit que les résultats économiques de ces provinces se classeront parmi les meilleurs au pays (+1,6 pour cent en Saskatchewan; +1,0 pour cent au Manitoba), les participants ont observé une légère hausse de l'offre de main-d'œuvre au cours des derniers mois. La plupart des participants ont signalé que leurs offres d'emploi suscitaient plus de réponses de la part de candidats qualifiés. Certaines entreprises touristiques prévoyaient réduire l'ampleur de leur embauche saisonnière cette année, en particulier certaines qui faisaient partie d'une chaîne hôtelière nationale et s'étaient vu confier ce mandat de la part de leur siège social. Les participants de cette région affichaient néanmoins un optimisme prudent et s'attendaient à ce que la demande touristique enregistre une croissance cette année, ce qui devrait entraîner peu de changements dans l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Centre du Canada : Les participants de l'Ontario et du Québec s'attendaient à un recul considérable de la demande touristique cette année et à un revirement de la situation de l'offre et de la demande de

main-d'œuvre en tourisme. Ces prévisions n'ont rien d'étonnant, étant donné que l'Ontario est aux prises avec une grave récession économique (-1,2 pour cent) et que l'économie québécoise devrait se contracter de 0,4 pour cent cette année. En fait, les participants du Québec étaient les plus pessimistes au pays au sujet de la demande touristique à court terme et prévoyaient un déclin important de la demande de main-d'œuvre. Ils s'attendaient à ce que la demande de main-d'œuvre saisonnière dégringole des deux tiers cette année.

Les participants de la région de Toronto observaient déjà une hausse considérable de l'offre de main-d'œuvre. Les entreprises de cette région ont mentionné recevoir un nombre beaucoup plus élevé de réponses à leurs offres d'emploi de la part de candidats qualifiés, comparativement à l'an dernier, bien que les postes liés à la cuisine soient encore difficiles à pourvoir.

Canada Atlantique : Bien que les perspectives économiques pour les provinces de l'Est du Canada soient inégales (le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard devraient connaître une légère croissance, alors que la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador enregistreront une baisse de 0,3 et 2,6 pour cent), les participants de cette région étaient les plus optimistes relativement aux perspectives touristiques pour cette année. En fait, les participants des régions de Halifax et de Corner Brook ne prévoyaient ni un déclin de la demande touristique cette année ni une atténuation de la pénurie de main-d'œuvre. Par ailleurs, même si on s'attendait à ce que le ralentissement du secteur pétrolier accroisse le nombre de travailleurs disponibles à Terre-Neuve, on ne prévoyait aucun changement majeur dans l'offre et la demande en tourisme dans cette province.

Les pénuries de main-d'œuvre potentielles pour l'avenir (2011-2025)

La majorité des participants s'entendaient sur le fait que les changements démographiques que connaîtra le Canada à long terme – en particulier le vieillissement de la population – entraîneront un resserrement des conditions du marché de la main-d'œuvre, rendant de plus en plus difficiles le recrutement et le maintien en poste du personnel.

Lorsqu'on leur a demandé vers quelle source pourrait se tourner le secteur pour recruter d'autres travailleurs, presque tous les participants s'accordaient pour dire que le bassin des travailleurs plus âgés ou semi-retraités offrait un grand potentiel, en particulier parce qu'il est appelé à prendre de l'expansion avec le temps. 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 contribuaient à l'aspect social du secteur touristique, en discutant avec les clients, par exemple, et en les mettant à l'aise. C'est pourquoi les travailleurs âgés conviennent bien à des postes de contact avec les clients, postes exigeant d'excellentes compétences en service à la clientèle. Afin d'être en mesure de recruter et de maintenir en poste des travailleurs âgés, les entreprises doivent cependant être prêtes à offrir des horaires de travail à temps partiel flexibles et à prendre en compte les limitations physiques possibles de ces travailleurs.

Toutefois, lorsqu'on leur a demandé de suggérer d'autres sources de main-d'œuvre, classiques ou non conventionnelles, les réponses différaient grandement, selon que la région ait eu ou non du succès par le passé en faisant appel au bassin de main-d'œuvre en question.

Nouveaux immigrants au Canada : Ce bassin de main-d'œuvre était considéré comme l'option la plus viable pour les grands centres, où les immigrants sont plus nombreux à s'établir, comme dans les régions de Toronto, du Sud de l'Ontario et d'Ottawa. Les participants des régions de Saint John et de Charlottetown ont également reconnu le potentiel de cette option; en fait, certains participants de la

région de Charlottetown considéraient qu'il s'agissait d'une source fondamentale de main-d'œuvre pour le secteur du tourisme à l'avenir.

Ceux qui voyaient le potentiel de ce bassin de main-d'œuvre reconnaissaient qu'il s'agissait de l'un des rares segments de la population canadienne appelé à connaître une croissance importante à long terme. D'autres participants considéraient qu'il s'agissait d'une solution temporaire au mieux, puisque de nombreux immigrants sont surqualifiés et cherchent seulement un emploi temporaire en attendant d'obtenir leur reconnaissance professionnelle dans le domaine où ils travaillaient dans leur pays d'origine. En revanche, d'autres participants ont indiqué que des compétences linguistiques déficientes pouvaient également s'avérer problématiques lors de l'embauche de nouveaux arrivants dans des postes exigeant des compétences poussées en service à la clientèle.

Parmi les moyens suggérés pour améliorer l'attrait de ce bassin de main-d'œuvre, notons la création de programmes de mentorat, l'établissement de partenariat avec les organismes communautaires offrant des services aux immigrants et des formations axées sur des emplois spécifiques visant à améliorer les compétences linguistiques des travailleurs et à leur faire connaître le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Travailleurs étrangers temporaires : La plupart des participants avaient une opinion plutôt défavorable sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires actuellement en place; ils estimaient que les processus gouvernementaux, longs et coûteux, gênaient l'efficacité du programme et que les abus de la part d'entreprises profitant de la vulnérabilité des travailleurs y étaient monnaie courante. En outre, il est très difficile pour les entreprises syndiquées d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, à cause des règles du programme qui dictent un nombre minimal d'heures de travail pour les travailleurs. En Alberta et en Colombie-Britannique, où l'on a déjà eu recours avec succès à ce programme, on reconnaît le potentiel de cette option; elle a également été suggérée par quelques répondants de la région d'Ottawa. Les entreprises nationales du sous-secteur de l'hébergement interrogées dans le cadre de cette consultation ont également mentionné que cette option pourrait être une solution pour répondre aux besoins de main-d'œuvre futurs. Toutefois, même les participants qui considéraient que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires représentait une solution possible ont indiqué qu'il fallait apporter des améliorations importantes au programme.

Communautés autochtones : Les participants de la région de l'Alberta et de la région de Toronto ont souligné le potentiel que présentait une collaboration avec les communautés autochtones afin d'élargir le bassin de travailleurs autochtones, tout en indiquant que cette option était insuffisamment exploitée dans ces régions. Les participants de la Saskatchewan semblaient avoir fait des progrès sensibles dans l'établissement de liens avec les communautés autochtones de la province, mais ont indiqué qu'encore plus d'efforts pourraient être faits en ce sens.

Tous les participants considérant que l'embauche de travailleurs autochtones représentait une solution possible étaient sensibles aux différences sociales et culturelles dont il fallait tenir compte lors de l'embauche de ces travailleurs. Les employeurs doivent 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; un participant a même comparé cette transition à celle que vit une personne qui immigrer au Canada. Dans certains cas, les travailleurs sont réticents à quitter leur communauté de façon permanente, un problème qui peut être réglé en prenant des dispositions de transport de type « navette ».

Personnes sous-employées : L'idée d'intégrer les personnes sous-employées, comme les mères chefs de famille et les bénéficiaires d'aide sociale, dans la main-d'œuvre en tourisme a été signalée à plusieurs reprises dans le Canada Atlantique comme une solution méritant d'être exploitée davantage. Les participants ont cependant fait observer qu'un important soutien gouvernemental était nécessaire, afin que la transition de ce groupe de travailleurs vers le marché du travail soit réussie. Par exemple, les personnes recevant de l'aide sociale bénéficient de programmes de soins médicaux et dentaires gratuits. Ces avantages, souvent essentiels pour celles qui ont des enfants, peuvent les dissuader de retourner sur le marché du travail. Certains ont donc suggéré la possibilité que cette couverture de soins dentaires et médicaux se poursuive pendant une certaine période après que ces personnes aient cessé de recevoir de l'aide sociale, afin de faciliter leur transition vers un emploi à temps plein.

Parallèlement, pour un nombre élevé de participants provenant de nombreuses régions au pays, les bassins de main-d'œuvre non conventionnels mentionnés semblaient présenter peu de potentiel. Cette réserve était plus particulièrement observée chez les participants des plus petites villes, où les systèmes de soutien pour l'intégration des travailleurs non conventionnels à la main-d'œuvre locale sont limités. Ces participants étaient d'avis qu'il valait mieux concentrer leurs efforts à trouver des moyens d'accroître leur compétitivité dans le recrutement de travailleurs des bassins de main-d'œuvre conventionnels et à mettre au point de meilleures stratégies de maintien en poste. Les participants de la région de Niagara Falls croyaient que le déclin des industries manufacturières dans leur région atténuerait à long terme la concurrence pour le recrutement des jeunes travailleurs.

Solutions à long terme possibles pour le secteur du tourisme

Stratégies internes pour les entreprises touristiques

Presque tous les participants au pays s'entendaient sur le fait que la hausse des salaires du personnel ne représentait pas une stratégie efficace à long terme pour favoriser le recrutement et le maintien en poste des employés. De nombreux participants ont affirmé avoir déjà recours à d'autres types de stratégies de recrutement et de maintien en poste, notamment en offrant de meilleurs avantages aux employés, comme un stationnement gratuit, des repas fournis, des contributions à un régime enregistré d'épargne-retraite, des primes de maintien en poste, etc. Un participant a dit qu'il offrait à ses employés un abonnement dans un centre de conditionnement physique. La majorité des participants ont affirmé avoir remarqué une hausse subite de la demande pour des horaires de travail souples; certains ont donc mis en place des programmes de partage de poste afin de satisfaire cette demande.

Plusieurs participants ont également mentionné les programmes de formation poussée comme une méthode efficace d'engagement du personnel. Certains ont fait observer que le fait d'avoir des politiques de santé et de sécurité bien établies constituait un aspect fondamental dans la formation et le maintien en poste des employés.

Plusieurs exploitants d'entreprise ont mentionné que la façon dont les employés sont traités dans une entreprise représente un facteur important dans le recrutement et le maintien en poste du personnel. En fait, ceux qui disaient avoir plus de facilité à maintenir en poste leurs employés ont affirmé qu'il s'agissait effectivement d'un aspect essentiel de leur stratégie globale. Une hausse des salaires peut constituer un élément de cette approche, mais, comme l'ont fait remarquer de nombreux participants, le fait d'offrir des salaires plus élevés n'augmente pas sensiblement à lui seul la fidélisation des employés. Les stratégies visant à susciter la participation des employés, afin qu'ils aient l'impression d'être partie prenante des activités de l'entreprise, était un thème récurrent chez ces participants.

Par exemple, une chaîne hôtelière a déclaré s'être adressée à ses employés pour recueillir des idées sur la façon de rendre ses activités plus écologiques. Dans une autre chaîne hôtelière, le personnel a choisi lui-même l'uniforme des employés de l'entreprise. L'exploitant d'un centre de villégiature en Ontario a expliqué qu'il tenait des réunions du personnel aux deux semaines, afin de donner à ses employés l'occasion de communiquer leurs idées pour l'amélioration des activités. Il a affirmé que cette façon de faire stimulait les employés, qui sentaient que leurs idées étaient prises en compte.

Stratégies externes pour les entreprises touristiques

De nombreux participants aux groupes de discussion ont également suggéré des stratégies externes pour favoriser le recrutement et le maintien en poste des travailleurs du tourisme. Parmi ces suggestions, notons l'établissement de partenariats avec des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de prendre part à des programmes coopératifs et des stages.

Plusieurs entreprises ont aussi suggéré la mise en place de programmes de recommandation d'employés, dans le cadre desquels les membres du personnel peuvent recommander des amis et des membres de leur famille pour les postes à pourvoir. Cette stratégie semble avoir récolté beaucoup de succès chez les participants qui ont eu recours à cette méthode de recrutement de personnel.

Utilisation de la technologie pour accroître la productivité

Comme le tourisme repose grandement sur les notions d'accueil et d'interactions personnelles, les participants étaient dans une large mesure réticents à envisager le recours à la technologie comme une solution possible aux pénuries de main-d'œuvre à venir. Comme le soulignait un répondant de Saint John, le tourisme, c'est les gens. Quelques participants ont mentionné que la technologie pouvait être efficace pour l'automatisation des processus de réservation; mais, une fois le touriste arrivé à destination, l'interaction personnelle constitue un aspect essentiel de l'expérience de voyage.

Cela dit, certains exploitants d'attrait touristiques ont affirmé être en train de mettre au point des applications technologiques qui leur permettront de réduire le nombre d'employés requis. Un musée de la Nouvelle-Écosse, par exemple, a décrit ses plans visant l'automatisation de ses expositions afin que les visiteurs puissent profiter d'une expérience interactive, sans que le musée ait à embaucher plus de personnel. Un exploitant d'attrait touristique du Nouveau-Brunswick a affirmé envisager de recourir à des machines distributrices de tickets et à des audioguides.

Certaines entreprises du sous-secteur de l'hébergement ont mentionné avoir songé à recourir à des kiosques libre-service pour l'enregistrement des visiteurs; elles préféreraient toutefois ne pas s'engager dans cette voie, afin de préserver l'expérience des clients.

Stratégies collectives pour le secteur du tourisme

Amélioration de l'image et de l'attrait des fonctions de travail en tourisme : Les participants aux groupes de discussion étaient formels : selon eux, le secteur du tourisme devait, collectivement, accélérer ses efforts afin de faire la promotion du tourisme comme carrière à long terme auprès des jeunes. Cet aspect a été soulevé dans chaque groupe de discussion. Et l'amélioration de l'image et de l'attrait des emplois en tourisme était considérée comme un élément fondamental de ces efforts. Comme le mentionnait le représentant d'une entreprise nationale, il faut présenter le secteur du tourisme comme un choix de carrière passionnant, associé au plaisir et au voyage. Un autre participant a mentionné les publicités télévisées des Forces armées canadiennes – lesquelles tentaient de présenter les emplois de militaires sous une image séduisante et passionnante – à titre d'exemple d'un secteur qui a réussi à modifier son image.

Rehausser l'image professionnelle des fonctions de travail en tourisme au moyen de programmes de reconnaissance standardisés a aussi été suggéré à plusieurs reprises. Plusieurs participants ont donné l'exemple de l'Europe, où les travailleurs du tourisme, tels que les serveurs de restaurant, reçoivent généralement une formation et une reconnaissance officielles, ce qui donne à ces fonctions une image professionnelle.

Mise en place de régimes collectifs de soins de santé : Plusieurs petites entreprises touristiques – lesquelles représentent la vaste majorité des entreprises touristiques au Canada – ont mentionné que le fait qu'elles ne soient pas en mesure d'offrir des régimes de soins de santé nuisait considérablement à leur capacité concurrentielle pour le recrutement des travailleurs en tourisme. Elles ont suggéré que la mise en place d'un régime collectif de soins de santé pour le secteur du tourisme pourrait non seulement contribuer à rendre plus concurrentielles les entreprises touristiques pour le recrutement des travailleurs, mais également attirer davantage de travailleurs vers le secteur.

Partage de travailleurs : 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 des travailleurs qui, autrement, refuseraient d'occuper un poste saisonnier.

À Regina, des participants ont suggéré que les entreprises offrant des postes à temps partiel pourraient collaborer, afin de créer des possibilités d'emploi à temps plein pour les travailleurs. En aménageant les horaires de leurs employés à temps partiel, les entreprises pourraient offrir à ces employés l'équivalent d'un poste à temps plein.

Les participants de Charlottetown ont poussé l'idée de partage encore plus loin, en suggérant que les recruteurs des différentes entreprises touristiques pourraient accroître leur capacité d'attirer et de maintenir en poste les travailleurs en se réunissant périodiquement pour partager leurs ressources. La mise en commun des curriculum vitae et le partage des stratégies de recrutement efficaces en sont quelques exemples.

Instauration de programmes d'échanges internationaux : Plusieurs participants ont mentionné la possibilité de mettre en place des programmes d'échanges internationaux afin d'attirer de jeunes travailleurs provenant de l'étranger. Go2, l'organisation des ressources humaines en tourisme de la Colombie-Britannique, a signalé qu'elle étudiait actuellement la possibilité de tirer profit du marché des étudiants en sabbatique au Royaume-Uni, en incitant les étudiants britanniques à venir suivre des cours de formation et travailler pendant un an au Canada avant d'entreprendre leurs études universitaires.

Politiques et mesures gouvernementales

Modification des règles de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada : Pour la plupart des participants, le programme d'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada représentent des obstacles importants pour les entreprises touristiques. Les participants ont mentionné que les dispositions de récupération étaient restrictives et contribuaient grandement à dissuader les bénéficiaires de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada de retourner sur le marché du travail, même dans le cas de ceux qui voulaient simplement augmenter leur revenu.

De plus, les travailleurs saisonniers du secteur touristique ne sont pas toujours admissibles aux prestations d'assurance-emploi pendant la saison morte. En outre, souvent, les programmes de

recyclage professionnel et d'embauche ne conviennent pas aux entreprises touristiques; par exemple, la durée du programme est souvent trop courte pour couvrir toute la saison touristique. De plus, de nombreuses entreprises touristiques ne sont pas admissibles aux subventions pour ces programmes.

En général, les participants étaient d'avis que si certaines restrictions imposées par le programme d'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada étaient modifiées de manière à mieux convenir au secteur du tourisme, le nombre de travailleurs disponibles pour occuper des emplois en tourisme pourrait s'en trouver accru de façon considérable. Cet avis était plus particulièrement répandu dans le Canada Atlantique. À Niagara Falls, les participants ont mentionné que les bénéficiaires de l'assurance-emploi pouvaient travailler un jour par semaine sans affecter leurs prestations d'assurance-emploi; il serait toutefois utile que cette conciliation puisse être portée à deux jours.

Aide à la transition vers le marché du travail pour les personnes sous-employées : De nombreux participants ont mentionné la nécessité d'un soutien gouvernemental accru pour aider les personnes bénéficiaires de l'aide sociale à faire la transition vers le marché du travail, de même que les personnes sous-employées désireuses d'accroître leur participation au marché du travail.

Par exemple, les mères chefs de famille bénéficiant de l'aide sociale ont accès gratuitement à des soins dentaires et médicaux pour elles et leurs enfants, avantage cessant dès qu'elles font leur entrée sur le marché du travail. Si les bénéficiaires de l'aide sociale pouvaient conserver ces avantages pendant une certaine période après la fin de leurs prestations d'aide sociale, leur transition vers le marché du travail s'en trouverait facilitée. Des participants ont également suggéré que les petites entreprises puissent recevoir des subventions salariales afin d'embaucher des personnes sous-employées ou sans emploi. Cette mesure permettrait de réduire le taux de chômage et aiderait les petites entreprises à offrir des salaires plus concurrentiels.

Aide à la transition vers le marché du travail pour les nouveaux immigrants : Les participants ont mentionné que tous les paliers gouvernementaux pourraient jouer un plus grand rôle pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrants à la main-d'œuvre en tourisme. Cette aide pourrait prendre la forme de cours de langue axés sur des emplois spécifiques, d'une formation en service à la clientèle, de même que 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.

Quelques participants ont également soulevé la nécessité d'apporter des modifications aux lois de l'immigration, afin de permettre à des travailleurs peu spécialisés de pourvoir des postes en tourisme.

Réorganisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Comme nous l'avons mentionné précédemment, de nombreux participants aux groupes de discussion ont soulevé un nombre important de problèmes relatifs à la structure actuelle du Programme des travailleurs étrangers temporaires. La réorganisation de ce programme pourrait contribuer à régler les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures dans le secteur du tourisme.

Meilleure communication des programmes et services en place : Enfin, plusieurs participants ont souligné la nécessité d'assurer une meilleure transmission de l'information concernant les programmes et services gouvernementaux déjà en place pour aider les entreprises touristiques dans le recrutement et le maintien en poste de leurs employés. L'impression générale partagée par les intervenants du secteur était que le gouvernement a la capacité de contribuer à plusieurs solutions possibles, mais qu'il ne donne pas souvent suite à ces idées.

Méthodologie et historique des prévisions

Aperçu

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 au plan national, 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 régions métropolitaines 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 de main-d'œuvre potentielles, ainsi que le processus d'ajustement du marché.

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

Aperçu

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 que connaîtra le secteur, puis la transposition de cette demande en nombre de travailleurs ou d'emplois nécessaires pour y répondre. Ce processus a d'abord été effectué au plan national, puis répété à l'échelle provinciale et métropolitaine.

Sources des données

Les données sur l'emploi dans le secteur touristique sont fondées sur l'information publiée dans le Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada. Toutes les données proviennent de la mise à jour de 2006 de ce module, qui comporte des données couvrant la période de 1997 à 2006.

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. 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 (CNP) 1991 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

37 fonctions de travail. La liste détaillée des codes de classification du SCIAN et de la CNP 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 du marché du travail. L'emploi est donc l'unité d'analyse 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.

Le Module des ressources humaines ne publie de données sur le secteur du tourisme qu'à l'échelle nationale. Il n'existe généralement aucune série chronologique de données détaillées à l'échelle provinciale ou régionale par sous-secteur et par fonction de travail. Par conséquent, les données sur l'emploi en tourisme pour chaque province et chaque région métropolitaine, réparties par sous-secteur et fonction de travail, sont déduites en appliquant une part de l'emploi provenant des données publiées par Statistique Canada. Pour assurer l'uniformité interne des données, les données d'emploi par province et région métropolitaine, réparties par sous-secteur et fonction de travail, sont assujetties aux données du Module des ressources humaines².

Les données provinciales et régionales 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 région métropolitaine, par sous-secteur et 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 produits touristiques liés à l'activité touristique. Ainsi, lorsque l'analyse renvoie à la demande issue de l'activité non touristique, nous entendons 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 base 2002 sert à la mesure en dollars constants de la demande en tourisme dans les Indicateurs nationaux du tourisme, de même que dans notre analyse.

Puisque les Indicateurs nationaux du tourisme aussi ne sont disponibles que pour l'ensemble du Canada, nous avons déduit des données indirectes pour la demande de biens et services touristiques par province et région métropolitaine, 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. Ces données sont publiées dans la dernière édition du Compte satellite provincial et territorial du tourisme pour le Canada de Statistique Canada. Dans le but d'obtenir un point de départ raisonnable pour la demande de biens et services touristiques par province et sous-secteur, le Conference Board du Canada a appliqué les parts du Compte satellite provincial et territorial du tourisme de 1998 aux données annuelles des Indicateurs du tourisme nationaux de 2006. Dans certains cas, ces parts devaient être calculées au moyen des parts nationales et régionales. De plus, comme l'importance relative des sous-secteurs du tourisme pouvait avoir évolué entre 1998 et 2006, il a fallu

² Cette démarche comporte une légère restriction en ce que, contrairement aux données du recensement et de l'Enquête sur la population active du Canada de Statistique Canada, le Module des ressources humaines inclut l'emploi dans le secteur du tourisme dans les territoires. Par conséquent, les données provinciales générées au moyen de cette méthode sont légèrement surestimées.

contraindre les données aux totaux correspondant aux indicateurs de 2006 par sous-secteur et par province.

Le point de départ pour déterminer la demande de main-d'œuvre en tourisme à l'échelle régionale consistait à poser l'hypothèse de départ d'une situation d'équilibre, en établissant qu'en 2006, 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 régionale en 2006 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 régionale, 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 2006 et d'allouer une part raisonnable des pénuries de la province à chacune de ses régions. La démarche utilisée pour déterminer la part raisonnable des pénuries de main-d'œuvre pour chaque région 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 région métropolitaine ou un sous-secteur particulier. Toutefois, une fois de plus, nous estimons que les données obtenues par cette démarche constituent 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 2006 n'est que secondaire.

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 et les provinces décrites dans le *Canadian Outlook 2008, Long-Term Economic Forecast* et le *Provincial Outlook 2008, 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 régions métropolitaines. Les projections à long terme pour les régions métropolitaines ont donc été déduites à partir des liens traditionnels observés entre la région métropolitaine et la province où elle se trouve, de même que des liens projetés à moyen terme, tels que fournis (projections sur un horizon de cinq ans) dans le document *Metropolitan Outlook 2008* du Conference Board. Ces résultats ont ensuite été appliqués de manière à établir des estimations de la croissance relative à long terme des régions métropolitaines à partir de 2013.

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 la surveillance et de la prévision du tourisme pour mettre au point des projections détaillées de la demande de biens et services touristiques. Plus précisément, nous avons eu recours à nos modèles existants pour établir une 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.

La demande de biens et services touristiques a de plus été répartie en demande intérieure, demande issue des États-Unis et 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. Pour sa part, la demande de tourisme réelle par sous-secteur, province et région métropolitaine 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. Nous avons appliqué ce processus aux plans national, provincial et régional; cependant, toutes les données provinciales ont été contraintes afin de parvenir aux totaux canadiens.

Le Tableau 12 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 région métropolitaine.

Tableau 12 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques au Canada*

(millions de dollars de 2002)

	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	59 998	66 363	75 426	83 740	92 511
Transport aérien	14 503	17 189	20 997	24 714	28 662
Transport ferroviaire	294	301	346	394	444
Autres types de transport	45 201	48 873	54 084	58 633	63 406
Hébergement	11 022	11 938	13 053	14 103	15 294
Restauration	45 226	49 101	55 661	61 328	67 123
Loisirs et divertissements	19 179	21 210	24 663	27 693	30 500
Services de voyages	2 926	3 220	3 483	3 673	3 808
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	141 234	155 029	176 124	194 770	213 665

* Remarque : Les chiffres indiqués ci-dessus sont inférieurs à ceux figurant dans le Tableau 1A, parce qu'ils ne comprennent pas les dépenses appliquées 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. Inversement, il est possible de calculer la demande de main-d'œuvre pour un niveau de production et un niveau de productivité donnés. Ainsi, en prévoyant la demande de biens et services touristiques ainsi 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 c'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 constituent également des 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. 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 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. (Voir Tableau 13).

Tableau 13 : Hypothèses relatives à la productivité du secteur du tourisme du Canada

	2006-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Transport	1,7 %	1,0 %	0,9 %	0,8 %
Transport aérien	2,5 %	2,1 %	1,7 %	1,3 %
Transport ferroviaire	0,6 %	2,3 %	2,2 %	2,1 %
Autres types de transport	1,5 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %
Hébergement	0,5 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %
Restauration	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %
Loisirs et divertissements	1,4 %	1,5 %	1,5 %	1,4 %
Services de voyages	1,0 %	- 0,3 %	- 0,3 %	- 0,3 %
TOTAL POUR LE SECTEUR DU TOURISME	1,0 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %

Les estimations de la productivité jusqu'en 2012 pour les sous-secteurs du tourisme ont été calculées en se fondant sur les liens traditionnels en matière de productivité tendancielle. Mais à cause 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 2013), la productivité des sous-secteurs du tourisme a été indexée à la productivité du secteur des services non gouvernementaux canadiens. Le taux d'indexation de la productivité des sous-secteurs à celle du secteur des services non gouvernementaux était fondé sur les estimations historiques pour chacun des sous-secteurs. Il y a deux raisons à cela. 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 touristiques³. Ces calculs ont été effectués pour l'ensemble du Canada, de même que pour chaque province et chaque région métropolitaine. Toutefois, la demande potentielle qui en découle par province et par sous-secteur est contrainte pour l'ajuster au total canadien. Il faut également souligner qu'on a posé des gains de productivité identiques pour toutes les provinces et toutes les régions métropolitaines. Il est vrai que, pour de courtes périodes, nous nous attendons à ce que certains sous-secteurs connaissent des gains de productivité différents d'une province ou d'une région à l'autre, puisque les conditions de l'offre et de la demande y seront différentes. Nous supposons toutefois que les sous-secteurs du tourisme sont 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 régions métropolitaines.

La méthodologie 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 d'expansion), puis y ajoutent la demande de main-d'œuvre découlant des départs à la retraite (demande de main-d'œuvre de 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. Elle ne convient toutefois peut-être pas aussi bien au secteur du tourisme. Cela tient au fait que de nombreux emplois dans le secteur touristique sont occupés souvent 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 travail⁴. 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 examine plutôt la demande potentielle de biens et services dans le secteur du tourisme. En appliquant la productivité à la demande potentielle de biens et services,

³ On définit habituellement la productivité comme la production par heure de travail.

⁴ 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.

il est possible de prévoir le nombre total d'emplois nécessaires pour satisfaire la demande, ce qui élimine la nécessité de prévoir séparément la demande de main-d'œuvre d'expansion et la demande de main-d'œuvre de remplacement.

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

Aperçu

L'offre de main-d'œuvre potentielle dans le secteur du tourisme constitue un déterminant important 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 ne sera pas comblée. En fait, les commentaires recueillis dans le cadre des groupes de discussion montrent que la difficulté de trouver des travailleurs a forcé de nombreuses entreprises touristiques à réduire la qualité de leur service et même, dans certains cas, à réduire la sélection des produits touristiques offerts.

Notre 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 canadiennes et, d'autre part, la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme. Pour arriver à une prévision de base de l'offre de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, nous avons appliqué la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme à la main-d'œuvre disponible à un moment donné.

Sources des données

Les données relatives à l'offre de main-d'œuvre sont 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, nous avons calculé 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 que le Module des ressources humaines ne publie de données que pour l'ensemble du Canada, il a fallu déduire les taux de pénétration pour les provinces et les régions métropolitaines. À cette fin, nous avons d'abord calculé les parts de chaque fonction de travail pour l'ensemble du Canada 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 régions métropolitaines des prévisions provinciales a été calculée à l'aide des résultats du recensement de 2006 de Statistique Canada. La part relative de chacune des régions métropolitaines 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, 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 région métropolitaine. Pour ce faire, nous avons calculé les données estimées à l'échelle nationale pour les fonctions de travail par sous-secteur et par catégorie d'âge, et multiplié le résultat par l'offre de main-d'œuvre estimée à l'échelle provinciale et régionale, tel que décrit précédemment.

Les taux de pénétration ainsi calculés par province et par région métropolitaine, 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 région métropolitaine. 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 nous maintenons les mêmes taux de pénétration pour l'ensemble de la 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 région métropolitaine, 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 Conference Board du Canada utilise les modèles de la population de Statistique Canada pour produire sa prévision à long terme de la population canadienne. Pour le Canada, les résultats et les hypothèses détaillés relatifs à ces projections sont décrits ci-dessous. L'Annexe D présente un sommaire des hypothèses pour chaque province.

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 fécondité des dernières décennies ont créé les conditions requises pour le vieillissement de la population canadienne. D'ici 2030, près d'un Canadien sur quatre aura 65 ans ou plus; il s'agit d'une hausse importante si l'on considère que cette part s'établissait à 12,6 pour cent en 2000.

Le taux de fécondité a 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'influera pas le taux de fécondité. Ainsi, on tient pour acquis que le taux de fécondité sera constant pendant la période de prévision, à 1,54 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 postinfantile. Il est donc évident que le taux de fécondité actuel de 1,54 ne suffit pas à maintenir la population de façon naturelle. Cependant, malgré le taux de fécondité stable, le nombre de naissances continuera d'augmenter jusqu'en 2025, pendant que les membres de la génération Y seront au sommet de l'âge de la procréation et que le pays connaîtra un afflux constant de jeunes nouveaux Canadiens.

Par ailleurs, pendant que le taux de fécondité chutait, l'espérance de vie, elle, a continué de s'allonger. Si les progrès de la médecine et la prospérité économique se maintiennent, cette tendance devrait se poursuivre 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 7,5 décès par 1 000 personnes en 2007, à 8,5 par 1 000 d'ici 2030.

Immigration internationale au Canada

Le faible taux de fécondité au Canada exercera une pression à la baisse sur la croissance de sa population dans les années à venir. Mais nous tenons pour acquis 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 XX^e 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 fécondité 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 la plus grande partie de la croissance de la population du Canada. On estime qu'en 2007 l'immigration a compté pour près de 80 pour cent de la croissance de la population. 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 2006, ces catégories représentaient respectivement 55 pour cent, 28 pour cent et 13 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 occupent des fonctions de travail hautement spécialisées, comparativement à 13 pour cent seulement de ceux arrivés de 1986 et 1990. Pour 2009, le gouvernement fédéral veut attirer 250 000 immigrants, soit environ le même nombre que l'an dernier.

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, 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, dans notre prévision, nous présumons que l'immigration augmentera lentement, pour passer de 250 000 nouveaux arrivants en 2009 à un sommet de 359 000 en 2024, avant de retomber à 355 000 d'ici 2030.

Grâce à cette forte immigration nette, la croissance de la population canadienne se maintiendra à long terme. De 2007 à 2030, le taux de croissance annuel composé de la population devrait demeurer sensiblement le même que celui observé au cours de la dernière décennie, à 1 pour cent. On prévoit que la population canadienne passera de 32,8 millions de personnes en 2007 à 41,2 millions en 2030.

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 61,1 ans en 2006. Cette année, les plus âgés de la génération du baby-boom atteindront l'âge de 63 ans, entraînant une fois de plus le pays dans une

période de transition. Il y a quarante ans, les baby-boomers arrivaient en grand nombre sur le marché du travail. Aujourd'hui, la plus importante cohorte démographique au pays commence à quitter le marché de l'emploi.

Actuellement au sommet de leur participation au marché du travail, les baby-boomers arriveront, dans quelques années à peine, à l'âge du passage vers la retraite. En fait, le Canada assiste déjà au début de la vague de départs à la retraite des baby-boomers. Après 2011, lorsque les premiers baby-boomers atteindront l'âge de 65 ans, l'exode débutera pour de bon. 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. En 2030, les derniers baby-boomers se prépareront à quitter le marché du travail (si l'on présume que le reste des baby-boomers choisiront de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans).

Les prévisions de la main-d'œuvre qui sous-tendent notre 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 14 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.

Tableau 14 : Taux de participation au marché du travail du Canada par âge et sexe
(pourcentage de la population source)

	1980		1990		2000		2010		2020		2030	
	Hommes (H)/ Femmes (F)		H / F		H / F		H / F		H / F		H / F	
15-19	59	53	60	56	52	52	55	57	55	56	56	56
20-24	87	75	84	77	80	74	82	78	84	79	84	80
25-34	95	63	94	77	92	80	92	82	93	83	93	84
35-44	96	61	94	78	92	80	93	84	93	84	93	85
45-54	92	53	91	68	89	75	91	83	92	84	92	85
55-64	74	33	64	35	61	41	67	56	68	60	68	61
65 +	13	4	11	4	10	3	14	7	14	7	14	7
15 +	78	51	76	58	72	59	73	63	70	61	67	59

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 c'est 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.

Estimation des pénuries de main-d'œuvre antérieures

L'estimation de l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre qu'a connues le secteur du tourisme en 2006 fournit un point de départ raisonnable à notre prévision. La difficulté liée à l'estimation des pénuries réside dans le fait que nous n'observons que les transactions effectuées sur le marché du travail. Les données correspondantes illustrent « ce qui s'est passé », et non « ce qui aurait pu se passer ». Par conséquent, on ne peut jamais, dans la pratique, observer de pénurie dans les données. En effet, pour déduire la pénurie réelle (ou le surplus réel) sur le marché, il faut 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 nous fallait donc trouver une autre démarche.

La méthodologie employée pour estimer la pénurie de main-d'œuvre en 2006 était fondée sur le rendement du secteur du tourisme et sur les tendances récentes en matière de productivité. Nous avons établi l'année 2003 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, nous avons estimé qu'il était peu probable que le secteur du tourisme ait connu une pénurie notable en 2003. En fait, il se peut que les entreprises aient alors licencié trop de personnes, 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 notre hypothèse voulant qu'en 2003 la demande et l'offre de main-d'œuvre fussent en harmonie relative et qu'il n'y eût pas de pénurie de main-d'œuvre empêchant de pourvoir les postes.

De ce point de départ de 2003, nous avons combiné les résultats de deux démarches. Pour la première, nous avons appliqué la hausse tendancielle de productivité par province pour voir quel niveau d'emploi la demande de 2006 aurait pu soutenir. Pour la deuxième, nous avons appliqué la hausse tendancielle de productivité par sous-secteur pour déterminer le niveau d'emploi qui aurait pu être soutenu en 2006. Notre estimation définitive de la pénurie de main-d'œuvre en 2006 représentait la moyenne des résultats des deux démarches, ajustée ensuite par sous-secteur et fonction de travail selon les commentaires des groupes de discussion. 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 dans les régions métropolitaines en 2006, il a tout d'abord fallu considérer la part absolue de l'offre de main-d'œuvre provinciale pour chacune des régions métropolitaines. En plus de la taille absolue du secteur touristique à l'échelle régionale, il fallait également tenir compte de la croissance relative de la demande touristique entre 2003 et 2006, par sous-secteur, à l'échelle régionale et pour la province dans son ensemble. Ces deux considérations – taille absolue et croissance relative – ont orienté le processus utilisé pour allouer les parts des pénuries de main-d'œuvre provinciales, par sous-secteur, à chacun des régions métropolitaines.

Prévision de l'offre de main-d'œuvre potentielle 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. Par ailleurs, 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 tient compte de la probabilité que les fonctions de travail en tourisme attirent des travailleurs potentiels. Elle applique cette probabilité à la main-d'œuvre disponible à différents moments futurs. À cette fin, nous avons calculé le taux de pénétration (le nombre de personnes qui travaillent par rapport à la population active) par fonction de travail, âge, sexe et statut d'immigrant⁵ pour l'année 2006. Nous avons ensuite maintenu ces taux de pénétration sur l'ensemble de la période de prévision et établi que la probabilité qu'une personne travaille dans le secteur du tourisme était 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 la demande de main-d'œuvre potentielle par région métropolitaine constituent le prolongement de la technique décrite précédemment, en utilisant plutôt les taux de pénétration propres aux régions métropolitaines. À cet égard, les projections de l'offre de main-d'œuvre à l'échelle régionale représentent des écarts en matière de projection de croissance d'une région à l'autre, écarts attribuables aux profils différents que présentent les régions métropolitaines 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 régions métropolitaines dans les recensements de 2001 et de 2006 de Statistique Canada.

Nos projections de base sont fondées sur l'hypothèse que l'attrait relatif des fonctions de travail en tourisme demeurera inchangé au cours de la période de prévision. C'est-à-dire que nous tenons 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 changeront pas au cours de la période. 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 notre 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 qui concilie demande et offre.

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

Les prévisions fournies dans le présent rapport ont été produites à partir d'une mise à jour de 2009 du modèle de prévision de l'offre et de la demande à long terme, mis au point par le Conference Board du Canada. L'année dernière, le Conference Board a établi que la pénurie de main-d'œuvre potentielle pourrait atteindre 348 000 emplois d'ici 2025. L'essentiel du travail de modélisation dans l'analyse initiale avait été réalisé à la fin de 2007 et au début de 2008. La mise à jour 2009 du rapport indique quant à elle que la pénurie de main-d'œuvre potentielle pourrait atteindre 256 700 emplois d'ici 2025.

Plusieurs raisons expliquent la divergence quant aux prévisions des pénuries de main-d'œuvre potentielles à long terme observée entre les deux études. 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 départ, les données de base provenaient du Modèle des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada (2005). Dans l'analyse de 2009, les données de base

⁵ Pour calculer le taux de pénétration par statut d'immigrant, nous avons calculé le nombre de travailleurs récemment immigrés à partir des plus récentes données du recensement et des taux de participation canadiens. Nous avons ensuite projeté cette main-d'œuvre au moyen des mêmes paramètres démographiques que pour l'ensemble de la population canadienne.

provenaient du Modèle des ressources humaines du Compte satellite du tourisme de Statistique Canada (2006). 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.

En outre, la mise à jour de 2006 du Modèle des ressources humaines du Compte satellite du tourisme exige davantage de calculs afin d'extraire les données détaillées relatives à l'âge, au sexe et au statut d'immigrant des travailleurs pour chacune des 37 fonctions de travail en tourisme. Près de la moitié (45 000) environ de la différence au chapitre des pénuries d'emplois entre les deux études (91 000) est attribuable au changement d'année de référence. À l'avenir, il pourrait être utile d'utiliser les données chronologiques historiques regroupées du Module des ressources humaines du Compte satellite du tourisme afin de limiter les fluctuations résultant de l'utilisation des données d'une année de référence particulière.

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. La mise à jour 2009 du rapport a été effectuée en pleine crise économique mondiale, ce qui a eu pour effet de modifier les hypothèses économiques intégrées à notre analyse. Ce changement portait 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 à l'avenir. S'il est probable que les répercussions de la crise économique se feront ressentir sur les projections de la demande de main-d'œuvre en tourisme, elles pourraient également influencer sur les projections de l'offre de main-d'œuvre du secteur. Bien que cet élément n'ait pas été pris en compte directement dans le modèle, l'analyse indique bel et bien que le rendement du secteur du tourisme au Canada est susceptible d'enregistrer des pertes à long terme résultant de la crise économique actuelle.

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

Aperçu

La combinaison de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme donne 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 sert également de guide utile dans 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, nous avons d'abord repéré des sous-secteurs et des fonctions de travail pour lesquels il y a un écart important entre la projection de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre. Nous avons ensuite établi 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. 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 permet d'affiner les projections de l'offre et de la demande potentielles de main-d'œuvre et de produire une prévision de ce que sera le niveau d'équilibre de l'emploi 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, nous avons pu 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 de l'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. Nous avons donc estimé cette élasticité. 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, nous avons estimé que l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre s'établit probablement 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 devront 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, nous avons utilisé les données des Indicateurs nationaux du tourisme pour estimer l'élasticité de la demande relativement au prix pour chaque sous-secteur. Cela nous donne une indication de l'ampleur de la baisse de la demande de biens et services touristiques que provoquerait une hausse des prix. Plus précisément, nous avons exécuté des analyses de régression structurelle sur la demande intérieure, fondées sur les Indicateurs nationaux du tourisme, 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 139 pour cent pour les services de voyages, en passant par 40 pour cent pour le transport, 77 pour cent pour les loisirs et divertissements et 110 pour cent pour la restauration. En combinant l'élasticité de la demande de biens et services touristiques et nos hypothèses sur la productivité, nous avons pu calculer la baisse de la demande de main-d'œuvre suscitée par une hausse des salaires⁶.

⁶ Une hausse des salaires serait accompagnée d'une hausse de productivité. Mais comme notre prévision comporte déjà des hausses de productivité importantes dues à la pénurie de main-d'œuvre, nous avons choisi de ne pas établir de modèle des effets secondaires de la hausse des salaires sur la productivité.

Nous avons eu recours aux paramètres que nous avons estimés pour l'ensemble du secteur au Canada et les avons appliqués à chaque province. Nous avons ensuite monté le modèle de chaque fonction de travail dans chaque province 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-secteurs⁷. Les résultats de cet équilibre ont ensuite été agrégés pour les sous-secteurs correspondants et pour l'ensemble du Canada.

Comparaison avec le Système de projections des professions au Canada (SPPC) de RHDCC

Aperçu

La Direction de la recherche sur la politique stratégique (DRPS) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) produit une prévision semestrielle à long terme du marché du travail au Canada, en utilisant son Système de projections des professions au Canada (SPPC). La dernière version du rapport *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)* a été publiée en octobre 2006. L'un des principaux objectifs de cette prévision consiste à repérer les fonctions de travail au sein desquelles les conditions actuelles et futures d'offre de main-d'œuvre indiquent qu'un déséquilibre pourrait apparaître ou persister au fil du temps. Aucune autre publication ne dresse actuellement un portrait aussi exhaustif du marché de l'emploi au Canada.

Le rapport de RHDCC comporte une analyse détaillée du secteur des services, de même que de certains sous-secteurs, lesquels composent en partie le secteur du tourisme au Canada. Ils comprennent les sous-secteurs Transport et entreposage, Information, Culture et loisirs, et Hébergement et services de restauration. Le rapport n'examine toutefois pas la situation ou les perspectives du marché du travail pour l'ensemble du secteur du tourisme au Canada, ou pour des fonctions de travail particulières du tourisme. En outre, si le rapport de RHDCC mentionne de nombreuses fonctions de travail du secteur des services susceptibles de connaître un déséquilibre, actuel ou futur, entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, la plupart des fonctions de travail du tourisme ne figurent pas dans cette liste.

Différences entre le présent rapport et le rapport de RHDCC

Afin d'établir des projections relatives au marché de l'emploi, la présente étude et l'étude de RHDCC emploient des méthodes faisant appel au jugement analytique et à l'intégration de plusieurs modèles économétriques, afin de combiner des définitions et concepts particuliers avec les données relatives aux tendances antérieures correspondantes.

Les méthodologies utilisées dans les deux études diffèrent toutefois sur cinq points essentiels : les objectifs, les concepts et définitions, les sources des données, les démarches et processus de modélisation, ainsi que les hypothèses explicites et implicites. Nous pourrions résumer comme suit les différences entre ces principaux points :

1) L'étude de RHDCC porte sur l'ensemble des secteurs de l'économie, alors que la présente étude s'intéresse particulièrement au secteur du tourisme;

⁷ Certaines fonctions de travail, comme celles de cuisinier, figurent dans plus d'une catégorie. Dans ces cas, nous avons modélisé le processus d'ajustement du marché 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.

- 2) Les deux études analysent les données de différents sous-secteurs, à des niveaux divers de regroupement;
- 3) Les deux études analysent les données de différentes fonctions de travail, à des niveaux divers de regroupement;
- 4) Les deux études utilisent des sources de données différentes;
- 5) Les deux études utilisent une démarche de modélisation différente et des hypothèses différentes selon qu'il s'agisse d'un modèle d'équilibre général dans une économie ouverte ou dans une économie fermée.

Compte tenu du fait que ces deux études ont recours à des démarches très différentes, nous recommandons de faire preuve de prudence en comparant les résultats de chacune d'elles. En outre, comme les chiffres les plus récents présentés dans le rapport de RHDCC datent de 2006, les projections offertes dans l'étude ne tiennent pas compte des transformations majeures qu'a connues la conjoncture économique dans le sillon de la crise actuelle.

Annexes

Annexe A – Industries du SCIAN faisant partie du secteur du tourisme

1. Transport

Transport aérien

- 4811 – Transport aérien régulier
- 4812 -- Transport aérien non régulier

Autres modes de transport

- 4821 – Transport ferroviaire
- 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
- 5321 -- Location et location à bail de matériel automobile

2. Hébergement

- 7211 -- Hébergement des voyageurs
- 7212 -- Parcs pour véhicules de plaisance et camps de loisirs

3. Restauration

- 7221 -- Restaurants à service complet
- 7222 -- Établissements de restauration à service restreint
- 7224 -- Débits de boissons (alcoolisées)

4. Loisirs et divertissements

- 51213 -- Présentation de films et de vidéos
- 7111 -- Compagnies d'arts d'interprétation
- 7112 -- Sports-spectacles
- 7115 -- Artistes, auteurs et interprètes indépendants
- 7121 -- Établissements du patrimoine
- 7131 -- Parcs d'attractions et salles de jeux électroniques
- 7132 -- Jeux de hasard et loteries
- 7139 -- Autres services de divertissement et de loisirs

5. Services de voyages

- 5615 -- Services de préparation de voyages et de réservation

Annexe B – Classification CNP des professions du secteur du tourisme

Hébergement

Directeurs/directrices de l'hébergement A222
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 et préparateurs/préparatrices d'aliments dans les services alimentaires G961
Toutes les autres fonctions de travail en 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

Autres modes de transport

Directeurs/directrices des transports A373
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail G211
Réparateurs/réparatrices de wagons H414
Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles H421
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et d'autre matériel de transport en commun H712
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses H713
Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage H721
Chefs de train et serre-freins H722
Ouvriers/ouvrières à l'entretien de la voie ferrée H732
Toutes les autres fonctions de travail du transport

Restauration

Directeurs/directrices de la restauration et des services d'alimentation A221
Superviseurs/superviseuses des services alimentaires G012
Caissiers/caissières G311
Chefs G411
Cuisiniers/cuisinières G412
Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse G511
Barmans/barmaids G512
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons G513
Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtissières G942
Serveurs/serveuses au comptoir et préparateurs/préparatrices d'aliments dans les services alimentaires G961
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses H714

Toutes les autres fonctions de travail de la restauration

Loisirs et divertissements

Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles A141

Directeurs/directrices des programmes et des services de sports et de loisirs A343

Instructeurs/institutrices et responsables des 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

Préposés/préposées dans les amusements, les sports et les loisirs G731

Concierges et concierges d'immeubles G933

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 de la vente au détail A211

Conseillers/conseillères en voyages G711

Toutes les autres fonctions de travail des services de voyages

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 2002)

CANADA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	59 998	66 363	75 426	83 740	92 511
Transport aérien	14 503	17 189	20 997	24 714	28 662
Transport ferroviaire	294	301	346	394	444
Autres types de transport	45 201	48 873	54 084	58 633	63 406
Hébergement	11 022	11 938	13 053	14 103	15 294
Restauration	45 226	49 101	55 661	61 328	67 123
Loisirs et divertissements	19 179	21 210	24 663	27 693	30 500
Services de voyages	2 926	3 220	3 483	3 673	3 808
Autres	2 883	3 197	3 838	4 232	4 428
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	141 234	155 029	176 124	194 770	213 665

* Remarque : Les chiffres indiqués ci-dessus 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 2002)

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	855	900	943	920	898
Transport aérien	39	47	55	55	55
Transport ferroviaire	9	9	10	10	10
Autres types de transport	807	844	879	854	833
Hébergement	109	119	124	120	116
Restauration	442	465	495	496	498
Loisirs et divertissements	171	184	202	208	211
Services de voyages	25	27	27	25	23
Autres	21	23	26	25	22
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 623	1 718	1 817	1 793	1 769

Tableau C3 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

ST. JOHN'S	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	293	325	351	349	341
Transport aérien	24	29	33	33	33
Transport ferroviaire	3	3	3	3	4
Autres types de transport	267	294	315	312	304
<i>Hébergement</i>	34	39	41	39	38
<i>Restauration</i>	200	220	241	247	247
<i>Loisirs et divertissements</i>	86	96	109	114	116
<i>Services de voyages</i>	14	15	16	14	13
Autres	8	9	11	11	10
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	635	705	769	774	765

Tableau C4 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	562	575	592	571	558
Transport aérien	16	19	21	22	22
Transport ferroviaire	6	6	6	7	7
Autres types de transport	540	550	564	543	529
<i>Hébergement</i>	75	80	84	80	78
<i>Restauration</i>	243	245	253	249	250
<i>Loisirs et divertissements</i>	85	88	93	94	96
<i>Services de voyages</i>	11	11	11	10	9
Autres	13	13	15	14	13
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	988	1 012	1 048	1 019	1 004

Tableau C5 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	169	167	179	190	202
Transport aérien	1	1	1	1	1
Transport ferroviaire	2	1	2	2	2
Autres types de transport	167	165	177	188	199
<i>Hébergement</i>	64	58	62	66	70
<i>Restauration</i>	132	133	146	158	170
<i>Loisirs et divertissements</i>	57	60	67	74	80
<i>Services de voyages</i>	4	3	3	3	3
Autres	7	6	7	8	8
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	433	427	464	498	533

Tableau C6 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

CHARLOTTETOWN	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	83	82	88	93	99
Transport aérien	0	0	0	0	1
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1
Autres types de transport	82	81	86	92	98
<i>Hébergement</i>	29	26	28	30	32
<i>Restauration</i>	65	66	72	78	84
<i>Loisirs et divertissements</i>	26	28	31	34	37
<i>Services de voyages</i>	2	2	2	2	2
Autres	3	3	3	4	4
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	209	207	225	241	258

Tableau C7 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	86	85	91	97	103
Transport aérien	0	0	0	0	0
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1
Autres types de transport	85	84	90	96	102
Hébergement	35	32	34	36	38
Restauration	66	67	74	80	86
Loisirs et divertissements	31	32	36	40	43
Services de voyages	2	2	2	2	2
Autres	4	3	4	4	4
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	224	220	240	257	275

Tableau C8 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

NOUVELLE-ÉCOSSE	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	1 446	1 513	1 597	1 632	1 660
Transport aérien	105	120	141	157	173
Transport ferroviaire	16	15	17	19	20
Autres types de transport	1 326	1 377	1 439	1 457	1 467
Hébergement	265	281	294	300	308
Restauration	898	943	1 006	1 039	1 063
Loisirs et divertissements	406	438	481	509	527
Services de voyages	37	39	41	40	39
Autres	74	77	88	90	88
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	3 126	3 291	3 507	3 610	3 685

Tableau C9 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

HALIFAX	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	821	882	953	986	1 005
Transport aérien	77	90	106	118	130
Transport ferroviaire	9	9	10	11	12
Autres types de transport	735	783	837	857	863
Hébergement	116	129	137	140	144
Restauration	411	444	490	515	527
Loisirs et divertissements	201	222	252	271	281
Services de voyages	22	24	25	24	24
Autres	38	41	48	49	48
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 608	1 742	1 905	1 986	2 029

Tableau C10 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	626	631	644	646	655
Transport aérien	28	30	35	38	42
Transport ferroviaire	7	6	7	8	8
Autres types de transport	591	594	602	600	604
Hébergement	149	151	157	160	164
Restauration	487	500	516	524	537
Loisirs et divertissements	205	216	229	238	246
Services de voyages	16	16	16	16	15
Autres	36	36	40	40	39
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 518	1 550	1 603	1 624	1 656

Tableau C11 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

NOUVEAU-BRUNSWICK	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	1 074	1 137	1 222	1 246	1 266
Transport aérien	15	18	20	22	24
Transport ferroviaire	6	6	7	7	8
Autres types de transport	1 053	1 113	1 195	1 216	1 234
<i>Hébergement</i>	167	177	185	187	190
<i>Restauration</i>	797	845	929	961	987
<i>Loisirs et divertissements</i>	287	309	350	371	385
<i>Services de voyages</i>	12	13	14	14	13
Autres	48	51	59	61	60
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	2 384	2 533	2 758	2 839	2 901

Tableau C12 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

SAINT JOHN	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	183	198	213	218	222
Transport aérien	7	9	10	11	12
Transport ferroviaire	1	1	1	1	1
Autres types de transport	175	188	202	206	209
<i>Hébergement</i>	21	23	24	24	25
<i>Restauration</i>	133	144	158	164	168
<i>Loisirs et divertissements</i>	49	54	62	65	68
<i>Services de voyages</i>	5	5	6	6	5
Autres	8	9	10	10	10
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	399	433	472	487	498

Tableau C13 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DU NOUVEAU-BRUNSWICK	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	891	939	1 009	1 028	1 045
Transport aérien	8	9	11	12	12
Transport ferroviaire	5	5	6	6	7
Autres types de transport	878	925	993	1 011	1 026
Hébergement	146	154	161	163	165
Restauration	664	701	771	797	819
Loisirs et divertissements	237	255	288	305	317
Services de voyages	8	8	8	8	8
Autres	40	42	49	50	49
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 985	2 100	2 286	2 352	2 404

Tableau C14 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

QUÉBEC (PROVINCE)	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	12 467	13 469	14 961	16 093	17 192
Transport aérien	2 920	3 338	3 981	4 486	4 968
Transport ferroviaire	58	57	65	72	80
Autres types de transport	9 489	10 074	10 915	11 534	12 144
Hébergement	1 872	1 939	2 092	2 216	2 356
Restauration	8 388	8 954	9 905	10 592	11 240
Loisirs et divertissements	4 356	4 777	5 438	5 944	6 367
Services de voyages	819	851	901	919	918
Autres	606	624	733	780	784
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	28 508	30 613	34 030	36 543	38 857

Tableau C15 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

QUÉBEC (VILLE)	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	966	1 055	1 146	1 215	1 289
Transport aérien	101	121	144	162	179
Transport ferroviaire	5	5	6	7	8
Autres types de transport	860	929	996	1 047	1 102
Hébergement	251	271	296	315	335
Restauration	892	972	1 069	1 140	1 209
Loisirs et divertissements	388	434	490	533	571
Services de voyages	77	81	85	86	86
Autres	56	58	68	72	72
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	2 630	2 872	3 153	3 360	3 562

Tableau C16 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

MONTRÉAL	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	7 861	8 594	9 758	10 621	11 388
Transport aérien	2 394	2 730	3 268	3 690	4 088
Transport ferroviaire	33	33	38	43	48
Autres types de transport	5 434	5 831	6 451	6 888	7 253
Hébergement	605	639	703	753	800
Restauration	4 115	4 452	5 048	5 465	5 799
Loisirs et divertissements	2 387	2 652	3 086	3 410	3 653
Services de voyages	569	569	597	606	606
Autres	338	352	423	455	458
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	15 875	17 257	19 615	21 309	22 704

Tableau C17 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	3 640	3 820	4 057	4 256	4 515
Transport aérien	425	487	569	634	701
Transport ferroviaire	19	18	20	22	25
Autres types de transport	3 195	3 315	3 468	3 600	3 789
Hébergement	1 016	1 029	1 093	1 149	1 221
Restauration	3 380	3 529	3 788	3 988	4 232
Loisirs et divertissements	1 581	1 691	1 862	2 001	2 143
Services de voyages	173	176	181	181	181
Autres	213	213	242	252	253
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	10 003	10 459	11 222	11 827	12 545

Tableau C18 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

ONTARIO	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	24 506	26 825	31 232	35 701	40 384
Transport aérien	7 442	8 703	10 734	12 812	15 015
Transport ferroviaire	71	71	83	96	109
Autres types de transport	16 993	18 051	20 414	22 793	25 259
Hébergement	4 119	4 352	4 795	5 230	5 694
Restauration	18 519	19 687	22 712	25 614	28 546
Loisirs et divertissements	8 315	9 022	10 655	12 216	13 679
Services de voyages	1 137	1 245	1 367	1 473	1 552
Autres	991	1 083	1 321	1 488	1 580
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	57 586	62 214	72 082	81 722	91 435

Tableau C19 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

TORONTO	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	13 708	15 584	18 790	21 910	24 963
Transport aérien	5 975	7 151	8 890	10 651	12 485
Transport ferroviaire	32	35	42	49	55
Autres types de transport	7 701	8 398	9 859	11 210	12 422
Hébergement	1 323	1 526	1 749	1 947	2 120
Restauration	7 091	7 810	9 410	10 842	12 087
Loisirs et divertissements	3 183	3 600	4 442	5 205	5 829
Services de voyages	682	803	885	954	1 006
Autres	455	519	659	758	809
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	26 442	29 842	35 935	41 615	46 814

Tableau C20 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

OTTAWA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	2 093	2 233	2 559	2 901	3 279
Transport aérien	669	706	850	1 004	1 177
Transport ferroviaire	6	6	6	7	8
Autres types de transport	1 419	1 522	1 702	1 889	2 094
Hébergement	356	360	396	432	471
Restauration	1 721	1 844	2 113	2 373	2 644
Loisirs et divertissements	775	843	988	1 129	1 265
Services de voyages	103	108	117	126	132
Autres	88	95	115	129	137
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	5 136	5 484	6 289	7 091	7 929

Tableau C21 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

ST.CATHERINES-NIAGARA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	646	674	733	807	904
Transport aérien	109	116	136	157	185
Transport ferroviaire	2	2	2	3	3
Autres types de transport	534	556	595	646	717
Hébergement	480	486	517	554	604
Restauration	849	883	970	1 067	1 190
Loisirs et divertissements	617	652	733	820	918
Services de voyages	38	40	43	45	47
Autres	46	48	56	61	64
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	2 675	2 783	3 052	3 353	3 728

Tableau C22 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE L'ONTARIO	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	8 059	8 334	9 150	10 084	11 237
Transport aérien	689	730	859	1 000	1 169
Transport ferroviaire	31	29	33	37	42
Autres types de transport	7 339	7 576	8 258	9 047	10 026
Hébergement	1 960	1 980	2 132	2 297	2 499
Restauration	8 858	9 149	10 219	11 332	12 625
Loisirs et divertissements	3 741	3 928	4 491	5 063	5 667
Services de voyages	315	335	357	378	398
Autres	401	420	492	541	570
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	23 334	24 148	26 842	29 694	32 996

Tableau C23 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

MANITOBA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	2 175	2 493	2 733	2 962	3 196
Transport aérien	231	310	371	431	495
Transport ferroviaire	16	18	21	23	26
Autres types de transport	1 928	2 165	2 342	2 507	2 675
Hébergement	355	422	453	485	523
Restauration	1 454	1 625	1 793	1 951	2 109
Loisirs et divertissements	592	671	765	854	934
Services de voyages	67	81	86	91	95
Autres	102	122	145	160	169
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	4 745	5 414	5 975	6 503	7 027

Tableau C24 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

WINNIPEG	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	1 640	1 907	2 087	2 259	2 438
Transport aérien	171	235	281	327	376
Transport ferroviaire	12	14	16	18	20
Autres types de transport	1 457	1 658	1 790	1 914	2 042
Hébergement	194	238	255	273	295
Restauration	1 013	1 149	1 264	1 372	1 483
Loisirs et divertissements	411	472	537	598	654
Services de voyages	50	62	66	70	73
Autres	72	89	104	115	122
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	3 380	3 917	4 312	4 688	5 066

Tableau C25 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DU MANITOBA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	534	586	647	703	758
Transport aérien	59	75	90	104	119
Transport ferroviaire	4	4	5	5	6
Autres types de transport	471	507	552	593	632
Hébergement	162	184	197	212	228
Restauration	441	476	530	579	626
Loisirs et divertissements	181	198	228	256	280
Services de voyages	17	20	21	23	24
Autres	29	34	40	45	47
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 365	1 498	1 664	1 817	1 963

Tableau C26 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

SASKATCHEWAN	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	1 893	2 162	2 310	2 429	2 547
Transport aérien	89	117	138	158	178
Transport ferroviaire	17	18	21	23	25
Autres types de transport	1 787	2 027	2 151	2 248	2 344
Hébergement	319	381	403	422	446
Restauration	1 416	1 613	1 744	1 848	1 944
Loisirs et divertissements	458	535	596	646	686
Services de voyages	42	49	52	54	55
Autres	123	144	169	184	191
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	4 251	4 884	5 274	5 581	5 870

Tableau C27 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

REGINA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	364	415	458	490	512
Transport aérien	11	13	16	18	21
Transport ferroviaire	3	4	4	5	5
Autres types de transport	350	398	438	467	487
Hébergement	54	64	68	72	76
Restauration	366	417	467	503	529
Loisirs et divertissements	133	156	180	199	212
Services de voyages	11	13	14	14	15
Autres	28	32	39	43	45
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	956	1 097	1 227	1 322	1 389

Tableau C28 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

SASKATOON	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	543	659	723	771	812
Transport aérien	42	58	69	79	90
Transport ferroviaire	5	5	6	7	8
Autres types de transport	496	595	648	685	714
Hébergement	78	100	106	111	118
Restauration	433	518	572	612	644
Loisirs et divertissements	113	140	159	174	185
Services de voyages	12	15	16	17	18
Autres	35	44	52	57	60
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 213	1 475	1 629	1 743	1 836

Tableau C29 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE LA SASKATCHEWAN	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	986	1 088	1 128	1 168	1 223
Transport aérien	36	45	53	60	68
Transport ferroviaire	9	9	10	12	13
Autres types de transport	941	1 034	1 065	1 096	1 143
Hébergement	188	218	229	238	252
Restauration	618	678	705	732	771
Loisirs et divertissements	211	239	256	272	289
Services de voyages	19	22	23	24	24
Autres	60	68	78	83	86
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	2 082	2 313	2 419	2 518	2 646

Tableau C30 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

ALBERTA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	6 730	7 844	8 985	9 965	11 086
Transport aérien	899	1 215	1 511	1 805	2 138
Transport ferroviaire	42	46	54	63	73
Autres types de transport	5 789	6 582	7 419	8 097	8 874
Hébergement	1 508	1 806	2 008	2 205	2 445
Restauration	6 313	7 202	8 300	9 181	10 163
Loisirs et divertissements	2 113	2 464	2 919	3 298	3 683
Services de voyages	264	330	364	394	422
Autres	390	484	594	671	725
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	17 319	20 130	23 170	25 715	28 525

Tableau C31 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

CALGARY	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	3 031	3 603	4 224	4 760	5 338
Transport aérien	652	877	1 107	1 331	1 577
Transport ferroviaire	17	20	24	29	33
Autres types de transport	2 361	2 706	3 093	3 399	3 729
Hébergement	355	440	516	582	645
Restauration	2 305	2 655	3 100	3 451	3 819
Loisirs et divertissements	815	962	1 155	1 314	1 467
Services de voyages	99	125	145	161	172
Autres	152	192	240	275	299
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	6 757	7 976	9 380	10 542	11 741

Tableau C32 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

EDMONTON	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	2 005	2 366	2 693	2 966	3 279
Transport aérien	139	200	243	287	340
Transport ferroviaire	14	15	17	20	23
Autres types de transport	1 853	2 151	2 433	2 659	2 916
Hébergement	356	450	504	555	616
Restauration	2 048	2 386	2 765	3 067	3 396
Loisirs et divertissements	654	776	924	1 046	1 168
Services de voyages	91	125	139	151	162
Autres	119	150	185	209	225
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	5 274	6 254	7 210	7 994	8 845

Tableau C33 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE L'ALBERTA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	1 695	1 875	2 068	2 240	2 469
Transport aérien	108	138	162	187	222
Transport ferroviaire	11	12	13	14	17
Autres types de transport	1 575	1 725	1 894	2 038	2 230
Hébergement	797	916	988	1 068	1 184
Restauration	1 960	2 161	2 435	2 664	2 948
Loisirs et divertissements	645	726	840	938	1 047
Services de voyages	73	88	95	101	108
Autres	119	142	169	188	202
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	5 289	5 908	6 595	7 198	7 959

Tableau C34 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

COLOMBIE-BRITANNIQUE	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	8 444	9 588	10 967	12 278	13 728
Transport aérien	2 761	3 319	4 042	4 783	5 611
Transport ferroviaire	58	59	68	78	88
Autres types de transport	5 625	6 210	6 858	7 417	8 029
Hébergement	2 120	2 263	2 479	2 701	2 959
Restauration	6 694	7 438	8 408	9 243	10 133
Loisirs et divertissements	2 350	2 668	3 093	3 465	3 825
Services de voyages	512	573	616	649	674
Autres	505	563	671	737	770
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	20 624	23 092	26 235	29 072	32 090

Tableau C35 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

VANCOUVER	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	4 982	5 829	6 776	7 672	8 633
Transport aérien	1 967	2 456	3 013	3 579	4 200
Transport ferroviaire	31	33	39	45	52
Autres types de transport	2 984	3 340	3 724	4 047	4 381
Hébergement	770	900	1 007	1 109	1 215
Restauration	3 634	4 085	4 665	5 155	5 652
Loisirs et divertissements	1 222	1 414	1 658	1 868	2 063
Services de voyages	330	407	435	456	474
Autres	275	316	382	423	443
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	11 211	12 950	14 924	16 684	18 480

Tableau C36 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

VICTORIA	2006	2010	2015	2020	2025
Transport	703	761	841	918	1 011
Transport aérien	132	144	165	189	222
Transport ferroviaire	6	5	6	7	7
Autres types de transport	565	611	670	722	782
Hébergement	211	213	222	236	258
Restauration	546	596	671	736	807
Loisirs et divertissements	230	255	293	326	360
Services de voyages	37	40	40	41	43
Autres	43	47	54	59	61
DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES	1 771	1 911	2 121	2 316	2 540

Tableau C37 : Prévisions de base de la demande potentielle de biens et services touristiques
(millions de dollars de 2002)

AUTRES RÉGIONS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	2006	2010	2015	2020	2025
<i>Transport</i>	2 759	2 998	3 350	3 688	4 084
Transport aérien	662	719	864	1 015	1 189
Transport ferroviaire	21	20	23	26	29
Autres types de transport	2 076	2 259	2 463	2 647	2 866
<i>Hébergement</i>	1 138	1 150	1 250	1 356	1 486
<i>Restauration</i>	2 514	2 757	3 072	3 352	3 675
<i>Loisirs et divertissements</i>	899	1 000	1 142	1 270	1 402
<i>Services de voyages</i>	145	158	168	176	182
<i>Autres</i>	187	201	236	256	266
<i>DEMANDE DE BIENS ET SERVICES TOURISTIQUES</i>	7 642	8 264	9 218	10 097	11 095

Annexe D – Hypothèses démographiques par province

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Vieillesse de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique à Terre-Neuve-et-Labrador à long terme, et ce, de façon plus marquée que dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- L'exode et la hausse de l'âge moyen feront reculer la croissance de la population de Terre-Neuve-et-Labrador à un taux de croissance annuel moyen composé de 0,4 pour cent entre 2007 et 2030. On s'attend à ce que la population totale de la province passe ainsi de 506 000 personnes en 2007 à 467 000 en 2030.
- Le solde migratoire interprovincial négatif devrait se poursuivre au cours de la période de prévision, pour une perte moyenne d'environ 1 792 personnes par année pour la période de 2007 à 2012, et de 552 par année à long terme (soit de 2013 à 2030).
- Une hausse constante de l'immigration internationale, qui passera de 267 personnes en 2007 à 523 en 2030, compensera, en partie, le déclin prévu de la population.
- L'exode continu représente un phénomène particulièrement préoccupant, considérant qu'il s'agit des résidents jeunes et éduqués qui quittent la province en quête de meilleures perspectives d'emploi ailleurs au pays. Cette tendance entraînera une modification défavorable de la répartition par âge de la population de la province.
- Le groupe d'âge des 25 à 34 ans, qui comptait pour 12 pour cent de la population en 2007, ne représentera plus que 10 pour cent de la population d'ici 2030. Parallèlement, la proportion des personnes de 65 ans et plus passera de 13,9 pour cent en 2007 à 29,5 pour cent en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Les baby-boomers seront très nombreux à prendre leur retraite entre 2011 et 2015. Étant donné qu'une part importante de cette cohorte aura quitté le marché du travail d'ici la fin de la période de prévision, 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 71,2 pour cent de la population en 2007. Cette proportion baissera à 59,2 pour cent d'ici 2030.
- Le taux de participation au marché du travail à l'échelle provinciale a atteint un sommet de 59,2 pour cent en 2007 et devrait baisser graduellement pendant le reste de la période de prévision, pour s'établir à 50,9 pour cent en 2030.
- La main-d'œuvre devrait baisser encore plus rapidement, particulièrement après 2012, alors qu'elle se contractera à un taux composé moyen de 1,0 pour cent pendant le reste de la période de prévision.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique à l'Île-du-Prince-Édouard à long terme, et ce, de façon plus marquée que dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- On s'attend à ce que la population de l'île passe de 138 479 personnes en 2007 à 160 602 en 2030, soit un taux de croissance annuel moyen composé de 0,6 pour cent. La croissance de la population de la province sera modeste à moyen terme. Elle prendra toutefois de l'essor à long terme, lorsque les baby-boomers, surtout ceux du Canada Atlantique, commenceront à venir s'établir sur l'île pour leur retraite.
- Le solde migratoire interprovincial devrait faire des gains constants, passant de 178 personnes en 2007 à 685 en 2030. Au cours de la période de prévision, le solde migratoire interprovincial ajoutera un total de 13 234 personnes à la population de la province, soit une moyenne de 551 personnes par année.
- L'immigration internationale nette était de 528 personnes en 2006 et de 204 en 2007; elle devrait se stabiliser à une moyenne d'environ 312 personnes par année d'ici 2030. Dans l'ensemble, l'immigration internationale nette devrait accroître la population de l'île de 7 601 personnes au cours de la période de prévision.
- La proportion des personnes de 65 ans et plus devrait passer de 14,5 pour cent en 2007 à 25,8 pour cent en 2030.
- Compte tenu du déclin du nombre de femmes en âge de procréer et du taux de fécondité 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 de 196 en 2007 à une perte annuelle de 248 personnes par année en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Depuis 1999, 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. À compter de 2008, cette tendance devrait toutefois se renverser pour le reste de la période de prévision.
- On s'attend à ce que le taux de participation reste autour de 68,4 pour cent pour le reste de la décennie, et qu'il baisse ensuite lentement à 61,4 pour cent au cours du reste de la période de prévision.
- La croissance de l'emploi devrait rester stable jusqu'en 2012, avant de chuter à une croissance moyenne de 0,2 pour cent par année de 2012 à 2030.
- Même avec une croissance de la main-d'œuvre qui devrait ralentir pour s'établir à un taux annuel de seulement 0,2 pour cent, l'Île-du-Prince-Édouard devancera tout de même les autres provinces de l'Atlantique, où l'on prévoit que la main-d'œuvre enregistrera un taux de croissance composé négatif.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique en Nouvelle-Écosse à long terme, et ce, de façon beaucoup plus marquée que dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- Après avoir atteint un sommet de 946 423 personnes en 2022, la population de la province connaîtra un déclin rapide, reculant à 939 982 à la fin de la période de prévision. Cette baisse représente une perte de 0,1 pour cent par année de 2022 à 2030.
- Au cours de la dernière année, la croissance de la population a été stimulée par la migration de travailleurs provenant d'autres provinces canadiennes, venus travailler à des mégaprojets de construction (développements dans les domaines pétrochimique et gazier). Cette augmentation commencera à ralentir lorsque ces projets se termineront à la fin de la décennie.
- L'immigration internationale nette continuera d'être forte en Nouvelle-Écosse; cette province recevra un total de 40 480 personnes pendant la période de prévision.
- La croissance naturelle de la population, qui enregistrait un déclin marqué depuis 1961, a été négative pour la première fois en 2006. On prévoit qu'elle demeurera négative à partir de 2008 – soit plus tôt que ce qu'on prévoyait au départ. Ce phénomène est largement attribuable au faible taux de fécondité.
- La proportion de la population âgée de 65 ans et plus passera de 14,8 pour cent en 2007 à 27,2 pour cent en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- La tendance à la baisse en matière de main-d'œuvre amorcée en 2005 devrait se renverser au cours de la période de 2007 à 2011, période au cours de laquelle la province profitera de la migration interprovinciale de personnes venues travailler à des projets de construction à grande échelle.
- Après une légère croissance au cours des prochaines années, la main-d'œuvre commencera à reculer à un rythme assez rapide. Pendant les 15 dernières années de la projection, la main-d'œuvre diminuera à un taux annuel moyen de 0,8 pour cent.
- Parallèlement, le taux de participation a déjà entamé un recul après avoir atteint un sommet historique de 64,1 pour cent en 2004. On prévoit qu'il poursuivra sa chute à long terme, pour s'établir à 54,6 pour cent d'ici 2030.
- Comme la croissance de la population source s'arrêtera entre 2016 et 2030 et que le taux de participation continuera à chuter à un rythme encore plus rapide, la croissance de la main-d'œuvre dégringolera, reculant de 0,7 pour cent par année de 2015 à 2030.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique au Nouveau-Brunswick à long terme, tout comme dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- La faible croissance de la population prévue au Nouveau-Brunswick constitue une tendance qui aura des répercussions majeures sur les perspectives de la province au cours de la période de prévision.
- Après avoir atteint un sommet de 752 420 personnes en 1997, la population de la province a commencé à décliner à cause du faible taux de fécondité et de l'exode croissant des jeunes qui vont s'établir ailleurs au Canada.
- Cette tendance à la baisse devrait toutefois s'inverser à court terme, alors que de nouveaux projets de construction contribueront à mettre fin au solde migratoire interprovincial négatif. Cette période caractérisée par des projets de construction devrait durer jusqu'en 2011 et entraîner une croissance annuelle moyenne de la population de 0,1 pour cent entre 2008 et 2011.
- En l'absence de projets d'envergure qui retiendront les travailleurs après la fin des travaux, les pertes résultant du solde migratoire interprovincial reprendront, et le déclin du taux de croissance de la population ira en s'accroissant à la fin de la période de prévision. En 2030, la population totale s'établira à 733 480 personnes, ce qui représente un recul annuel moyen de 0,1 pour cent de 2007 à 2030.
- La croissance naturelle de la population (soit le surplus des naissances sur les décès) devrait reculer et devenir négative à compter de 2010, à cause du vieillissement de la population. Ainsi, l'âge moyen de la population connaîtra une hausse considérable. S'établissant aujourd'hui à 40 ans, l'âge moyen de la population du Nouveau-Brunswick grimpera à 46 ans d'ici la fin de la période de prévision.
- Le vieillissement de la population de la province contribuera également à freiner le nombre de naissances au cours de la période de prévision, puisque les femmes présentement en âge de procréer (âgées de 15 à 44 ans) seront remplacées par une cohorte plus petite. Ces femmes constituent présentement 40 pour cent de la population féminine totale du Nouveau-Brunswick. On s'attend à ce que cette proportion recule à 31,8 pour cent d'ici 2030. Le problème des naissances est exacerbé par un faible taux de fécondité. S'établissant à 1,41, le taux de fécondité au Nouveau-Brunswick est l'un des plus bas au pays, soit bien en deçà du taux de renouvellement de 2,1.
- La proportion des personnes âgées de 65 ans et plus passera de 14,5 pour cent en 2007 à 28 pour cent en 2030.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Un exode constant, surtout de jeunes, et le faible taux de fécondité de la province freineront la croissance de la population source à long terme. De plus, après avoir atteint un nouveau sommet de 64,3 pour cent en 2009, le taux de participation commencera à baisser pour le reste de la période de prévision, pour s'établir à 57,4 pour cent en 2030.
- La main-d'œuvre devrait enregistrer un recul de 0,6 pour cent par année à compter de 2009, pour compter 356 122 travailleurs en 2030.

QUÉBEC

Vieillessement de la population

- Les facteurs démographiques constituent un déterminant crucial des perspectives à long terme d'une économie. Les tendances démographiques les plus marquantes au Québec au cours des 23 prochaines années seront le ralentissement de la croissance de la population, la hausse des niveaux d'immigration et le vieillissement des baby-boomers.
- Avec la hausse de l'âge moyen des Québécois, la croissance de la population devrait chuter au cours de la période de prévision à long terme.

Croissance de la population

- Estimée à 7 657 040 personnes en 2007, la population du Québec s'établira à 8 672 794 en 2030, soit une augmentation d'à peine plus de 1 million de personnes.
- La croissance de la population du Québec demeurera relativement constante, avec un taux annuel moyen de 0,6 pour cent jusqu'en 2021, et ensuite de 0,5 pour cent de 2021 à 2030.
- L'immigration internationale moyenne nette par année au Québec devrait augmenter de façon constante, passant de 37 262 immigrants en 2007 à 54 125 en 2030.
- Le solde migratoire interprovincial demeurera toutefois négatif pendant l'ensemble de la période de prévision, s'établissant à une moyenne de 12 241 personnes par année.
- Le groupe des personnes âgées de 65 ans et plus, qui comptait pour 14,3 pour cent de la population en 2007, représentera 24,3 pour cent de la population en 2030. Parallèlement, la proportion des personnes de 15 à 19 ans reculera, pour passer de 6,3 pour cent à 5,1 pour cent au cours de la même période.
- Le taux de croissance naturelle de la population (naissances moins décès) devrait décliner de façon constante pendant la période de prévision et, à compter de 2022, les décès seront plus nombreux que les naissances.
- Avec le recul rapide du taux de croissance naturelle de la population, l'immigration nette deviendra pour ainsi dire le seul élément moteur de la croissance de la population dans la province pour la dernière partie de la prévision à long terme.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Parallèlement, la croissance de la population en âge de travailler devrait passer de 1 pour cent par année en 2007 à 0,5 pour cent en 2030, à mesure que les baby-boomers quitteront le marché du travail et que les travailleurs de la génération X représenteront une part plus importante de la main-d'œuvre.
- L'effet combiné de la baisse du taux de participation au marché du travail et du ralentissement de la croissance de la population source entraînera un recul de la croissance de la population active.
- Le taux de croissance annuel moyen composé de la main-d'œuvre passera de 0,7 pour cent de 2007 à 2012, à à peine 0,1 pour cent de 2013 à 2030.

Ontario

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique en Ontario à long terme, tout comme dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- On s'attend à ce que la population de l'Ontario augmente à un taux annuel moyen de 1,3 pour cent de 2007 à 2030. Cependant, l'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Le solde migratoire interprovincial demeurera négatif en Ontario jusqu'à la fin de 2011, puis se redressera pour atteindre une moyenne de 1 372 personnes par année de 2012 à 2030.
- L'immigration internationale nette, qui passera de 96 664 personnes en 2007 à 162 596 en 2030, stimulera la croissance de la population.
- Le groupe des personnes de 65 ans et plus, qui comptait pour 13,1 pour cent de la population totale en 2007, passera à 20,4 pour cent de la population d'ici 2030.
- Le taux de fécondité moyen en Ontario (soit le nombre de naissances vivantes par femme) a chuté à 1,5 dernièrement, soit bien en deçà du taux de renouvellement de 2,1 requis pour maintenir la population à son niveau actuel. D'ici 2030, le nombre moyen de naissances par année devrait croître de seulement 1 pour cent. En revanche, on prévoit que le taux de mortalité augmentera de façon constante au cours de la période de prévision.
- Le taux naturel d'accroissement de la population (les naissances moins les décès) régressera de façon constante pour passer de 42 162 en 2007 à 34 030 en 2030.
- L'immigration internationale nette de l'Ontario devrait augmenter graduellement, passant de 96 664 immigrants en 2007 à 162 596 en 2030. Compte tenu du recul du taux de croissance naturelle de la population, on prévoit que l'immigration internationale nette représentera environ 82 pour cent de la croissance annuelle totale de la population d'ici la fin de la période de prévision.

Accroissement de la main-d'œuvre

- On s'attend à ce que le taux de participation global connaisse un déclin marqué au cours des 20 prochaines années, puisqu'une part importante des baby-boomers prendront leur retraite.
- En conséquence, l'accroissement de la main-d'œuvre ralentira pour être ramené d'un taux composé annuel moyen de 1,5 % de 2007 à 2015 à 1 % de 2016 à 2030.

Manitoba

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Contrairement à l'ensemble du Canada, les changements démographiques ne devraient pas freiner la croissance économique de façon marquée au Manitoba à long terme.

Croissance de la population

- On prévoit que le taux de croissance annuel composé pour la population totale du Manitoba sera de 0,9 pour cent de 2007 à 2030. Ainsi, la population totale de la province passera de 1,185 million de personnes en 2007 à 1,474 million à la fin de 2030, permettant au Manitoba de conserver son titre de cinquième province en importance au pays.
- Les tendances démographiques de la province entre 2007 et 2030 laissent entrevoir un vieillissement de la population. Une part importante des baby-boomers seront à la retraite d'ici la fin de la période de prévision. En fait, en 2030, la cohorte des personnes âgées de 65 ans et plus devrait représenter environ 19,6 pour cent de la population totale.
- L'exode continu vers les autres provinces contribuera également à annuler la croissance de la population du Manitoba. Le solde migratoire interprovincial demeurera négatif au cours des 20 prochaines années, avec une perte moyenne de 1 460 personnes par année. L'immigration internationale nette demeurera quant à elle relativement stable, avec 9 224 immigrants en 2007 et 9 156 en 2030. Ainsi, la forte immigration internationale au Manitoba au cours de la période de prévision palliera amplement l'exode vers les provinces.
- Le taux de fécondité au Manitoba s'établit à 1,80, soit le deuxième plus élevé au Canada. Il est toutefois inférieur au taux de renouvellement de 2,1.
- La croissance naturelle (les décès moins les naissances) devrait être légèrement à la hausse jusqu'en 2022, avant d'entreprendre un déclin qui freinera la croissance de la population.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Comme le taux de fécondité au Manitoba est inférieur au taux de renouvellement, le taux de croissance annuel moyen composé de la population en âge de travailler devrait rester modéré à long terme, s'établissant à 1 pour cent de 2007 à 2030.
- Le taux de participation au marché du travail devrait continuer à croître jusqu'en 2009, où il atteindra 69,5 pour cent. Il enregistrera ensuite un déclin constant, pour s'établir à 65,8 pour cent à la fin de la période de prévision.
- L'effet combiné de la croissance modeste de la population et des taux de participation plus faibles se traduira par un taux de croissance annuel composé de 1 pour cent pour la période de 2007 à 2015, et de 0,7 pour cent de 2016 à 2030.

Saskatchewan

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique en Saskatchewan à long terme, tout comme dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- La population de la Saskatchewan devrait passer de 994 193 personnes en 2007 à 1 072 463 en 2030. Cette hausse se traduira par un taux de croissance annuel composé de seulement 0,3 pour cent pour la période de prévision, soit un taux considérablement inférieur au taux de 0,9 pour cent observé à l'échelle nationale.
- En 2030, une part importante de la génération du baby-boom sera à la retraite. En fait, la cohorte des personnes de 65 ans et plus devrait passer de 14,9 pour cent de la population totale en 2007 à 21,9 pour cent en 2030.
- En revanche, la cohorte des personnes de 15 à 24 ans, qui représente aujourd'hui 15,3 pour cent de la population totale de la Saskatchewan, ne devrait plus représenter que 13 pour cent en 2030.
- Le solde migratoire interprovincial de la Saskatchewan restera positif jusqu'au début de 2009. Il deviendra ensuite négatif, avec une perte moyenne de 1 682 personnes par année pour la période de 2007 à 2030.
- L'immigration internationale nette demeurera quant à elle positive et relativement stable de 2007 à 2030, avec une moyenne de 1 758 immigrants par année. Il s'agit néanmoins d'une très petite proportion du nombre total d'immigrants s'établissant au Canada. En effet, la plupart des immigrants choisissent plutôt d'habiter les grandes villes du Québec, de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.
- La Saskatchewan a le plus haut taux de fécondité de toutes les provinces, à 1,87; ce taux est toutefois inférieur au taux de renouvellement de 2,1.
- On prévoit que le taux de croissance naturelle de la population (les décès moins les naissances) ralentira au cours de la période de prévision, ce qui freinera la croissance de la population.

Accroissement de la main-d'œuvre

- La croissance de la main-d'œuvre ralentira avec le vieillissement de la population. S'établissant à un taux moyen de seulement 0,5 pour cent pour la période de 2007 à 2015, elle passera plus ou moins au point mort de 2016 à 2030.
- L'emploi total suivra une tendance similaire aux mouvements observés dans la main-d'œuvre. L'emploi total pour l'ensemble de la province devrait atteindre 514 236 emplois en 2030.
- Malgré la faible croissance de l'emploi, on s'attend à ce que le taux de chômage enregistre un léger recul, passant de 4,3 pour cent en 2006 à 4,1 pour cent en 2030. Ainsi, la Saskatchewan affichera le deuxième taux de chômage provincial le moins élevé au pays en 2030, avec un taux largement inférieur à la moyenne nationale.

ALBERTA

Viellissement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Les changements démographiques devraient freiner la croissance économique en Alberta à long terme, tout comme dans l'ensemble du Canada.

Croissance de la population

- À mesure que la population vieillira au cours de la période de prévision, sa croissance en Alberta devrait ralentir, en passant d'un taux annuel composé de 1,6 pour cent pour la période de 2002 à 2012, à 1,4 pour cent de 2013 à 2030.
- La proportion de la population âgée de 65 ans et plus connaîtra une croissance considérable au cours de la période de prévision; alors qu'elle s'établissait à 10,4 pour cent en 2007, elle sera de 19 pour cent en 2030.
- Dernièrement, la croissance de la population des 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 immigreront en Alberta sont en âge de travailler, le groupe des 15 à 29 ans en constituant la plus importante cohorte. Malgré tout, la croissance de la population en âge de travailler devrait passer d'un taux annuel moyen composé de 2,2 pour cent pour la période de 2003 à 2012 à un taux de 1,4 pour cent de 2013 à 2030.
- L'Alberta continuera d'enregistrer une importante migration interprovinciale nette à court terme, soit en moyenne 18 474 personnes de 2007 à 2012. On prévoit toutefois un ralentissement à long terme, alors que le solde migratoire s'établira à une moyenne de 9 993 personnes pour la période de 2013 à 2030.
- L'immigration internationale moyenne nette en l'Alberta devrait s'établir à 19 728 immigrants entre 2012 et 2030.
- Le taux de fécondité en Alberta devrait s'établir à 1,74 au cours de la période de prévision, soit un taux inférieur au taux de renouvellement de 2,1 nécessaire au maintien à long terme de la population par des moyens naturels.
- Le taux naturel d'accroissement de la population (les naissances moins les décès) devrait régresser de façon constante à partir de 2013 ou 2014.

Accroissement de la main-d'œuvre

- Après s'être établi en moyenne à 73,9 pour cent de 2003 à 2012, le taux de participation au marché du travail devrait régresser graduellement pour atteindre 72,6 pour cent en 2020 et 69,3 pour cent en 2030, alors que la participation des femmes au marché du travail se stabilisera et qu'une part accrue de la population source prendra sa retraite.
- L'accroissement de la main-d'œuvre ralentira pour être ramené d'un taux composé annuel moyen de 2,4 % de 2003 à 2012 à 0,9 % en 2020 et finalement à 0,8 % en 2030.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Vieillessement de la population

- L'âge moyen de la population augmentera de façon constante.
- Le vieillissement de la population ralentira la croissance de la demande intérieure; les changements les plus marquants toucheront les habitudes de dépenses et l'activité immobilière des consommateurs.

Croissance de la population

- On prévoit que la population de la Colombie-Britannique passera de 4,36 millions de personnes en 2007 à 5,6 millions en 2030, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,1 pour cent. S'il s'agit de l'un des plus forts taux de croissance de la population provinciale au pays pour la plus grande partie de la période de prévision, il n'en demeure pas moins qu'il constitue un recul par rapport au taux de croissance annuel moyen de 2,2 pour cent observé en Colombie-Britannique de 1990 à 2000.
- 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 14 pour cent en 2007 à 25 pour cent en 2030.
- Après avoir connu de nombreuses fluctuations au cours des dernières années, le solde migratoire interprovincial de la Colombie-Britannique se stabilisera, pour s'établir à 6 056 personnes en moyenne par année au cours de la période de prévision.
- L'immigration internationale nette, qui passera de 30 151 immigrants en 2007 à 46 910 en 2030, contribuera à stimuler la croissance de la population.
- Le taux de fécondité en Colombie-Britannique est de 1,39, soit bien inférieur au taux de renouvellement de 2,1.
- On prévoit que le taux de croissance naturelle réduira la croissance de la population, alors que le nombre de décès excédera le nombre de naissances à compter de 2026.

Accroissement de la main-d'œuvre

- À cause du vieillissement des baby-boomers et du faible taux de fécondité dans la province, le nombre net de nouveaux venus sur le marché du travail connaîtra un recul considérable au cours de la période de prévision.
- À compter de cette année, le taux de participation au marché du travail commencera à régresser. En 2011, ce déclin s'accélénera, alors qu'un plus grand nombre de travailleurs prendront leur retraite et que de nombreux retraités des autres provinces migreront vers la Colombie-Britannique. Dans l'ensemble, le taux de participation devrait s'affaiblir graduellement tout au long de la période de prévision, passant de 66,2 pour cent en 2007 à 59,4 pour cent en 2030.
- On prévoit que l'effet combiné d'une croissance plus faible de la population source et d'un taux de participation plus bas entraînera le ralentissement du taux de croissance annuel composé de la main-d'œuvre, qui passera de 1,2 pour cent pour la période de 2007 à 2015 à 0,6 pour cent de 2016 à 2030.

Annexe E – Contexte économique du Canada et des provinces

Tableau E1 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	- 0,1 %	0,0 %	- 0,2 %	- 0,4 %	- 0,5 %
Migration interprovinciale (000)	3,72	0,55	(0,79)	0,00	0,00
Population active	0,4 %	0,2 %	- 0,8 %	- 1,0 %	- 1,0 %
Taux de participation (écart)	0,8 %	- 0,1 %	- 2,1 %	- 2,0 %	- 1,6 %
Taux de chômage (écart)	- 2,1 %	- 2,9 %	0,3 %	- 0,5 %	0,8 %
Emploi	1,0 %	0,8 %	- 0,9 %	- 0,8 %	- 1,2 %
PIB réel	2,9 %	1,5 %	0,7 %	0,3 %	0,3 %
Revenu personnel disponible	0,2 %	3,5 %	2,2 %	2,2 %	2,0 %
Indice des prix à la consommation	2,2 %	1,7 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %

Tableau E2 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,5 %
Migration interprovinciale (000)	1,14	0,15	0,08	0,07	(0,00)
Population active	0,8 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Taux de participation (écart)	- 0,7 %	- 1,5 %	- 1,6 %	- 1,4 %	- 1,6 %
Taux de chômage (écart)	0,1 %	- 0,4 %	- 0,1 %	- 0,1 %	0,1 %
Emploi	0,8 %	0,6 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
PIB réel	1,8 %	1,9 %	1,3 %	1,2 %	1,2 %
Revenu personnel disponible	3,9 %	3,7 %	3,4 %	3,4 %	3,2 %
Indice des prix à la consommation	2,5 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,8 %

Tableau E3 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

NOUVELLE-ÉCOSSE	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	- 0,2 %
Migration interprovinciale (000)	4,35	(0,90)	(0,01)	0,03	(0,01)
Population active	0,8 %	- 0,1 %	- 0,5 %	- 0,7 %	- 0,8 %
Taux de participation (écart)	0,8 %	- 1,3 %	- 1,7 %	- 2,1 %	- 2,2 %
Taux de chômage (écart)	0,0 %	- 1,4 %	- 0,1 %	0,0 %	- 0,3 %
Emploi	0,8 %	0,2 %	- 0,4 %	- 0,7 %	- 0,8 %
PIB réel	1,6 %	1,7 %	0,8 %	0,5 %	0,7 %
Revenu personnel disponible	3,8 %	3,1 %	2,7 %	2,6 %	2,4 %
Indice des prix à la consommation	2,4 %	1,8 %	1,7 %	1,9 %	2,0 %

Tableau E4 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

NOUVEAU-BRUNSWICK	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	0,1 %	0,3 %	0,1 %	- 0,2 %	- 0,3 %
Migration interprovinciale (000)	3,85	2,84	(3,92)	(0,05)	0,00
Population active	1,1 %	0,3 %	- 0,6 %	- 0,7 %	- 0,9 %
Taux de participation (écart)	1,6 %	- 0,8 %	- 2,5 %	- 1,7 %	- 1,9 %
Taux de chômage (écart)	0,0 %	- 2,3 %	0,4 %	0,1 %	0,1 %
Emploi	1,2 %	0,7 %	- 0,7 %	- 0,7 %	- 0,9 %
PIB réel	1,8 %	2,6 %	0,8 %	0,9 %	0,7 %
Revenu personnel disponible	4,1 %	3,5 %	2,6 %	2,6 %	2,4 %
Indice des prix à la consommation	1,9 %	1,8 %	1,7 %	1,8 %	1,9 %

Tableau E5 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

QUÉBEC	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %
Migration interprovinciale (000)	(0,53)	(0,41)	1,24	(0,10)	0,00
Population active	0,8 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %
Taux de participation (écart)	0,0 %	- 1,1 %	- 1,3 %	- 1,6 %	- 1,5 %
Taux de chômage (écart)	- 0,2 %	- 1,5 %	- 0,2 %	0,1 %	0,2 %
Emploi	0,9 %	0,6 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %
PIB réel	2,0 %	2,3 %	1,7 %	1,4 %	1,4 %
Revenu personnel disponible	4,3 %	3,5 %	3,3 %	3,2 %	3,0 %
Indice des prix à la consommation	1,9 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E6 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ONTARIO	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,1 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %	1,3 %
Migration interprovinciale (000)	18,84	0,76	3,91	0,09	0,02
Population active	1,3 %	1,4 %	1,1 %	1,0 %	0,8 %
Taux de participation (écart)	- 0,1 %	- 0,4 %	- 1,2 %	- 1,5 %	- 1,8 %
Taux de chômage (écart)	0,9 %	- 1,0 %	- 0,6 %	- 0,3 %	- 0,1 %
Emploi	1,1 %	1,6 %	1,2 %	1,0 %	0,8 %
PIB réel	1,7 %	3,2 %	2,5 %	2,2 %	2,1 %
Revenu personnel disponible	4,2 %	4,5 %	4,1 %	4,0 %	3,8 %
Indice des prix à la consommation	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,2 %	2,3 %

Tableau E7 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

MANITOBA	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,0 %	0,9 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %
Migration interprovinciale (000)	5,19	0,40	0,39	0,32	(0,00)
Population active	1,4 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %
Taux de participation (écart)	0,8 %	- 0,5 %	- 0,8 %	- 1,0 %	- 1,3 %
Taux de chômage (écart)	0,4 %	- 0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,1 %
Emploi	1,2 %	0,9 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %
PIB réel	2,9 %	2,5 %	2,0 %	1,9 %	1,9 %
Revenu personnel disponible	5,5 %	3,7 %	3,6 %	3,7 %	3,6 %
Indice des prix à la consommation	2,3 %	1,9 %	1,9 %	1,8 %	2,0 %

Tableau E8 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

SASKATCHEWAN	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,1 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %
Migration interprovinciale (000)	1,63	(0,44)	0,33	0,33	(0,01)
Population active	1,6 %	0,3 %	- 0,1 %	0,0 %	0,1 %
Taux de participation (écart)	1,0 %	- 0,1 %	- 1,3 %	- 1,4 %	- 1,2 %
Taux de chômage (écart)	0,0 %	- 0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Emploi	1,6 %	0,3 %	- 0,1 %	- 0,1 %	0,1 %
PIB réel	3,5 %	2,0 %	1,6 %	1,5 %	1,6 %
Revenu personnel disponible	6,2 %	3,2 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %
Indice des prix à la consommation	2,7 %	1,9 %	1,9 %	1,8 %	2,0 %

Tableau E9 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

ALBERTA	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,9 %	1,5 %	1,4 %	1,3 %	1,1 %
Migration interprovinciale (000)	(31,12)	(3,22)	(1,90)	(1,06)	(0,00)
Population active	2,8 %	1,4 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %
Taux de participation (écart)	1,7 %	- 0,4 %	- 1,1 %	- 0,9 %	- 0,8 %
Taux de chômage (écart)	0,4 %	- 0,5 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Emploi	2,7 %	1,5 %	1,0 %	1,1 %	1,0 %
PIB réel	2,8 %	3,3 %	2,4 %	2,3 %	2,2 %
Revenu personnel disponible	6,7 %	5,0 %	4,4 %	4,6 %	4,3 %
Indice des prix à la consommation	3,3 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %

Tableau E10 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

COLOMBIE-BRITANNIQUE	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,4 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %
Migration interprovinciale (000)	(7,86)	0,53	0,76	0,32	(0,01)
Population active	1,9 %	1,0 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %
Taux de participation (écart)	0,8 %	- 1,3 %	- 2,0 %	- 2,1 %	- 2,1 %
Taux de chômage (écart)	0,4 %	- 0,7 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %
Emploi	1,8 %	1,1 %	0,6 %	0,5 %	0,3 %
PIB réel	2,3 %	2,6 %	1,7 %	1,6 %	1,6 %
Revenu personnel disponible	5,2 %	4,2 %	3,9 %	3,8 %	3,6 %
Indice des prix à la consommation	2,1 %	1,9 %	1,9 %	2,0 %	2,0 %

Tableau E11 : Variables du modèle exogène

(taux de croissance annuel composé, sauf indication contraire)

CANADA	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25	2025-30
Population	1,0 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %	0,9 %
Migration interprovinciale (000)	1,4 %	1,0 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
Population active	0,4 %	- 0,7 %	- 1,3 %	- 1,5 %	- 1,6 %
Taux de participation (écart)	0,3 %	- 1,1 %	- 0,3 %	- 0,1 %	0,0 %
Taux de chômage (écart)	1,3 %	1,2 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
Emploi	2,1 %	2,9 %	2,1 %	1,9 %	1,8 %
PIB réel	4,7 %	4,2 %	3,9 %	3,8 %	3,6 %
Revenu personnel disponible	2,1 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %