

ONTARIO

Construire l'avenir 2008-2016 Points saillants

Depuis plus de 10 ans, la construction en Ontario croît de façon constante, l'emploi dans plusieurs métiers approchant ou présentant même des niveaux records en 2007. Toutefois, le rythme de la croissance devrait ralentir à court terme et présenter par la suite des changements modérés d'année en année.

Les perspectives pour les investissements dans la construction résidentielle et non résidentielle en Ontario peuvent se résumer comme suit :

- En 2008, les constructions résidentielles reprennent à la suite d'un déclin en 2007, avant d'afficher une croissance constante, mais plus lente à long terme.
- La construction résidentielle est poussée par une forte croissance dans les dépenses en rénovation, qui s'établit en moyenne à 2,5 % au cours de la période de prévision, tandis que les investissements dans les nouvelles habitations demeurent relativement constants en accord avec les mises en chantier d'habitations.
- Après une augmentation d'environ 6 % en 2007, on prévoit une baisse dans la construction d'ouvrages de génie civil de 3,5 % en 2008 et de 4,4 % en 2009.
- La croissance de la construction des ouvrages de génie civil reprend en 2010 et s'établira en moyenne à 1,1 % de 2012 à 2016.
- La construction des immeubles non résidentiels ralentit en 2008 et en 2009 avant de remonter de 2,6 % en moyenne par année entre 2010 et 2016.

Les marchés de la main-d'œuvre en construction se caractérisent comme suit :

- Les emplois dans la construction pour les métiers recensés par le CSC (Conseil sectoriel de la construction) ont augmenté de plus de 21 % de 2001 à 2007, comparativement aux 11 % d'augmentation pour l'emploi total dans la province.
- Cette lancée baisse doucement et les marchés de la main-d'œuvre entreprennent une période relativement stable caractérisée par de très faibles variations.
- On prévoit une légère baisse des emplois dans la construction pour les métiers recensés par le CSC en 2008 et en 2009.
- De 2010 à 2016, la croissance de la main-d'œuvre de la construction s'établira à 1,1 % en moyenne.

Bien que ce modèle général représente le tableau dominant des marchés du travail en construction, le risque de pénuries des compétences et de problèmes de recrutement demeure présent. Pour certains grands projets d'infrastructure, y compris d'importants projets de construction institutionnelle, industrielle et de génie civil, qui exigeront d'importantes équipes de travailleurs spécialisés, on pourrait avoir de la difficulté à répondre à la demande, notamment dans les plus petites agglomérations. Les métiers clés exigés pour ces projets seront en forte demande, et des possibilités intéressantes d'emploi se présenteront dans plusieurs autres marchés. Pour attirer les meilleurs spécialistes, il faudra peut-être avoir recours à des ententes de recrutement spéciales.

Par ailleurs, le tableau actuel des perspectives pourrait être complètement transformé par des circonstances qui ont été envisagées, mais dont on n'a pas encore tenu compte. Les plus négatives : une récession aux États-Unis, suivie du déclin dans toutes les dépenses d'investissement, ainsi que dans le secteur

de la construction. Les plus favorables : de nombreux grands projets d'infrastructure, y compris d'importantes installations d'énergie nucléaire.

La construction du réacteur nucléaire de Darlington, récemment annoncée, pourrait coûter entre 8 et 15 milliards de dollars et débiterait en 2012. Ce projet aura d'importantes incidences sur le marché de la construction et offrira de nombreuses possibilités pour les travailleurs des métiers clés, tels que les chaudronniers, les mécaniciens de chantier, les grutiers, les conducteurs d'équipement lourd, les tuyauteurs, les monteurs de charpentes métalliques, les soudeurs et les manœuvres. Les autres métiers possédant des compétences essentielles sont les électriciens, les plombiers, les charpentiers-menuisiers et les tôleurs. Le projet doit subir au préalable une évaluation des impacts environnementaux; lorsque tous les aspects du projet seront connus, ils seront pris en compte dans une future édition du rapport *Construire l'avenir*.

De plus, il n'est pas impossible que les travailleurs de l'Ontario soient attirés par le travail à l'extérieur de la province. Le recrutement des travailleurs à l'extérieur de la province est déjà apparent, et les autres rapports provinciaux *Construire l'avenir* semblent indiquer que la tendance se maintient. Toutefois, bien que certains métiers puissent être attirés par ces occasions extra-provinciales, des observateurs de l'industrie croient qu'il sera difficile d'éloigner les travailleurs ontariens de leur province.

PERSPECTIVE RÉGIONALE

En général, les prévisions de travail sont bonnes pour la plupart des régions de l'Ontario. Les régions les plus faibles, telles que le nord, ont déjà perdu de nombreux travailleurs compétents, et le profil plus âgé de l'effectif restant favorisera les départs à la retraite au fur et à mesure que les marchés baisseront.

- La croissance de la construction qui se poursuit entre 2008 et 2011 dans la région du Grand Toronto pourrait attirer les travailleurs des métiers de la construction résidentielle et commerciale dans la région. Dans les autres régions de la province, on assiste à une baisse dans la construction résidentielle et à une baisse correspondante de l'emploi dans les métiers connexes.
- Après 2011, l'activité résidentielle dans la région du Grand Toronto ralentit, tandis que la construction présente une reprise dans les autres régions.
- C'est la région du centre qui profitera le plus de l'activité de construction pendant toute la période de prévision.
- Certaines régions seront marquées par des hauts et des bas cycliques importants dans la construction d'habitations, mais ces mouvements tendent à s'équilibrer dans l'ensemble de la province pour ne donner que de très faibles variations d'année en année.
- Les marchés du travail régionaux se stabilisent en même temps que la construction dans la région du Grand Toronto faiblit, et des reprises dans la construction d'habitations et d'immeubles commerciaux mènent au-devant les régions du centre, du sud-ouest et du nord.

Après de nombreuses années de forte croissance et de difficultés en matière de recrutement, les employeurs, groupes de main-d'œuvre et organismes de soutien ont appris à soutenir les conditions qui favorisent le recrutement et la recherche d'emploi. Pour le secteur de la construction en l'Ontario, il est important que les initiatives en vue de promouvoir les carrières, d'attirer de jeunes apprentis et d'améliorer les programmes de formation se poursuivent. Ce soutien est essentiel, autant pour faire croître les rangs des travailleurs compétents demandés pour les nouvelles constructions que pour remplacer ceux qui partent à la retraite.

De nombreux travailleurs issus du baby-boom partent à la retraite au cours des neuf prochaines années en emportant avec eux des compétences techniques, de supervision et de direction essentielles. Il faudra prévoir environ 56 300 nouveaux travailleurs uniquement pour maintenir l'effectif aux taux actuels. Les demandes liées aux départs à la retraite dépassent le triple des 17 600 travailleurs supplémentaires nécessaires pour combler les occasions d'emploi liées aux nouvelles constructions pendant la période de prévision de 2008 à 2016.

COTES D'ÉQUILIBRE DES MARCHÉS DU TRAVAIL DE LA CONSTRUCTION

Le tableau à la page suivante présente la cote pour chaque métier ou profession en construction en Ontario. Chaque groupe comporte de nombreux corps de métiers secondaires et spécialisations, et il arrive parfois que des sous-groupes présentant de l'expérience ou des compétences dans certains secteurs soient en forte demande. Ces circonstances particulières sont masquées par les tendances globales de la province. En 2008 et 2009, on prévoit que pratiquement tous les métiers et professions demeurent aux niveaux

COTES D'ÉQUILIBRE SUR LES MARCHÉS POUR LES MÉTIERS ET LES PROFESSIONS EN ONTARIO

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Chaudronniers	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Briqueleurs-maçons	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Charpentiers-menuisiers	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Finisseurs de béton	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Directeurs de la construction	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf dans l'industrie textile)	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Entrepreneurs et contremaîtres	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Grutiers	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Foreurs et dynamiteurs – mines à ciel ouvert, carrières et chantiers de construction	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
Électriciens (y compris industriels et de réseaux électriques)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Constructeurs et mécaniciens d'ascenseurs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Poseurs de revêtements d'intérieur	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Monteurs d'installations au gaz	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Vitriers	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Mécaniciens d'équipement lourd	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Calorifugeurs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Monteurs de charpentes métalliques et assembleurs et ajusteurs de plaques et de charpentes métalliques	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Peintres et décorateurs	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Plombiers	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Couvreurs et poseurs de bardeaux	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Tôliers	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Carreleurs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Conducteurs de camion	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Source : Conseil sectoriel de la construction.

COTES D'ÉQUILIBRE SUR LES MARCHÉS

- 1 Il y a des travailleurs disponibles; il existe une offre excédentaire et un risque de voir des travailleurs se diriger vers d'autres marchés.
- 2 Il y a des travailleurs disponibles pour répondre à un accroissement de la demande.
- 3 La disponibilité de travailleurs peut être limitée par de grands projets, de l'entretien industriel ou d'autres hausses de la demande à court terme.
- 4 Il n'y a pas, en général, de travailleurs disponibles. Les employeurs doivent se livrer concurrence pour attirer des travailleurs supplémentaires.
- 5 Il n'y a pas de travailleurs disponibles pour répondre à la demande. La concurrence est intense et les projets ou la production peuvent être retardés ou reportés.

d'emploi actuels ou présentent de faibles baisses. De petites augmentations dans les emplois sont prévues en 2010 et en 2011. Même plus tard dans la période, les augmentations d'année en année sont inférieures à 2 %.

MOBILITÉ

Les cotes d'équilibre dans le tableau ci-dessus font référence aux conditions sur les marchés de la main-d'œuvre en construction de l'Ontario avant de tenir compte de la mobilité vers d'autres secteurs d'activité ou d'autres provinces ou régions.

L'examen de la mobilité révèle qu'il n'y a pratiquement pas de changement dans l'emploi pour les métiers et professions recensés par le CSC travaillant à l'extérieur du secteur de la construction pendant la majorité de la période de prévision. Cela signifie essentiellement que la mobilité intersectorielle sera très limitée. Par contre, des exceptions peuvent se produire dans certains marchés régionaux précis, dans les endroits où l'industrie locale a subi des pertes, mais où le secteur de la construction offre en revanche certaines occasions de travail.

En ce qui concerne la mobilité régionale, les occasions les plus évidentes apparaissent en construction résidentielle, là où le modèle cyclique associé à l'important marché de la région du Grand Toronto effectue le mouvement inverse de celui des régions environnantes. On prévoit que la région du centre de l'Ontario perdra des emplois en construction résidentielle en 2008 et 2009, ce qui encouragera peut-être les travailleurs à faire la navette vers le Grand Toronto. Après

2012, c'est le contraire, et les gains importants en construction résidentielle à l'extérieur du Grand Toronto pourraient attirer les travailleurs vers les collectivités avoisinantes.

Un modèle similaire est prévu en construction non résidentielle, dont les occasions devraient davantage se manifester sous forme de projets. Par exemple, la construction de projets d'infrastructures, tels que des hôpitaux, palais de justice, centrales électriques et autres attireront d'importantes équipes de travailleurs spécialisés. La capacité du secteur à mobiliser ces groupes, à appairer les compétences aux besoins et à déplacer les équipes d'une collectivité à l'autre sera importante. Des pénuries créées par une forte demande pour des compétences spécialisées ou pour des équipes de plusieurs travailleurs ne sont pas inhabituelles. Les marchés ontariens devront prouver qu'ils sont en mesure de mobiliser les groupes d'une région à l'autre pour répondre à ces demandes. L'examen des conditions uniquement en Ontario suggère que le modèle de recrutement et d'accès aux compétences peut être géré compte tenu des conditions signalées dans le tableau présenté par le CSC. Toutefois, l'examen des autres provinces suggère que les demandes provenant de l'extérieur pourraient créer de la compétition.

Des données prévisionnelles à jour sont publiées en ligne à l'adresse suivante : **www.previsionsconstruction.ca**. Vous pouvez créer des rapports personnalisés sur un vaste éventail de catégories, par secteur, par métier ou par province, sur une période pouvant atteindre 10 ans.

Le rapport intégral, *Construire l'avenir, Évaluation du marché du travail de la construction de 2008 à 2016 en Ontario*, fait partie intégrante du programme Information sur le marché du travail du Conseil sectoriel de la construction; sa version électronique se trouve à l'adresse **www.csc-ca.org**.

Pour plus de renseignements ou pour obtenir des exemplaires du rapport, veuillez communiquer avec le :

Conseil sectoriel de la construction
220, avenue Laurier Ouest, bureau 1150
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9
Tél. : (613) 569-5552
Télec. : (613) 569-1220
info@csc-ca.org