



**UNE PERSPECTIVE DU MARCHÉ
DU TRAVAIL AU NOUVEAU-BRUNSWICK
2017-2026**



emploisNB.ca

Avis de renonciation

Le présent document fournit un aperçu du marché du travail du Nouveau-Brunswick et vise à fournir certaines connaissances appuyant la prise de décisions. Toutefois, la capacité exacte de prédiction du présent rapport est restreinte par de nombreux facteurs. Même si les prévisions utilisent des sources fiables de données, et sont basées sur une série d'hypothèses statistiques, économiques et démographiques, les modèles de statistiques ne sont pas parfaits. L'économie est en constante évolution en raison des développements imprévisibles qui surviennent régulièrement. Les lecteurs devraient être conscients que les prévisions ne sont que des estimations selon les renseignements connus à un moment donné. Elles sont donc plus utiles à démontrer des tendances générales, que prédire les chiffres exacts.

Table des matières

Sommaire exécutif	1
Introduction	4
Les 10 dernières années	7
Le PIB réel	8
La population	10
La population active	14
La perspective	17
La méthodologie	18
Le scénario de référence	20
La description	20
L'économie et le marché du travail	21
Les emplois disponibles	27
Les secteurs	29
Les professions	30
Le scénario alternatif	34
La description	34
L'économie et le marché du travail	35
Les emplois disponibles	37
Les secteurs	39
Les professions	40
Les annexes	42
L'annexe 1 : Une perspective particulière sur les professions par secteur selon le scénario de référence	43
L'annexe 2 : Une perspective détaillée des professions pour le scénario de référence	47

Sommaire exécutif

Le rapport Une perspective 2017-2026 du marché du travail au Nouveau-Brunswick s'adresse à quiconque désire mieux comprendre la perspective de l'emploi au NB lors des dix prochaines années. Le rendement de la province pour les années 2005-2015 est présenté dans le but d'offrir un contexte important. En ce qui a trait à la perspective, emploisnb.ca et le Ministère de l'éducation post-secondaire de la formation et du travail (MEPST) ont formé un partenariat stratégique pour travailler avec le Centre for Spatial Economics (C4SE) au niveau de deux modèles de scénarios. L'équipe a aussi collaboré avec d'autres experts provenant de la province et du gouvernement fédéral dans le but d'établir des données pertinentes, des indicateurs et des hypothèses uniques au Nouveau-Brunswick. La perspective est basée sur les circonstances économiques, sociales et politiques qui existaient en juin 2016, au moment où les données ont été recueillies.



Les 10 dernières années

Entre 2005 et 2015, le marché du travail au Nouveau-Brunswick, et l'économie en général, ont connu une croissance modérée, avec un rendement bien en-dessous de la moyenne Canadienne. Le Produit intérieur brut (PIB) a augmenté de seulement 5,4 %, en comparaison de 17,6 % pour le Canada entier. Durant cette période, le ralentissement économique qui s'était amorcé en 2008 s'est fait sentir au Canada. L'impact immédiat sur le Nouveau-Brunswick a été moins sévère; cependant, le redressement au niveau de la province a été relativement plat par rapport à l'ensemble du pays.

La population du Nouveau-Brunswick a connu une croissance de seulement 0,8 %, ce qui est beaucoup moins que celle de la population du Canada de 11,2 % pour la même période. L'âge médian pour le Nouveau-Brunswick en 2015 était plus élevé que la moyenne nationale, et depuis 2005, augmente à un rythme plus prononcé. Le ratio provincial entre le nombre de personnes typiques en âge de travailler (entre 15-64 ans) et le nombre d'aînés (65 ans et +) a changé de 5 à 1 en 2005 à 3,5 à 1,0 en 2015, ce qui représente une baisse dramatique (29 %) au niveau du nombre de personnes disponibles pour supporter les aînés.

Entre 2005 et 2015, le changement net de la population naturelle du Nouveau-Brunswick (les naissances moins les décès) était de 7 690, soit une moyenne de 700 personnes par année. Le changement naturel net de la population a cependant connu une baisse constante, et est passé à la négative pour la première fois de l'histoire en 2015. Par contre, l'immigration nette au niveau international a été positive de façon constante pour la période visée, affichant une augmentation nette de la population de 20,100 (une moyenne de 1 830 par année). La majorité des gains de population provenant de ces deux sources, a été réduite par l'immigration interprovinciale nette. Lors de la période visée, le Nouveau-Brunswick a connu une perte nette au niveau de l'immigration interprovinciale de 20 300 (une moyenne de 1 850 par année). Plus de la moitié (13 100) étaient des jeunes entre les âges de 18 et 24 ans.

Les totaux au niveau de la population active à l'intérieur de la province, sont demeurés essentiellement les mêmes entre 2005 et 2015. Durant cette période, le Nouveau-Brunswick a connu une modeste croissance au niveau de l'emploi de 1,5 %, comparativement à 11,3 % au niveau national. En 2015, le taux d'activité de la province était de 62,7 %, le taux d'emploi de 56,6 %, et le taux de chômage de 9,8 %.

La perspective

Le scénario de référence

Le scénario de référence offre une perspective réaliste et conservatrice du marché du travail au Nouveau-Brunswick pour une période de dix années, soit entre 2017 et 2026. Il offre une prévision de ce que sera le marché du travail, si les tendances actuelles et prévues, au niveau de l'activité économique, se maintiennent. Il comprend plusieurs projets majeurs déjà en marche, ou approuvés, représentant un total d'environ 3,0 \$ milliards en investissements dans la province.

En vertu de ce scénario, l'on prévoit que le PIB réel de la province augmentera de 7,8 % pour la période visée, mené principalement par les dépenses de consommation et celles du gouvernement. L'on prévoit aussi que la population de la province augmentera modestement de 1,4 %, grâce surtout à l'immigration internationale. Le déclin dans le changement de la population naturelle est appelé à continuer, étant donné que le nombre de décès dépassera de plus en plus le nombre de naissances. L'immigration interprovinciale nette, même si elle est négative durant la première moitié de la période prévue, devrait changer au positif lors de la deuxième demie, à mesure que le marché du travail se resserre. Dans l'ensemble, la tendance d'une population vieillissante est prévue se maintenir. Rendu en 2026, le ratio entre les personnes typiques en âge de travailler, par rapport aux personnes âgées est prévu diminuer à 2,4 à 1, soit une diminution de 32 % par rapport à 2015.

Alors que l'on prévoit une augmentation de 1,6 % au niveau de l'emploi entre 2017 et 2026, il est prévu que la population active sera réduite de 2,8 %, une diminution moyenne de 0,3 % par année. Le resserrement projeté du marché du travail sera attribuable au fait que bon nombre de travailleurs vieillissants quitteront la population active, alors que l'offre de travailleurs additionnels arrivera difficilement à combler le vide. Une forte demande de remplacement (créée par les décès et les retraites) est prévue créer de nombreuses occasions d'emplois, et ainsi réduire le taux de sans-emploi de 42,2 %. Le taux de chômage est prévu baisser de 10,0 % en 2017 à 6,0 % en 2026.

Dans le scénario de référence, 110 564 job emplois disponibles sont projetés au Nouveau-Brunswick durant les dix prochaines années. Alors que certains de ces emplois proviendront de la demande en expansion, la très grande majorité (99,7 %) proviendront de la demande en remplacement. Les nouveaux arrivés à la population active sont prévus offrir la source majeure de l'offre (65,5 %), suivis d'autre mobilité interne (21,1 %), et de l'immigration nette (13,4 %).

Les quinze secteurs du Nouveau-Brunswick devraient tous connaître un nombre d'emplois disponibles lors de la période visée, en raison de la demande de remplacement. Neuf des secteurs devraient connaître une croissance en termes d'emplois, et sept devraient connaître une demande positive en termes d'expansion. L'on prévoit que le secteur Soins de santé et assistance sociale connaîtra, de loin, la croissance la plus prononcée en population active, avec environ 8 000 de ses 24 500 emplois disponibles prévus provenant de la demande en expansion. À l'autre bout, le secteur de la Construction et le secteur Fabrication devraient connaître une demande négative sérieuse en termes d'expansion, et le plus important resserrement en termes d'emplois (soit -10,6 % et -8,9 % respectivement).

Les postes disponibles selon les grandes catégories de professions seront aussi créés principalement par la demande en termes de remplacement. Les trois catégories professionnelles qui connaîtront le plus grand total d'emplois disponibles seront celles des Ventes et services, (22 780); des Affaires des finances et de l'administration (17 690); et de la Gestion (15 260). Le plus grand nombre d'emplois disponibles au niveau de la demande d'expansion proviendra des secteurs de la catégorie professionnelle de la Santé, (5 000), suivi des Ventes et des services (2 070). À l'inverse, la demande négative en expansion la plus prononcée prévue est du côté des Métiers, du transport et des opérateurs d'équipement et autres métiers connexes. (-3 970) et du secteur Fabrication et des services publics (-1 770).

Parmi les plus de 110 500 emplois disponibles prévus lors de la prochaine décennie, 29,4 % sont prévus dans des professions qui exigent habituellement une formation universitaire ou une expérience importante de travail, et presque 32 % sont prévus dans des professions exigeant une forme quelconque de formation au niveau collégial ou en apprentissage. L'on prévoit que les occupations professionnelles exigeant habituellement une formation universitaire connaîtront une plus grande demande en expansion que tout autre niveau de compétence.



Le scénario alternatif

Le scénario alternatif 2017-2026 vise à compléter le scénario de référence en incluant certains des projets majeurs proposés au Nouveau-Brunswick n'ayant pas encore reçu l'approbation. Même s'il n'est pas déterminé que tous les projets seront approuvés, et selon les investissements et les échéanciers estimés, le scénario alternatif est quand même utile pour arriver à comprendre de quelle façon lesdits projets pourraient avoir un impact sur le marché du travail de la province.

Les projets majeurs additionnels dans le présent scénario, évalués à environ 7 \$ milliards, augmenteraient le PIB réel provincial de 5,0 \$ milliards lors de la période visée. Cette augmentation serait générée principalement par les investissements additionnels au niveau de l'équipement et des dépenses de consommation. Elle serait cependant tempérée quelque peu par les importations additionnelles dépassant les exportations additionnelles durant la même période. La population provinciale augmenterait de 1 400 personnes par rapport au scénario de référence, alors que le niveau d'emploi augmenterait, en moyenne, de 2 125 par année pour la période prévue. Une augmentation de pointe de 3 290 est prévue d'ici 2022, avant que les niveaux d'emplois s'établissent à 880 au-delà du scénario de référence à la fin de la perspective, alors que la construction des projets majeurs tire à sa fin.

Parmi les 1 328 emplois additionnels nets disponibles provenant du scénario alternatif durant les dix prochaines années, 952 (71,7 %) proviendraient de la demande en expansion. Ceci se compare favorablement aux 357 emplois disponibles en demande d'expansion provenant du scénario de référence. Durant la première moitié de la perspective, plus de 3 500 emplois additionnels seraient prévus. Plus de 97 % desdits emplois proviendraient de la demande en expansion, ce qui coïnciderait avec les préparatifs et le lancement de la construction de projets majeurs. À mesure que le niveau de construction se stabilise, et s'effrite éventuellement, une bonne partie de cette demande en expansion disparaît, avec l'absence de toute activité économique additionnelle. Cela est aussi attribuable, en partie, au fait que bon nombre de ces projets n'exigent pas un nombre important d'emplois pour les opérations continues. Durant la deuxième moitié de la perspective, 2 455 emplois seraient éliminés, la plupart lors de la dernière année de la période visée. Même si le nombre d'emplois disponibles diminuerait en 2026, les niveaux d'emploi à la fin de la période serait quand même de 880 de plus que dans le scénario de référence.

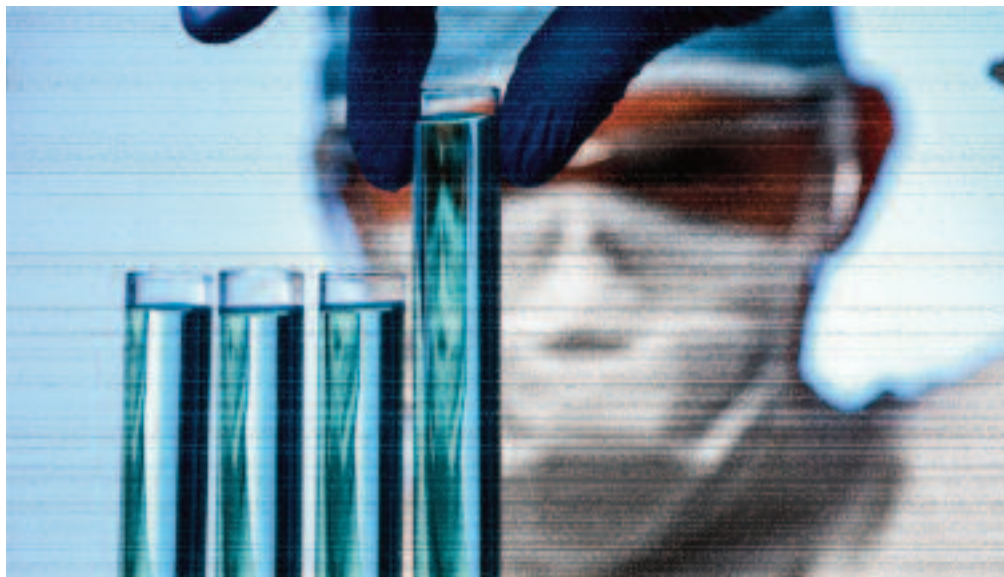
Du point de vue des secteurs, la grande majorité des emplois disponibles additionnels, se retrouveraient du côté du secteur de la Construction. Cela n'est pas surprenant, compte-tenu de la nature des projets additionnels contenus dans le scénario alternatif. Parmi les 966 emplois additionnels disponibles en construction, 702 proviennent de la demande en expansion. Peu importe le secteur, la majorité de tous les emplois additionnels disponibles se produirait lors de la première année de la période de la perspective. De plus, la majorité des secteurs connaîtraient une demande négative en termes de demande en expansion durant la deuxième moitié de la période prévue, à mesure que les projets prennent fin. Pour certains secteurs, tels que les Ressources naturelles, et, dans une moindre mesure, les Soins de santé et l'assistance sociale, l'on prévoit qu'il y aurait des avantages à plus long terme pour le marché du travail, au niveau des emplois permanents reliés aux opérations. D'autres secteurs connaîtraient une demande positive en termes d'expansion, par rapport au scénario alternatif, créée par des produits et des services additionnels nécessaires pour appuyer les projets majeurs. Certains secteurs, tels que les secteurs Fabrication; la Gestion des sociétés et d'entreprises et autres services de soutien et d'hébergement et services de restauration, cependant, connaîtraient, dans l'ensemble, une demande négative en expansion par rapport au scénario de référence. Cela est dû principalement à l'autre mobilité interne, alors que les travailleurs déménagent de ces secteurs à d'autres qui vont bien.

La catégorie professionnelle qui, l'on prévoit, connaîtra le plus grand nombre d'emplois disponibles, en vertu du scénario alternatif, est celle des Métiers, du Transport et des opérateurs d'équipement et métiers connexes. Les quelque 1 100 emplois additionnels dans cette catégorie dépassent toutes les autres catégories, surtout en raison de la demande en expansion. L'effet ricochet des projets majeurs dans le présent scénario aurait un impact sur le nombre net d'emplois disponibles dans les autres catégories d'occupations, de différentes façons. Par exemple, au niveau de la catégorie Santé, l'agrandissement de l'hôpital de Fredericton augmenterait la capacité de postes nécessaires pour combler la demande élevée en matière de soins de santé dans la province, ayant nécessité, au départ, le projet. Dans d'autres catégories professionnelles, telles que les Ventes et les services, et les secteurs Fabrication et les services publics, malgré des prévisions d'expansion lors de la première partie de la période, l'on s'attend à un total moins élevé d'emplois disponibles pour la période totale de la perspective, par rapport au scénario de référence.

Près de 90 % des emplois disponibles additionnels au niveau du scénario alternatif exigeraient une formation au secondaire, au niveau collégial, ou sous forme de formation en apprentissage.



La perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick pour l'année 2017-2026 est offerte grâce à un partenariat stratégique entre emploisnb.ca et le Ministère de l'éducation post-secondaire, de la formation et du travail.



Une perspective 2017-2026 du marché du travail au Nouveau-Brunswick s'adresse à quiconque désire mieux comprendre la perspective de l'emploi au NB lors des dix prochaines années.

Introduction

Le marché du travail

Le marché du travail est un élément fondamental à l'économie de chaque région. La demande pour des habiletés particulières à l'intérieur de la population active, et les ressources ouvrières pour rencontrer ladite demande, sont influencées par les changements avec le temps, et sont formées par des facteurs mondiaux, nationaux et régionaux. Par exemple, la croissance économique et les projets d'investissements majeurs peuvent créer une demande pour des ouvriers, tout comme le peuvent les changements démographiques, tels que l'augmentation dans le nombre de retraites d'ouvriers. Même un changement au niveau du prix d'une simple commodité, tel que le pétrole, peut avoir un impact majeur sur les marchés du travail au niveau régional, ayant parfois comme résultat des changements importants dans l'emploi, la mobilité ouvrière et les taux de salaires. L'offre et la demande à l'intérieur des marchés provinciaux ou territoriaux varie à tout moment donné, en raison des facteurs mondiaux et régionaux, y compris la structure industrielle et occupationnelle des régions locales.

i

Le marché du travail se définit habituellement comme:
« l'offre d'ouvriers disponibles par rapport aux emplois disponibles. »

À propos du présent document

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick retrace et examine attentivement les facteurs qui affectent le marché du travail. Ladite analyse est basée sur des sources fiables de données, qui sont alors intégrées à l'intérieur d'un modèle économique sophistiqué et utilisées afin d'offrir une perspective des tendances à venir dans le marché du travail. Cette recherche peut être utile pour répondre à plusieurs questions portant sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick, y compris combien d'emplois pourraient devenir disponibles durant les deux, cinq ou dix prochaines années; quelles industries et occupations sont aptes à croître ou diminuer; et si on prévoit une croissance au niveau de l'emploi durant les dix prochaines années.

Grâce à des partenariats stratégiques, le gouvernement du Nouveau-Brunswick insère les données de la recherche au niveau de plusieurs produits contenant des renseignements sur le marché du travail. Le but du présent rapport est de fournir des connaissances aux personnes qui planifient l'avenir, y compris les employeurs dans l'industrie, les municipalités, les chercheurs, et les responsables de la mise sur pied de politiques.

Une réflexion sur l'économie provinciale et le marché du travail durant les dix dernières années est un bon point de départ pour établir le contexte d'une perspective sur le marché du travail. C'est la première partie majeure du présent document. **Les dix dernières années**, examine le rendement économique, les changements démographiques et les caractéristiques de la population active du Nouveau-Brunswick. Cela sert de ligne de fond et de référence à partir desquelles la perspective future du marché du travail est développée.

La Perspective constitue le focus principal du document. Elle comprend deux scénarios différents, basés sur les tendances courantes et impliquent différentes hypothèses portant sur l'avenir. Les changements au niveau des économies, des politiques ou des échanges mondiaux, nationaux ou régionaux, tout autant que les initiatives à venir en termes d'investissements, peuvent modifier ces perspectives de façon importante. C'est pourquoi l'analyse et les prévisions des activités sur le marché du travail est une discipline continue, permettant des rajustements au niveau de la perspective, à mesure que les changements s'opèrent dans le monde qui nous entoure.

Le scénario de référence représente une prévision conservatrice et réaliste des tendances économiques et ouvrières durant les dix prochaines années. La prévision est basée sur des indicateurs économiques et démographiques, et comprend plusieurs projets et initiatives qui sont déjà en marche ou ont été approuvés pour aller de l'avant.



La présente perspective est basée sur les résultats du modèle économique de juin 2016, qui a fait usage des indicateurs et des hypothèses selon les circonstances sociales, économiques et politiques existant à ce moment-là.

Le scénario alternatif examine l'impact possible de projets majeurs particuliers sur la prévision de base énoncée dans le scénario de référence. Lorsque la perspective de dix ans a été établie, il y avait beaucoup d'incertitude par rapport à certains projets additionnels majeurs qui sont inclus dans le scénario alternatif. Il y a donc plusieurs hypothèses concernant les échéanciers et les niveaux d'investissements par rapport aux projets majeurs additionnels. Ce scénario pourrait être utile aux personnes qui préparent les quelques prochaines années, permettant un plan de contingence pour toute demande ouvrière résultant d'une ou de plusieurs de ces initiatives majeures.

Autres renseignements utiles

Le présent document peut être utilisé conjointement avec d'autres renseignements portant sur l'économie et le marché du travail, afin de fournir des outils utiles à la planification, la prise de décisions et l'établissement de politiques. Plusieurs ressources offrant des renseignements sur le marché du travail sont accessibles directement à partir du site emploisnb.ca, y compris :

Les statistiques mensuelles sur la population active;

- Les profils de secteurs;
- Les profils sur les professions
- Les bulletins sur les emplois en demande

D'autres ressources utiles en matière de renseignements économiques et du marché du travail sont aussi disponibles en ligne à partir de :

- emploisnb.ca
- Le Ministère de l'éducation post-secondaire, de la formation et du travail du Nouveau-Brunswick;
- Le Ministère des finances du Nouveau-Brunswick; et
- La Banque d'emplois du gouvernement du Canada.





LES 10 DERNIÈRES
ANNÉES

Lorsqu'on examine l'avenir du marché du travail au Nouveau-Brunswick, il est utile d'examiner et de comprendre l'historique récent de la province en termes de marché.



« La façon la plus fiable de prédire l'avenir, c'est de comprendre le moment présent. »

—John Naisbitt

Le PIB réel

L'économie du Nouveau-Brunswick, telle que mesurée par le **Produit intérieur brut (PIB)** a connu une croissance de 5,4 % entre 2005 et 2015. L'ensemble des provinces de l'Atlantique a connu une croissance de 8,0 % durant la même période. Les deux régions cependant sont en dessous de la moyenne nationale de croissance de 17,6 %. En fait, la moyenne annuelle modeste de croissance du Nouveau-Brunswick de 0,5 % représentait seulement un tiers de la moyenne nationale, tel qu'indiqué au tableau 1.

Tableau 1 : Le PIB réel (Milliards, 2007-dollars enchaînés)^{1, 2}

Région	2005	2015	Taux moyen de croissance annuelle	% Changement (2005-15)
Canada	1 502,3 \$	1 766,6 \$	+1,5 %	+17,6 %
Canada atlantique	90,3 \$	97,6 \$	+0,7 %	+8,0 %
Nouveau-Brunswick	27,5 \$	28,9 \$	+0,5 %	+5,4 %



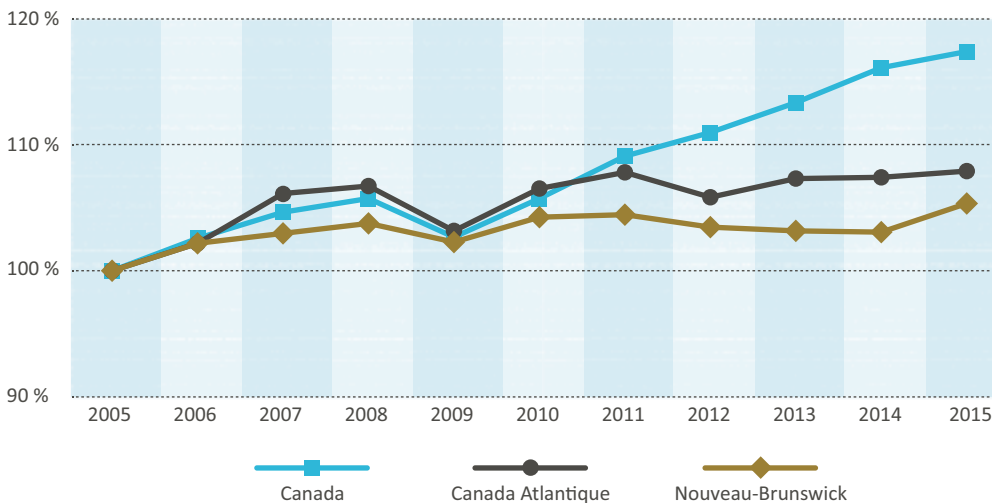
Le produit intérieur brut réel (PIB) représente la valeur totale de tous les produits et services générés dans l'économie durant une certaine période, rajustée en fonction de l'inflation.

Le Tableau 2 indique le changement annuel au niveau du PIB réel, par rapport à 2005, aux niveaux national, régional et provincial. Même si le Nouveau-Brunswick et le Canada atlantique ont démontré des tendances semblables, le PIB réel de la province est comparativement plus plat. La variance au niveau des provinces atlantiques a été marquée, en grande partie, par Terre-Neuve et Labrador, où la croissance annuelle du PIB a fluctué entre -10,1 % et +11,3 % depuis 2005, en comparaison avec une croissance relativement étroite dans les autres provinces atlantiques.

¹Statistique Canada. Tableau 384-0038 – Produit intérieur brut, basé sur les dépenses aux niveaux provincial et territorial, annuellement (accès: 09 novembre 2016).

²Statistique Canada. Tableau 380-0064 - Produit intérieur brut, en termes de dépenses, trimestriel. (accès: 20 septembre 2016).

Tableau 2: Le PIB réel – Par rapport à 2005 (2005 à 2015)^{1, 2}



Dans l'ensemble, l'économie canadienne s'est reprise du ralentissement commencé en 2008; cependant, le PIB réel au NB et au Canada atlantique est demeuré relativement plat.

Le plus grand portrait porte cependant sur la façon dont les différentes régions à travers le Canada ont été affectées et ont répondu à la **Grande récession**. Même si l'impact de la récession a été ressenti sur le plan national, le Nouveau-Brunswick a connu une plus petite baisse dans son PIB réel, par rapport aux provinces atlantiques et à l'ensemble du Canada. L'un des facteurs qui a contribué à ceci, c'est l'impact des prix du pétrole et du gaz naturel, qui ont chuté respectivement de 35,6 % et 21,9 % en 2009.³ Les secteurs des mines, de l'exploitation du pétrole et du gaz sont relativement majeurs au niveau canadien; néanmoins, ces secteurs ne contribuent que 3,3 % au PIB du Nouveau-Brunswick en 2008.⁴ Ceci a atténué l'impact de la chute massive des prix du gaz naturel et du pétrole sur l'économie provinciale. Par contre, les secteurs miniers, d'extraction de pétrole ont contribué respectivement à 49,1 % et 31,1 % du PIB de Terre-Neuve et Labrador et de l'Alberta en 2008. D'autres secteurs, y compris le secteur Fabrication, ont aussi été sérieusement affectés par la récession.

Malheureusement, le PIB réel au Nouveau-Brunswick n'a pas connu autant de croissance post-récession que les autres provinces. Suite à un recouvrement modeste en 2010, le PIB réel est demeuré relativement stable. Par contre, l'ensemble du Canada a connu une croissance importante du PIB réel entre 2009 et 2015. Cette croissance a été grandement influencée par la croissance en Alberta, en Ontario, et en Colombie-Britannique, qui, ensemble, représentaient 79,7 % de la croissance totale du PIB au Canada depuis 2009. Alors que l'extraction du pétrole et du gaz a été le facteur majeur au niveau de l'économie de l'Alberta, (avec le rebondissement post-récession des prix d'huile et de gaz), l'Ontario et la Colombie Britannique ont connu une croissance plus équilibrée grâce à leurs secteurs respectifs dans l'immobilier.



La Grande récession réfère habituellement à la récession économique mondiale provenant de la crise de 2008 dans les secteurs de l'hébergement et du marché boursier aux États-Unis. L'impact de la récession s'est fait sentir au Canada, y compris au Nouveau-Brunswick.

³The Centre for Spatial Economics, *The C&SE Provincial Economic Forecast* (août 2016).

⁴Statistiques Canada. Tableau 379-0028 -Produit Intérieur Brut (PIB) sur les prix à la base, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), provinces et territoires, annuel (part du pourcentage). (accès- 11 octobre 2016).



La population d'une région constitue le réseau à partir duquel on extrait le marché du travail. Elle se caractérise par sa grandeur et sa composition, incluant, mais ne s'y limitant pas, sa démographie et ses sources de changement.

La population

La grandeur et la croissance

Le Nouveau-Brunswick représente 2,1 % de la population canadienne. La croissance de la population de la province a été à peu près stable depuis 2005, avec une modeste moyenne de croissance de moins de 0,1 %, ayant comme résultat une croissance de seulement 0,8 % jusqu'en 2015. Tel qu'indiqué dans le tableau 3, la croissance de la population dans les provinces atlantiques durant la même période était presque le double, mais quand même relativement petite à 1,5 % entre 2005 et 2015. Ceci est en contraste flagrant à la croissance de la population de 11,2 % au niveau national pour la même période.

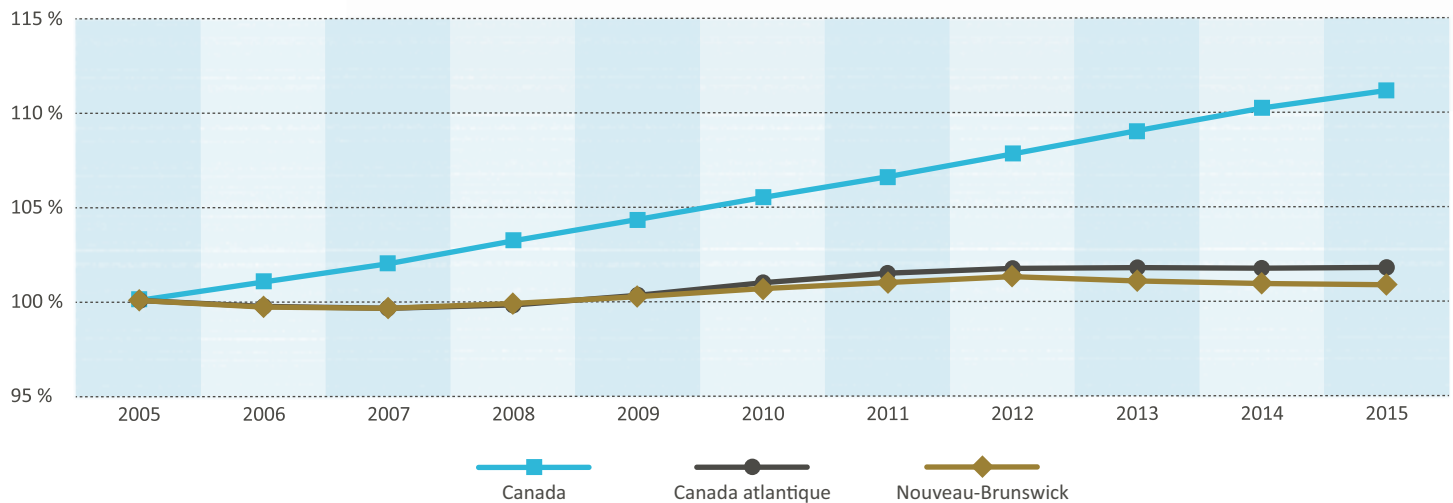
Tableau 3 : Population (Milliers de personnes)⁵

Région	2005	2015	Taux moyen de croissance annuelle	% Changement (2005-15)
Canada	32 242,4	35 848,6	+1,0 %	+11,2 %
Canada atlantique	2 338,3	2 373,1	+0,1 %	+1,5 %
Nouveau-Brunswick	748,0	754,3	+0,1 %	+0,8 %

La variation entre le Canada, le Canada atlantique, et le Nouveau-Brunswick est encore plus évidente dans les changements d'une année à l'autre indiqués au Tableau 4.

⁵Statistiques Canada. Tableau 051-0001 – Estimés de la population, selon l'âge et le sexe au 1^{er} juillet, pour le Canada, les provinces et les territoires, annuellement. (accès: le 14 octobre 2016).

Tableau 4: Population – Relativement à 2005 (2005 à 2015)⁵



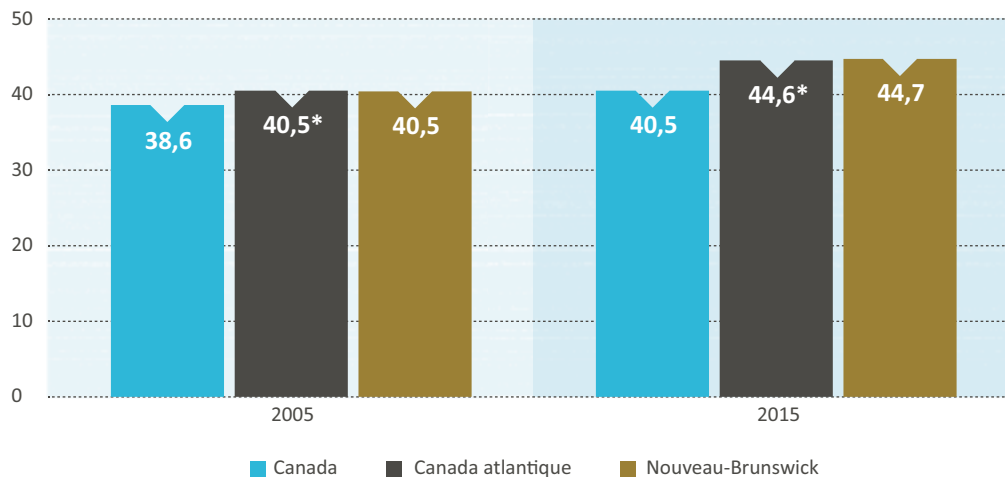
Les profils en matière d'âge

Les changements démographiques qui se sont produits chez la population et la population active du Nouveau-Brunswick depuis les derniers dix ans sont significatifs. Le Nouveau-Brunswick détient un âge médian plus élevé que l'âge médian national, et depuis 2005, il augmente à un taux plus élevé. Ce phénomène se produit aussi dans les provinces atlantiques, dans leur ensemble. Comme on peut le voir dans le Tableau 5, l'âge médian au Nouveau-Brunswick a augmenté de 40,5 ans en 2005 à 44,7 ans en 2015 (une augmentation de 4,2 ans). En comparaison, l'ensemble de la population du Canada a vu la moyenne de 38,6 ans en 2005 augmenter à 40,5 ans en 2015 (une augmentation de seulement 1,9 ans).

i

L'âge médian se définit habituellement comme « l'âge qui divise une population en deux groupes égaux sur le plan numérique; c'est à dire que la moitié des gens est plus jeune que cet âge alors que l'autre moitié est plus âgée. »

Tableau 5 : l'âge médian (2005 à 2015)⁴



L'âge médian du Nouveau-Brunswick est plus élevé que celui du reste du Canada, et il augmente à un rythme plus élevé depuis 2005.

*L'âge médian des provinces atlantiques calculé comme moyenne pondérée des âges médians des quatre provinces individuelles

L'un des facteurs qui contribuent à cette disparité, c'est l'exode de jeunes Néo-Brunswickois en âge de travailler à d'autres endroits à l'intérieur du Canada. De la perte totale de 20 300 personnes à d'autres provinces entre 2005 et 2015, plus de la moitié (13 100) étaient des jeunes entre 18 et 24 ans.⁶

La population vieillissante de la province a eu, et continuera d'avoir, un impact profond sur le marché du travail et l'économie dans son ensemble. Il y a des avantages et des défis accompagnant une population vieillissante. Cela crée des occasions d'emplois pour les jeunes travailleurs, à mesure que les gens âgés changent de poste et éventuellement quittent le milieu de travail. Par contre, cela peut mener à des pénuries de travailleurs, en plus de placer un fardeau plus élevé en termes de soins de santé, du Régime de Pension du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément au revenu garanti.

Le rapport de dépendance des aînés est une mesure utilisée pour aider à quantifier cet impact. En 2005, le rapport de dépendance des aînés au Nouveau-Brunswick était de 20,2, comparativement à un rapport un peu moins élevé de 18,8 pour le Canada. En 2015, ce chiffre a augmenté à 28,6 (une hausse de 41,6 %) pour le Nouveau-Brunswick, et à 23,8 (une hausse de 26,6 %) pour le Canada. Cette mesure peut aussi être calculée sous forme du rapport entre le nombre de personnes typiquement en âge de travailler et un aîné. Utilisant cette formule, le Tableau 6 indique que le nombre de personnes en âge de travailler pour chaque aîné a changé de 5 à 1 en 2005, à 3,5 à 1 en 2015. L'illustration graphique démontre que durant les 10 dernières années, le nombre de personnes disponibles pour appuyer les aînés a diminué de façon drastique (de 29 %).



Le rapport de dépendance des aînés est le rapport entre le nombre d'aînés (toute personne âgée de 65 ans ou plus) pour chaque 100 personnes dans la population typique en âge de travailler (toute personne entre 15 et 64 ans)

Tableau 6 : Le rapport de dépendance des aînés (2005 et 2015)



⁶Statistiques Canada. Tableau 051-0012 – La migration interprovinciale, selon les groupes d'âge et le sexe, au Canada, dans les provinces et les territoires, annuellement. (accès: le 15 décembre 2016).

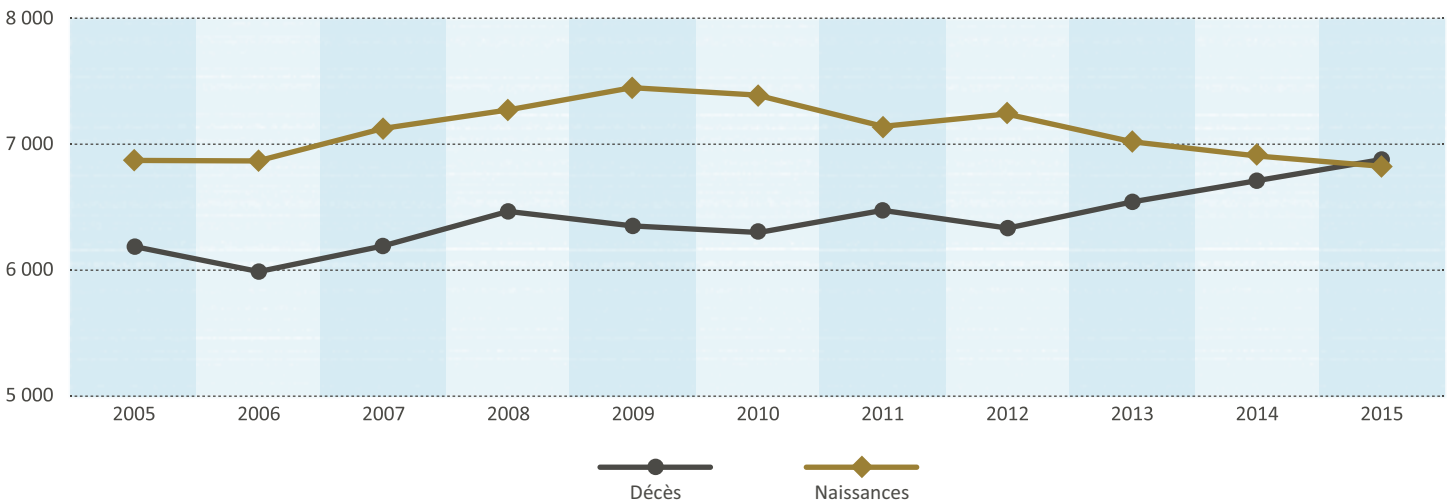
Le changement au niveau de la population

Le nombre de naissances au Nouveau-Brunswick a diminué considérablement depuis 1971, et s'est stabilisé durant les dernières années. Par contre, le nombre de décès a continuellement augmenté. En fait, comme le démontre le Tableau 7, rendu en 2015, le nombre total de décès dépasse le nombre de naissances, ce qui donne un résultat négatif au niveau du **changement naturel net de population**. Il s'agit de la première instance de décès dépassant les naissances au Nouveau-Brunswick depuis que Statistiques Canada a commencé à observer ces données en 1971.



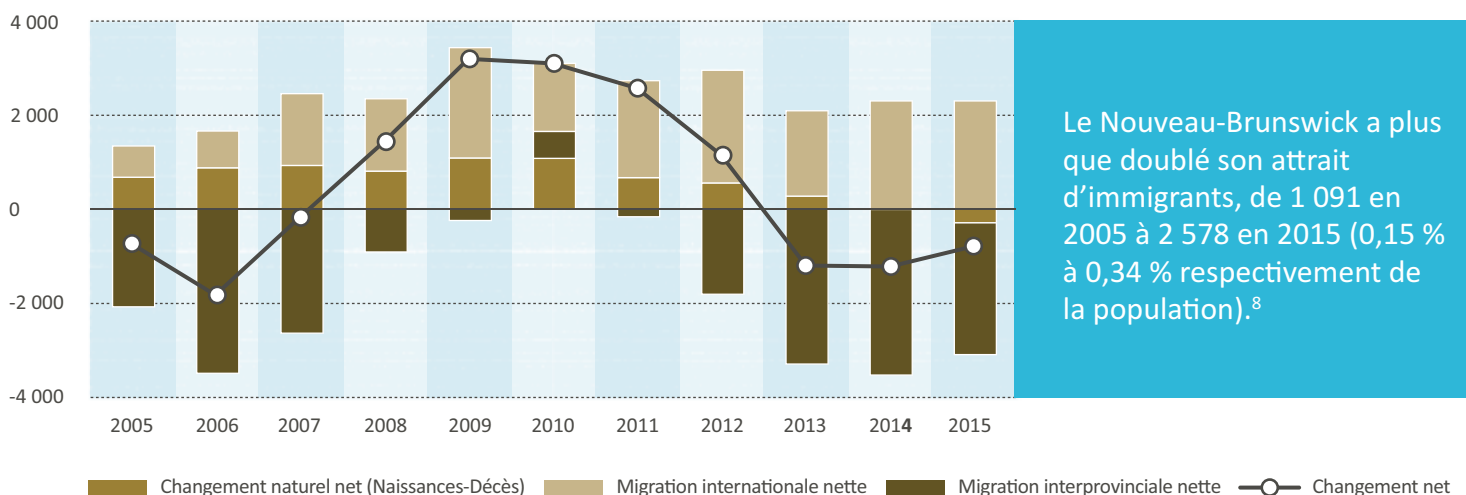
Le changement naturel net est le nombre total de naissances moins le nombre total de décès au niveau de la population.

Tableau 7 : Population – Naissances et décès (2005 à 2015)⁷



Entre 2005 et 2015, la population du Nouveau-Brunswick a augmenté de 6 270, soit une moyenne de 570 par année. Les trois composantes contribuant au changement de population sont énoncées au Tableau 8.

Tableau 8 : Population - Sources de changement (2005 à 2015)⁷



Le Nouveau-Brunswick a plus que doublé son attrait d'immigrants, de 1 091 en 2005 à 2 578 en 2015 (0,15 % à 0,34 % respectivement de la population).⁸

⁷Statistiques Canada. Tableau 051-0004 Composantes de la croissance de la population, Canada, les provinces et les territoires, annuellement (personnes). CANSIM (banque de données). (accès: le 14 octobre 2016). Pour ce graphique et le Tableau 8, la période annuelle s'applique du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année indiquée.

⁸Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Faits et chiffres 2014 (et 2015) – Un aperçu de l'immigration : Résidents permanents par province ou territoires et région urbaine. (Publié: 2016-09-24).

Le changement naturel total net de la population entre 2005 et 2015 était de 7 690, un gain moyen net de 700 résidents par année. Mais, tel que noté précédemment, la tendance à long-terme a été celle d'une diminution constante qui est récemment devenue négative pour la première fois. Par contre, la migration internationale est demeurée constamment positive durant la même période, affichant une augmentation nette de population de 20 100, une moyenne de 1 830 par année. Cependant, une bonne partie des gains de la population provenant de ces deux sources a été annulée par la migration interprovinciale. Durant cette période, le Nouveau-Brunswick a connu une perte nette au niveau de l'immigration interprovinciale, de 20 300 (une moyenne de 1 850 par année). Plus de la moitié (13 100) étaient des jeunes âgés entre 18 et 24 ans. La migration interprovinciale a été la source première de la variabilité de la population au Nouveau-Brunswick.



La migration interprovinciale nette a souvent coïncidé avec les récessions, alors que les travailleurs ont tendance à retourner chez-eux dans la province puisque peu d'occasions se présentent dans les autres régions du pays.

La population active

Les chiffres totaux de la **population active** à l'intérieur de la province sont demeurés essentiellement stables durant les dernières années. Entre 2005 et 2015, le Nouveau-Brunswick a connu une modeste croissance de 1,7 % dans la grandeur de sa population active, en comparaison à des augmentations de 3,4 % dans les provinces atlantiques et de 11,5 % au niveau national. (voir le tableau 9). La croissance relativement faible dans la population active de la province n'est pas surprenante, compte-tenu de la croissance minimale comparable au niveau de la population, en plus d'une population vieillissante qui quitte la population active durant la même période.



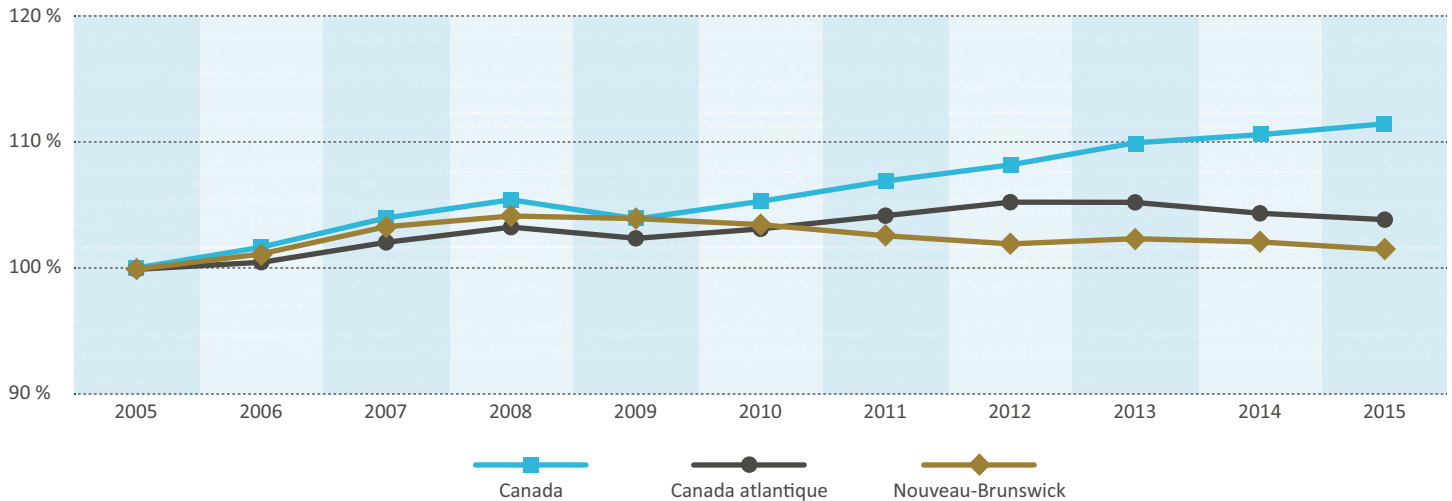
La **population active** se compose de toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans qui sont soit à l'emploi ou sans emploi. (disponibles, et à la recherche active du travail).

Tableau 9 : Les caractéristiques particulières de la population active (Milliers de personnes)⁸

Région	Caractéristique	2005	2015	Taux moyen de croissance annuelle	% Changement (2005-15)
Canada	Population active	17 292,1	19 278,0	+1,0 %	+11,5 %
	À l'emploi	16 123,5	17 946,6	+1,0 %	+11,3 %
	Sans emploi	1 168,6	1 331,4	+1,2 %	+13,9 %
Canada atlantique	Population active	1 192,4	1 232,9	+0,3 %	+3,4 %
	À l'emploi	1 068,6	1 109,3	+0,3 %	+3,8 %
	Sans emploi	123,8	123,6	-0,0 %	-0,2 %
Nouveau-Brunswick	Population active	383,5	390,2	+0,2 %	+1,7 %
	À l'emploi	346,5	351,8	+0,1 %	+1,5 %
	Sans emploi	37,1	38,4	+0,3 %	+3,5 %

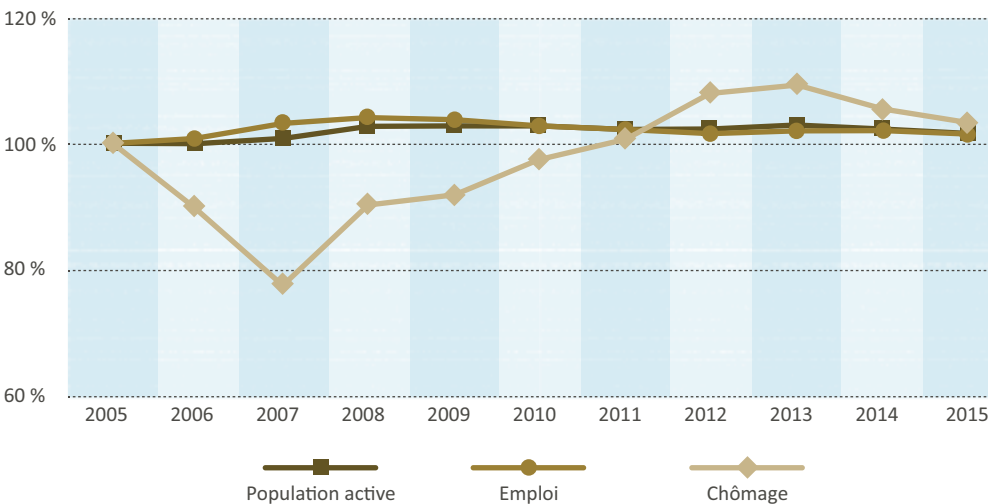
En examinant le changement année par année par rapport à 2005 dans le tableau 10, on peut voir que l'impact de la Grande récession sur le niveau d'emploi au Nouveau-Brunswick n'a pas été aussi immédiat ou abrupte qu'au Canada ou dans la région atlantique dans son ensemble. (tout comme ses effets sur le PIB du NB). Les effets de la récession ont duré plus longtemps, et le recouvrement de l'emploi n'a pas été à la hauteur de celui des autres provinces. Le niveau total d'emplois a diminué de façon générale depuis la récession, avec un résultat de croissance de seulement 1,5 % entre 2005 et 2015.

Tableau 10 : Emploi – Par rapport à 2005 (2005 à 2015)⁹



Un examen plus approfondi du Nouveau-Brunswick, au Tableau 11 démontre la population active, les niveaux d'emploi et de chômage par rapport à 2005. La population active et les niveaux d'emploi ont connu très peu de changements, alors que le niveau de chômage a fait preuve d'une plus grande variabilité relative. À l'approche de la Grande récession, le nombre de chômage dans la province était à la baisse. Les circonstances économiques à l'époque ont continué d'augmenter le niveau de chômage jusqu'en 2013, après quoi un modeste redressement a vu le niveau de chômage retourner à peu près au niveau de 2005.

Tableau 11 : Les caractéristiques particulières de la Population active du NB – Par rapport à 2005 (2005 à 2015)⁹



Même si le niveau de sans-emploi a fluctué durant les derniers dix ans, il y a eu très peu de changement net.

⁹Statistiques Canada. Tableau 282-0004 – Estimés sur la population active (EPA), selon les niveaux de scolarité, le sexe et le groupe d'âge, annuellement. CANSIM (banque de données). (accès: le 27 septembre 2016).

Entre 2005 et 2010, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage au Nouveau-Brunswick se comparaient un peu favorablement à ceux des provinces atlantiques dans leur ensemble. Lors des dernières années, suite à la récession, ces chiffres ont plus ou moins rejoint ceux des provinces atlantiques. Dans l'ensemble, à la fois le Nouveau-Brunswick et les provinces atlantiques ont pris du recul par rapport aux niveaux nationaux dans ces domaines durant cette période (Voir le tableau 12).

Tableau 12 : Les taux d'activité, d'emploi et de chômage⁹

Région	Caractéristique	2005	2015
Canada	Taux d'activité	67,1 %	65,8 %
	Taux d'emploi	62,6 %	61,3 %
	Taux de chômage	6,8 %	6,9 %
Canada atlantique	Taux d'activité	62,6 %	62,5 %
	Taux d'emploi	56,1 %	56,3 %
	Taux de chômage	10,4 %	10,0 %
Nouveau-Brunswick	Taux d'activité	63,2 %	57,1 %
	Taux d'emploi	62,7 %	56,6 %
	Taux de chômage	9,7 %	9,8 %



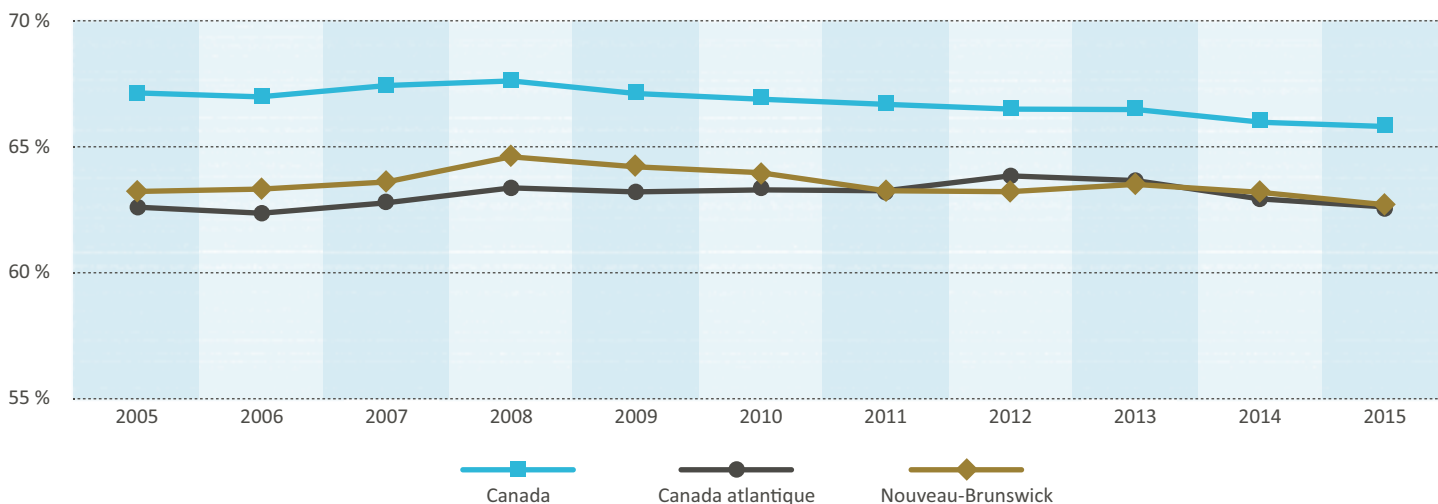
Le taux d'activité: représente la population active comme pourcentage de la population âgée de 15 ans ou plus.

Le taux d'emploi: représente les gens à l'emploi comme pourcentage de la population âgée de 15 ans ou plus.

Le taux de chômage: représente le nombre de sans-emploi comme pourcentage de la population active.

Tel qu'indiqué au Tableau 13, le taux d'activité a été relativement stable. La tendance récente cependant a été à la baisse, à la fois pour le Nouveau-Brunswick et le Canada depuis 2008, et dans la région de l'Atlantique depuis 2012. Il s'agit probablement d'une réflexion d'une population vieillissante qui fait en sorte que de plus en plus de résidents choisissent la retraite.

Tableau 13 : Le taux d'activité (2005 à 2015)⁹



LA PERSPECTIVE

La perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick est dirigée par une analyse à base de scénarios, selon lesquelles plusieurs hypothèses et indicateurs sont utilisés comme entrées dans un système de modélisation développé et maintenu par le Centre for Spatial Economics (C4SE).

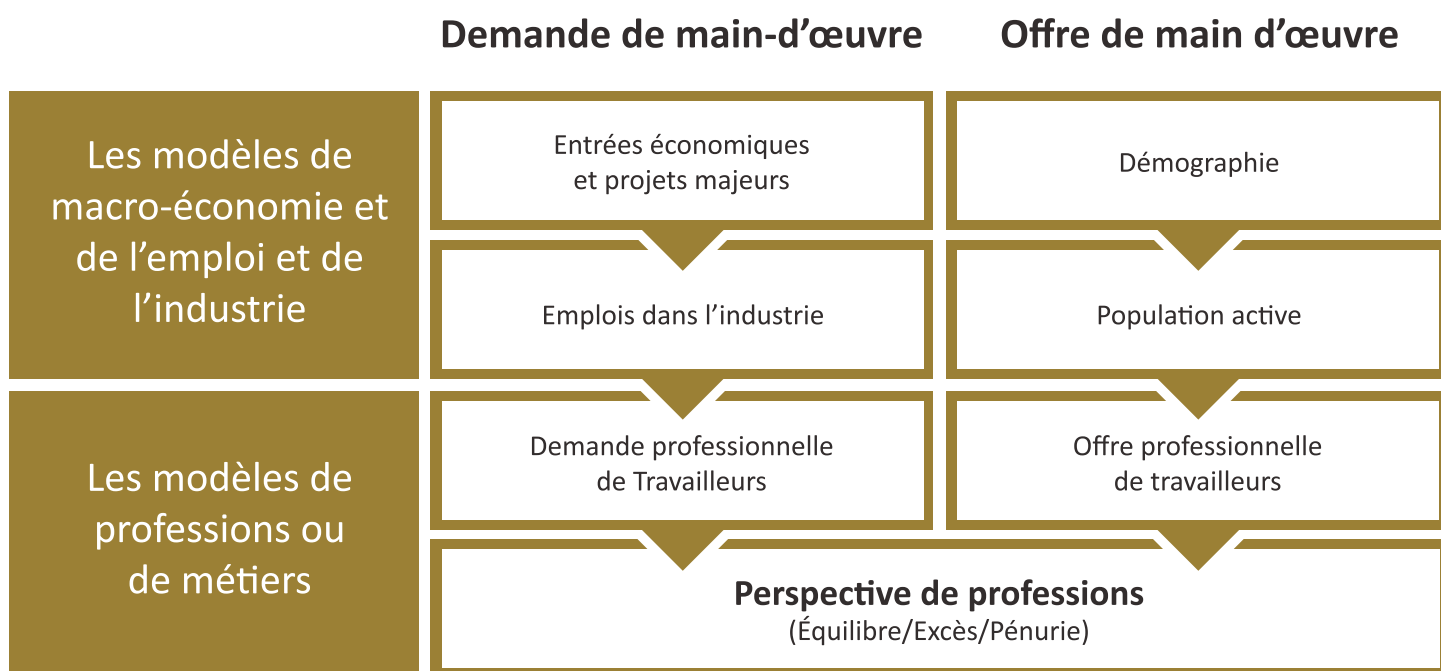


Pour ce qui est des scénarios inclus dans la présente perspective, les experts, au niveau des gouvernements provincial et fédéral, ont collaboré avec le C4SE dans le but d'établir les données particulières au Nouveau-Brunswick.

La méthodologie

Le système de modélisation est basé sur le concept de l'offre et de la demande au niveau des occupations, utilisant les entrées qui comprennent des indicateurs macro-économiques, démographiques, et des emplois de l'industrie, aussi bien que des hypothèses portant sur des investissements de projets majeurs. Un résumé est présenté au Tableau 14.

Tableau 14 : Le modèle de perspective du marché du travail du Nouveau-Brunswick



Le modèle offre la capacité d'examiner les industries particulières et les professions uniques dans le but de fournir des connaissances sur ce à quoi on doit s'attendre. De façon générale, la demande de main d'œuvre est déterminée par le rendement de l'économie et de l'industrie, en plus des projets majeurs. L'offre en termes de main d'œuvre et ses composantes de changement sont dictées par le rendement économique, les changements démographiques et l'activité de la population active. Les conditions du marché du travail pour chaque profession sont donc déterminées, à la fois par l'offre et la demande de la main d'œuvre, à l'intérieur de la profession. Certains des domaines clés dont traite le système de modélisation sont décrits au Tableau 15.



Tableau 15 : Les éléments clés du système de modélisation¹⁰

Les facteurs clés affectant la demande

- 1) **Les facteurs économiques :** Le modèle tient compte de plusieurs éléments, tels que les dépenses des gouvernements et des consommateurs, le marché international, le prix des marchandises, les taux de change, et les investissements au niveau des projets majeurs. Les effets de ces facteurs ont un impact différent sur chaque secteur. De plus, chacun des secteurs varie dans son coefficient de main d'œuvre. Par exemple, un projet de pipeline exigera une force ouvrière considérable en construction, mais temporaire, et une main d'œuvre limitée lors de son opération, alors qu'un nouvel hôpital va demander une force ouvrière considérable, à la fois durant la construction et lors de son fonctionnement.
- 2) **La productivité et les compétences :** Les industries sont toujours en évolution et elles changent continuellement la nature des demandes sur la population active. Les facteurs clés dont tient compte le modèle sont la productivité changeante de la main d'œuvre (résultat par travailleur) et les exigences en termes de compétences (habituellement dues aux améliorations technologiques) à travers l'industrie.
- 3) **Les retraites :** Étant donné que la presque totalité des offres d'emplois, lors de la période prévue par la perspective, proviennent des demandes de remplacement, (les retraites et les décès), les retraites sont un facteur crucial à considérer. La perspective tient compte de la complexité des retraites et comment elles sont affectées par les nombreuses tendances sociales et dans le domaine de la santé (par ex., une durée de vie plus longue, une meilleure santé, un travail prolongé, la perte de travailleurs hautement productifs et bien formés dans certains métiers).

Les facteurs clés affectant l'offre

- 4) **La population :** La grandeur et la composition de la population active dépendent de la population. Le modèle tient compte des éléments déclencheurs de la population, y compris les taux de naissances et de décès, la migration interprovinciale, provenant de d'autres provinces et l'exode vers d'autres provinces.
- 5) **La population active :** Ce n'est pas tout le monde qui choisit de travailler, ou de chercher de l'emploi. Certains des facteurs qui influencent cette décision sont l'âge, les préférences de mode de vie, (par ex : une richesse domiciliaire ou une situation d'aidant naturel, des compétences interpersonnelles, la formation/l'éducation). Des hypothèses clés telles que celles-ci, et d'autres facteurs qui affectent le taux d'activité sont prévus dans le modèle.
- 6) **Le taux de chômage :** Il y aura toujours un type de chômage; au fait, un certain niveau de chômage est nécessaire pour assurer le fonctionnement approprié du marché du travail. Le modèle tient compte de différents types de chômage (c. à d., saisonnier, chômage résiduel, de structure, et cyclique).

Les prévisions ne sont que des estimés. Ils sont plus utiles pour démontrer des tendances générales plutôt que prédire des chiffres exacts. Malgré les plus grands efforts de bien évaluer les entrées pertinentes, il existe plusieurs facteurs futurs pouvant modifier les prévisions. Comme exemples, il y a les influences macroéconomiques telles que les prix des marchandises, (par ex., l'huile) et les taux internationaux de change; les changements au niveau de la politique sur le plan international, national et régional; et aussi des changements majeurs au niveau de l'environnement ou des traités commerciaux.

¹⁰Voir aussi: The Centre for Spatial Economics, *The Canadian Provincial Occupation Modelling System* (septembre 2014), 4; et *WorkBC, British Columbia 2025 Labour Market Outlook* (2016), 6.

Le scénario de référence

La description

Conformément au Rapport sur la perspective économique du Ministère des Finances pour l'année 2016-2017, le présent scénario vise à offrir une perspective conservatrice et réaliste pour le marché du travail du Nouveau-Brunswick en vue des dix prochaines années. On peut le considérer comme le « scénario de référence » pour la province; en termes de plan d'action, il décrit essentiellement ce que sera le marché du travail si les tendances actuelles, et les tendances prévues, se maintiennent au niveau de l'activité économique.



En vertu de ce scénario, on s'attend à une amélioration générale au niveau de l'économie canadienne; l'économie du Nouveau-Brunswick devrait aussi s'améliorer légèrement. Ces améliorations reposent sur une économie mondiale de fond, selon laquelle l'économie des États-Unis continue son redressement et les marchés en voie de développement continuent de connaître une croissance importante. Au même moment, l'on prévoit que certaines économies majeures, telles que la Chine, connaîtront un ralentissement important.

La perspective de dix ans de ce scénario est basée sur plusieurs indicateurs et hypothèses économiques et démographiques, et comprend plusieurs projets majeurs. Voici quelques-unes des nombreuses conditions incluses au niveau macro-économie et de l'économie régionale:¹¹

- **Les marchandises** – Les produits tels que l'huile ont un effet marqué sur plusieurs facteurs de l'économie, et sont donc un indicateur important dans les prévisions économiques. Au niveau du présent scénario, l'on prévoit que l'huile va connaître un recouvrement partiel, atteignant 61,2 \$/ le baril d'ici 2020.
- **L'inflation** – L'on estime que le taux d'inflation au Nouveau-Brunswick sera en moyenne de 1,5 % pour la période prévue dans cette perspective. Cela est conforme aux projections de la Banque du Canada, au niveau national, qui sont en moyenne à 2,0 % à moyen terme, mais diminuant quelque peu pour le long terme.
- **Le taux de change canadien** – Le taux de change est prévu en moyenne à 0,805 \$ US à moyen terme.
- **Les exportations** – Les exportations du Nouveau-Brunswick continueront d'être en demande, alimentées un peu par le taux de change favorable, et atteindront une croissance anticipée de 6,2 % durant la période visée.
- **Les taux d'intérêt** – L'on prévoit que les taux actuels d'intérêt peu élevés monteront vers le milieu de la période visée en raison des pressions provenant de l'inflation. Les taux d'intérêt à court-terme devraient monter à 2,9 % à moyen terme, et croître à 3,4 % à plus long terme. Les taux à long terme sont prévus en moyenne à 4,4 % à plus long terme.
- **Les placements au niveau résidentiel** – Les placements au niveau résidentiel sont prévus augmenter à 2,0 % durant les premières années, suivi d'une baisse vers le milieu de la période visée, et puis se stabilisant à long terme.
- **Les dépenses de consommation** – L'on prévoit que les dépenses de consommation demeureront relativement stables, avec une baisse minimale à moyen terme. On prévoit une croissance modérée des dépenses en consommation lors de la deuxième moitié de la période visée, ce qui devrait donner une croissance de 6,3 % pour l'ensemble de la période visée.

Les projets majeurs dans le présent scénario sont contenus au Tableau 16.

¹¹The Centre for Spatial Economics, *The C⁴SE Provincial Economic Forecast* (août 2016), 2.1f et 10.1f.

Tableau 16: Les projets majeurs prévus dans le scénario de référence

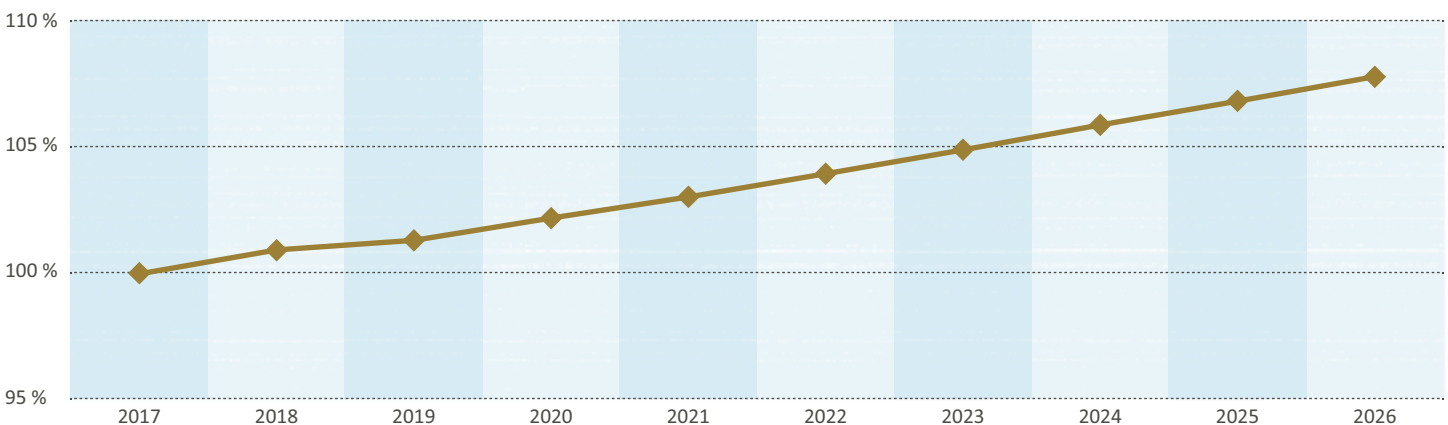
Project	Valeur (M \$)	Construction prévue												
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Les dépenses provinciales – infrastructures	900 \$	[Bar chart showing construction from 2014 to 2021]												
Les dépenses fédérales – infrastructures	394 \$	[Bar chart showing construction from 2014 to 2024]												
Les installations de traitement d'eaux de Saint John	300 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2019]												
Irving pâtes et papier – étape 2	250 \$	[Bar chart showing construction from 2015 to 2016]												
Le financement de la taxe sur l'essence	225 \$	[Bar chart showing construction from 2014 to 2019]												
Le Port de Saint John	205 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2022]												
Les améliorations à la raffinerie de Irving	173 \$	[Bar chart showing construction from 2017 to 2018]												
L'édifice de bureaux- Irving	100 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2017]												
Le centre des congrès – Moncton	100 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2017]												
L'hôpital de Bathurst	100 \$	[Bar chart showing construction from 2015 to 2016]												
Le Centre fédéral de la paie	83 \$	[Bar chart showing construction from 2015 to 2016]												
Les produits congelés Oxford	50 \$	[Bar chart showing construction from 2015 to 2016]												
L'école « Middle School » – Dieppe	35 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2017]												
La Galerie d'art Beaverbrook	25 \$	[Bar chart showing construction from 2015 to 2016]												
L'Auberge Hilton Garden	20 \$	[Bar chart showing construction from 2016 to 2017]												

L'économie et le marché du travail

Le PIB

En vertu du présent scénario, il est prévu que le PIB du Nouveau-Brunswick connaîtra une croissance constante et modeste durant la prochaine décennie, avec une moyenne annuelle de croissance de 0,8 %, pour une augmentation totale de 7,8 % prévue d'ici 2026 (Voir le tableau 17).

Tableau 17 : Prévission – Le PIB réel par rapport à 2017 (2017 à 2026)



Il est estimé que la majeure partie de la croissance du PIB pour la période visée parviendra des dépenses de consommation (les dépenses de ménage sur les produits et services) et des dépenses gouvernementales (l'achat de produits et services en plus des traitements et salaires). Ces deux **composantes du PIB** représentent la plus grande part du PIB provincial, les deux totalisant en moyenne plus de 75 % pour la période visée. Les dépenses de consommation gagneront un certain momentum durant la deuxième demie, produisant une croissance annuelle moyenne de 0,6 %, se terminant à 6,3 % plus élevées en 2026, comparativement à 2017. Les dépenses gouvernementales, par contre, seront plus élevées lors de la première moitié de la période de prévision, avant de se stabiliser, ce qui donnera une croissance annuelle de 0,6 %, se terminant à la fin de la période à 6,7 % plus élevées qu'en 2017. La croissance au niveau des exportations est prévue dépasser de façon générale, la croissance des importations durant la période visée, ce qui va aussi contribuer à la hausse du PIB de la province.



Les composantes du PIB comprennent: Les dépenses de consommation + les placements résidentiels et d'entreprises + les dépenses gouvernementales (dépenses + placements) + exportations nettes (exportations moins importations).

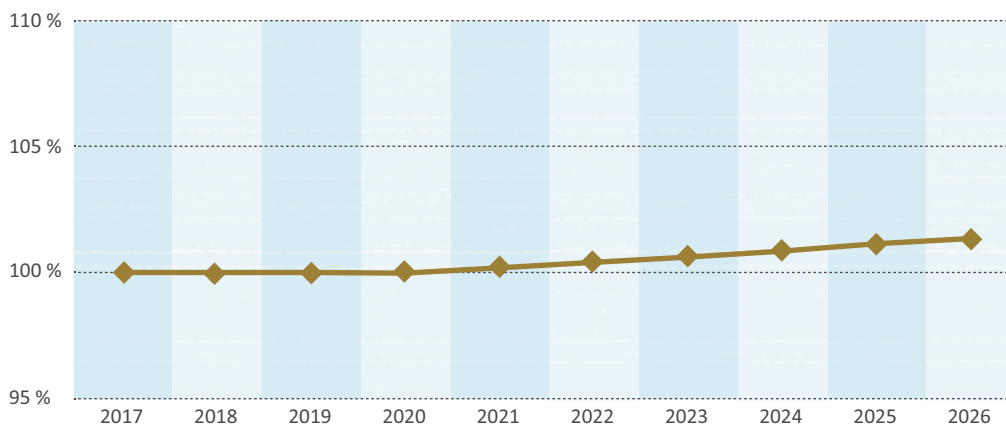
Des diminutions annuelles moyennes au niveau des placements résidentiels (-0,8 %) et des placements gouvernementaux (-1,2 %) sont prévues durant la période visée par la perspective, se terminant respectivement en 2026 à 7,4 % et 11,8 % en-dessous des niveaux de 2017. L'impact sur la croissance du PIB, cependant, est moins significatif, étant donné que ces composantes ne représentent que 4 % de la part du PIB. Les investissements en termes d'usines et d'équipement, qui représentent aussi une part de 4 % du PIB du Nouveau-Brunswick, sont prévus augmenter annuellement en moyenne, de 0,7 %. Cela est causé par une diminution des investissements tôt dans la période visée, mais atteignant graduellement une augmentation de 6,8 % en 2026, comparativement à 2017.

Dans le but d'aider à établir un contexte, il importe de noter que les projets majeurs énoncés au Tableau 16 ne représentent qu'une partie des investissements totaux du gouvernement et des investissements en usines et en équipement. Dans leur ensemble, lesdits projets représentent presque 1 % du PIB total pour la période prévue. Le total de tous les placements gouvernementaux au niveau des usines et de l'équipement, par contre, représente 8 % du PIB pour l'ensemble de la période.

La population

L'on prévoit que la croissance annuelle moyenne de la population au Nouveau-Brunswick sera très modeste (0,1 %), atteignant 763 900 habitants en 2026. Il s'agit d'une augmentation totale de 1,4 % par rapport à 2017 (Voir tableau 18.)

Tableau 18 : Prévisions – La population par rapport à 2017 (2017 à 2026)

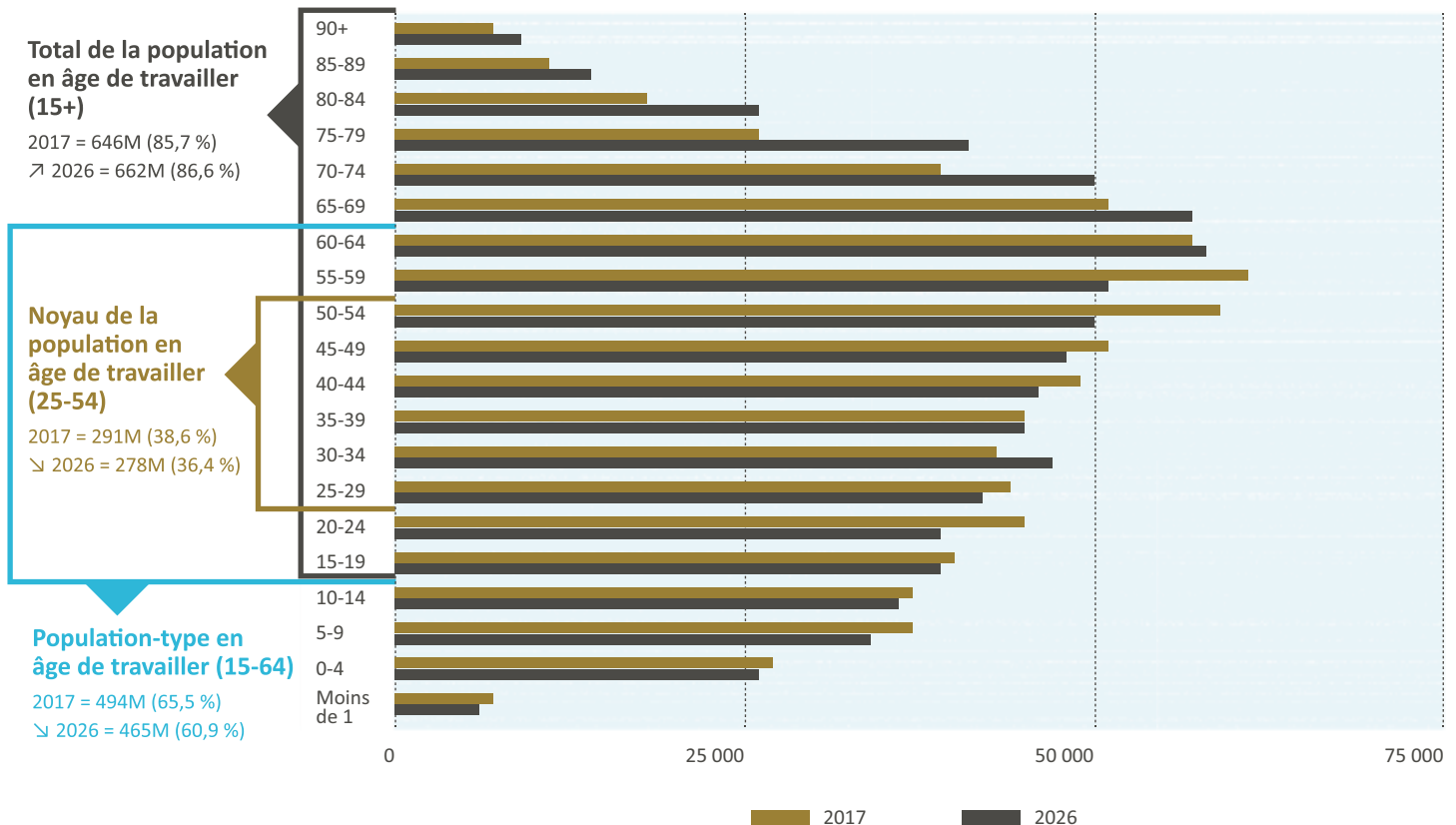


L'on prévoit que la population du Nouveau-Brunswick connaîtra une croissance modeste de 1,4 % entre 2017 et 2026.

L'âge

Le Nouveau-Brunswick maintiendra sa tendance à long-terme vers une population plus âgée. Le Tableau 19 indique comment ce déplacement s'effectuera durant la période de la perspective. Le changement le plus important à noter est le nombre de résidents de 65 ans et plus qui est prévu augmenter considérablement (28,9 %).

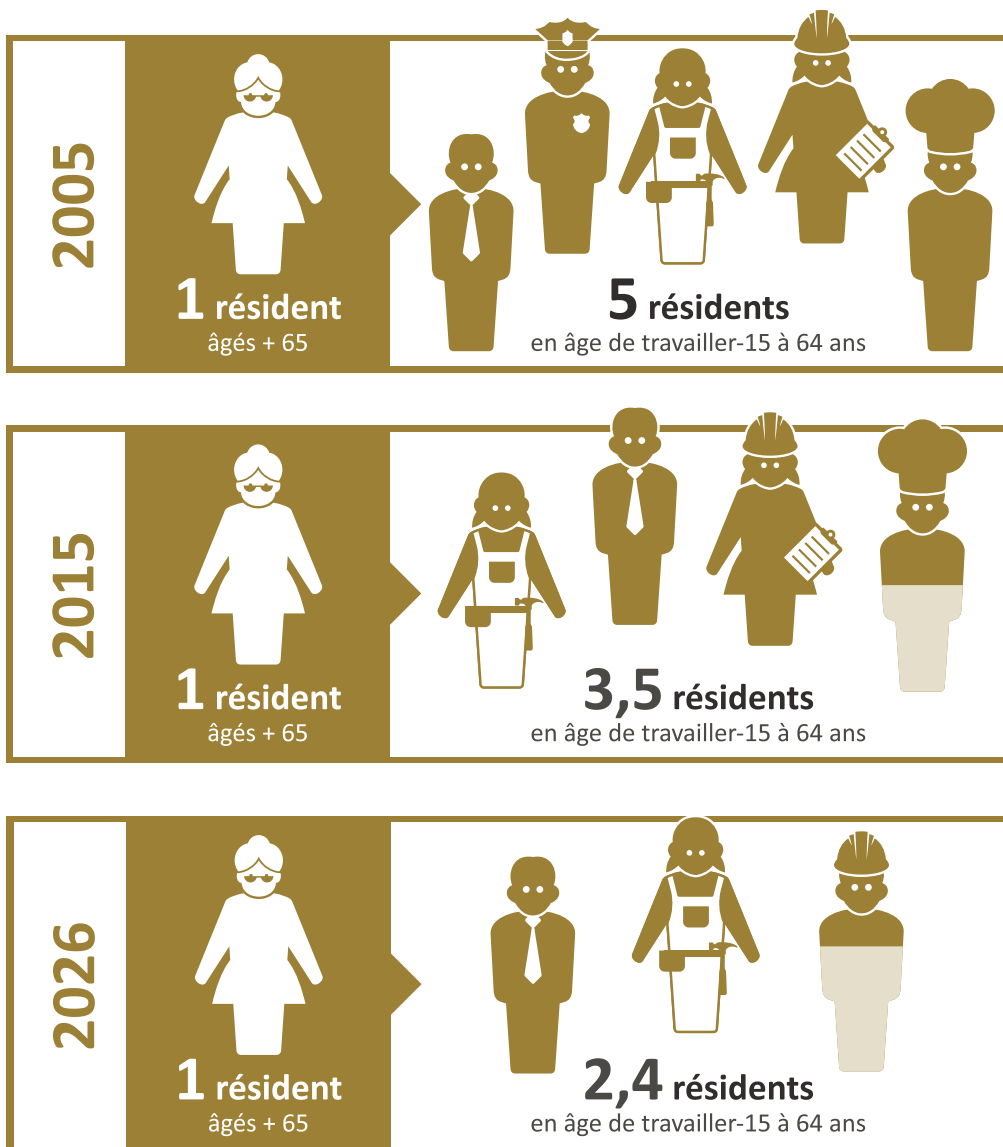
Tableau 19 : Prévisions – Répartition en termes d'âges (2017 à 2026)



Les changements en matière de démographie auront un impact sur la population active. Tel qu'indiqué ci-dessus, la population totale en âge de travailler (15+) augmentera, à la fois en nombre et comme pourcentage de la population. Ceci fera en sorte que le taux d'activité de la province diminuera à mesure que de plus en plus de travailleurs choisiront de se retirer. À la fois la population-type en âge de travailler (15-64) et le **Noyau de population en âge de travailler (25-54)** diminueront en nombre et en pourcentage de la population provinciale qu'elles représentent. L'impact de ce changement au niveau de la société est encore plus accentué par le rapport de dépendance des aînés (le rapport entre le nombre d'aînés de 65 ans et plus pour chaque cent personnes de la population-type en âge de travailler, soit entre 15 et 64 ans), qui est prévu augmenter de 30,8 à 42,1 entre 2017 et 2026. Le Tableau 20 illustre ce ratio en termes du nombre de la population-type en âge de travailler pour chaque aîné, allant de 5,0 en 2005, à 3,5 en 2015, et atteignant 2,4 en 2026. Lesdits changements démographiques au Nouveau-Brunswick vont vraisemblablement entraîner un fardeau plus lourd pour les gens au travail, en termes de programmes sociaux et de soins de santé, qui vont s'accroître pour rencontrer les besoins d'une population vieillissante.

Noyau de la population en âge de travailler (âges de 25 à 54) – Le terme noyau vise à refléter le fait que bien des personnes à l'intérieur du groupe de 15-24 ans sont toujours à parfaire leur éducation, et ne sont pas pleinement engagés dans la population active, alors que certaines personnes commencent à en sortir de plus en plus après 55 ans.

Tableau 20 : Prédiction – Le ratio des aînés par rapport aux résidents en âge de travailler

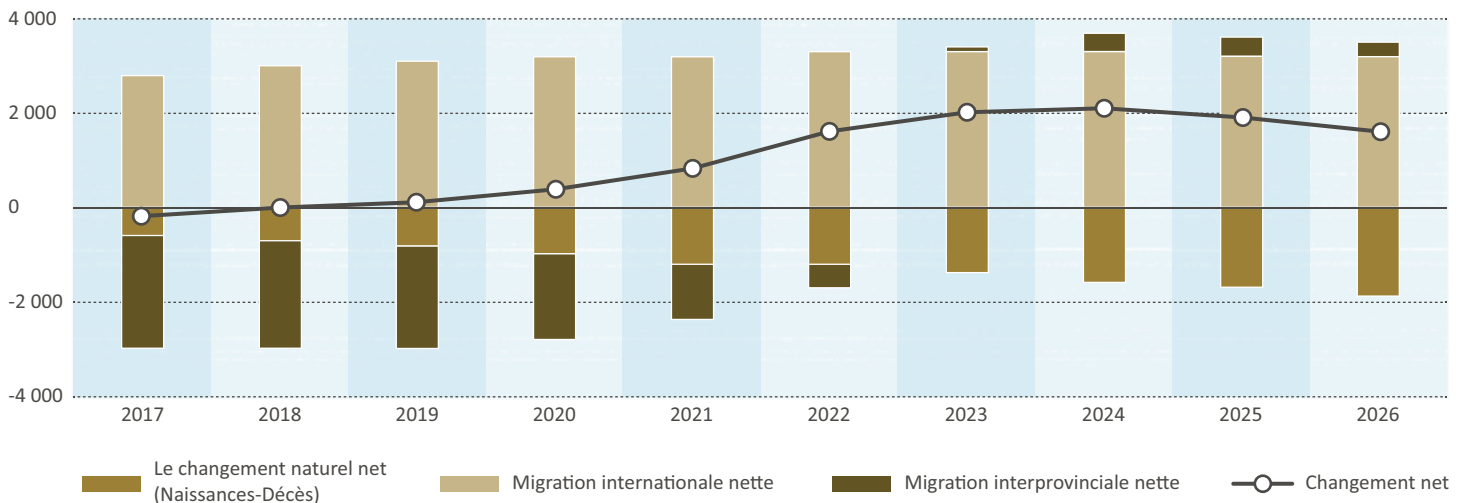


Cette tendance générale n'est pas du tout particulière au Nouveau-Brunswick. La plupart des pays développés vivent des taux de naissance en déclin ou stagnants, en plus d'une attente de vie croissante (principalement en raison des avancements en matière de médecine et de soins de santé). La tendance est cependant plus prononcée à l'intérieur du Nouveau-Brunswick lorsqu'on compare à certaines autres provinces plus peuplées, qui accueillent un noyau de plus en plus élevé de migration interprovinciale en âge de travailler, année après année.

Le changement de population

Le Tableau 21 démontre les sources de changements au niveau de la population pour la période visée. Le changement naturel net de population (les naissances moins les décès) est prévu demeurer dans la négative durant la période. En fait, l'écart est prévu s'accroître, alors que les décès dépasseront les naissances par autant que 1 900 d'ici 2026. Cela augmentera l'importance de la migration interprovinciale dans le but de maintenir la population et l'offre de population active pour la province. Le taux de migration interprovinciale a été négatif durant les dernières années et l'on prévoit qu'il le demeurera dans les années rapprochées. À compter de 2017, l'on prévoit une tendance à la hausse et un taux positif éventuel d'ici 2023. La source principale de la croissance de la population demeure cependant l'immigration internationale positive, qui, il est prévu, augmentera à 14,3 % entre 2017 et 2026.

Tableau 21 : Prédiction – Les sources de changement dans la population (2017 à 2026)



L'augmentation nette prévue au niveau de la migration interprovinciale sera principalement axée sur le besoin de remplacer un grand nombre de travailleurs dans la province. Le présent scénario ne prévoit pas une forte **demande en expansion**. Malgré tout, une forte **demande de remplacement**, jumelée à des conditions économiques générales et aux projets majeurs prévus durant la période visée, contribueront à attirer de nouveaux arrivants et fourniront un incitatif aux gens du Nouveau-Brunswick de demeurer à l'intérieur de la province.

i

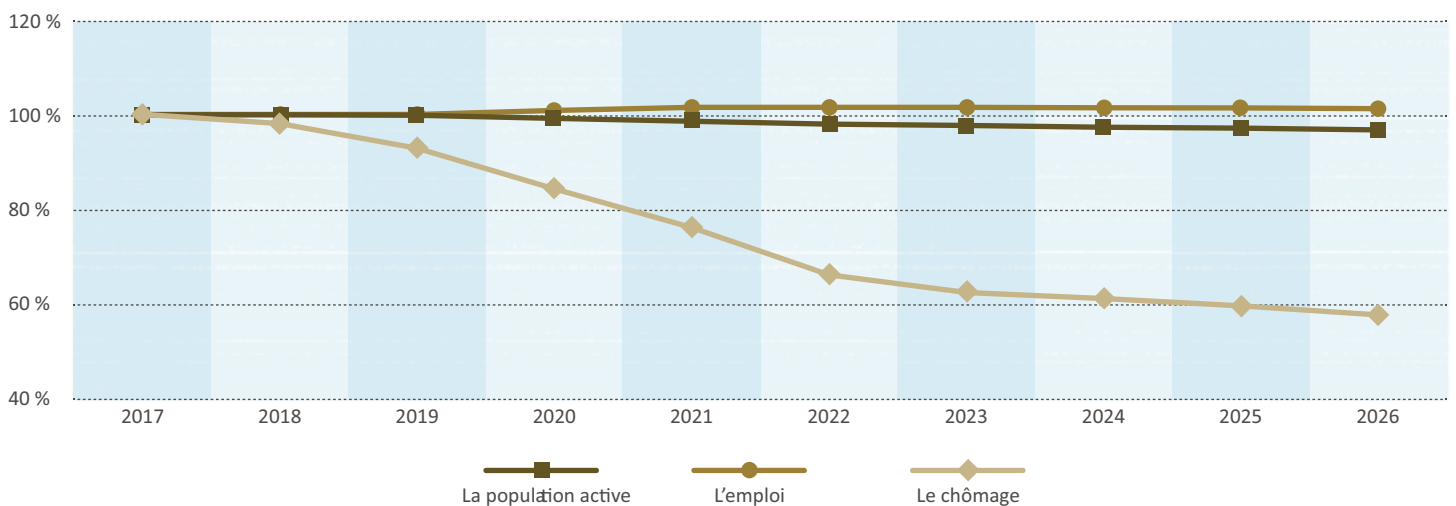
La demande en expansion réfère aux changements dans les exigences de la population active. Elle représente des « nouveaux » emplois nets et elle est habituellement axée sur une croissance économique dans certains secteurs particuliers.

La demande de remplacement réfère à la demande provenant des retraites et des décès.

La population active

L'emploi au Nouveau-Brunswick est prévu augmenter de façon modérée durant la première moitié de la période de perspective, se stabilisant à plus long terme. Dans l'ensemble, les niveaux d'emploi augmenteront de 1,6 % entre 2017 et 2026 (Voir tableau 22). La population active (à l'emploi et au chômage) cependant, est prévue diminuer de 2,8 % d'ici 2026, avec une moyenne décroissante de 0,3 % par année.

Tableau 22 : Prédiction – La population active par rapport à 2017 (2017 à 2026)



Le resserrement prévu du marché du travail sera attribuable au nombre important de travailleurs vieillissants qui quittent le milieu de travail (la demande en remplacement), alors que l'offre des travailleurs (nouveaux arrivés, la migration interprovinciale et autre mobilité nette) aura de la difficulté à combler le manque à gagner. Une forte demande en remplacement créera plusieurs occasions d'emplois et aura un effet positif sur la diminution de chômage de 42,2 %, atteignant un niveau du chômage de 6,0 % avant 2026 (comparativement à un taux de chômage de 10,0 % en 2017). Le nombre important d'occasions d'emplois qui sont pressenties vont être, en partie, comblés par des gens précédemment en chômage au Nouveau-Brunswick ayant les compétences appropriées pour les postes nécessaires.



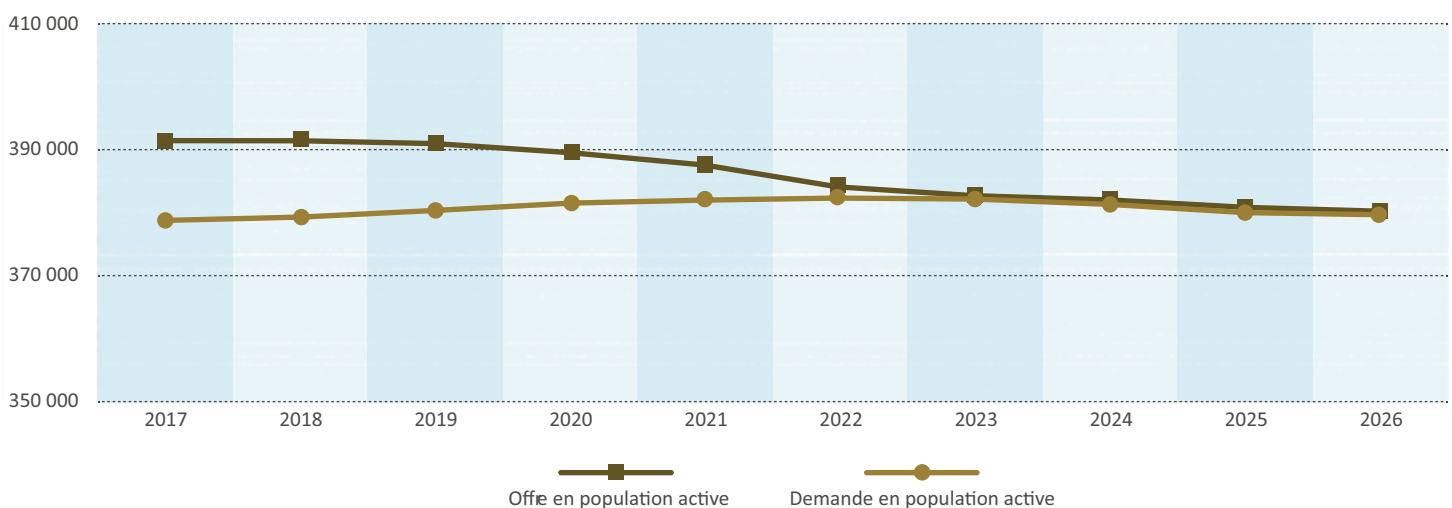
Le resserrement de la population active est généré par une demande ouvrière qui approche ou dépasse l'offre en main d'œuvre, faisant en sorte que les employeurs éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs. Les effets connexes comprennent des pressions sur les salaires et les autres conditions du marché qui encouragent les non-participants à se joindre au milieu de travail.

Tableau 23 : Préviction – Les caractéristiques spécifiques à la population active (Milliers de personnes) (2017 à 2026)

Caractéristiques	2017	2026	Taux moyen de croissance annuelle	% Changement (2017-26)
La population active	391,1	380,0	-0,3 %	-2,8 %
À l'emploi	351,8	357,3	+0,2 %	+1,6 %
Chômage	39,3	22,7	-5,3 %	-42,2 %

La perte de l'excédent de l'offre au niveau de la population active, à mesure que de plus en plus de sans emploi trouvent du travail, aura comme résultat un marché du travail plus serré, alors que l'offre de main d'œuvre se situe plus près de la demande (Voir le tableau 24). Dans une telle situation, les personnes qui cherchent de l'emploi éprouvent probablement moins de difficultés à trouver de l'emploi, pourvu qu'elles détiennent les compétences nécessaires pour les postes disponibles. De plus, avec moins de travailleurs disponibles sur le marché du travail, on s'attend que les employeurs feront d'autres rajustements, tels qu'une offre salariale améliorée et des avantages plus attrayants.

Tableau 24 : Préviction – L'offre et la demande en termes de main d'oeuvre (2017 à 2026)



Les emplois disponibles

L'on s'attend à de nombreux emplois disponibles au niveau de la province (110 564) durant les dix prochaines années. Alors que certains de ces emplois proviendront de la demande en expansion, la très grande majorité (99,7 %) proviendra de la demande de remplacement. (Les décès et les retraites). Le Tableau 25 indique à la fois le changement total en termes de main d'œuvre (postes disponibles) et ses composantes, en plus du total des ajouts en offre de main d'œuvre et ses composantes pour la période visées par la perspective.

Tableau 25 : Prévision – La demande en main d'œuvre et les ajouts en termes d'offre (2017 à 2026)

Total	Part en %	
Total des emplois disponible	110 564	100,0 %
Demande en termes d'expansion	357	0,3 %
Demande en termes de remplacement (Décès et retraites)	110 207	99,7 %
Ajouts au niveau de l'offre de la main d'œuvre	100 314	100,0 %
Nouveaux arrivés	65 663	65,5 %
Migration nette d'entrée	13 475	13,4 %
Autre mobilité interne nette	21 179	21,1 %

Même si le changement dans la demande (emplois disponibles) durant cette période dépasse le changement au niveau de l'offre, (les ajouts dans l'offre) d'environ 10 000, il ne s'agit pas d'une pénurie de main d'œuvre. Il s'agit plutôt d'un resserrement progressif, ou d'une diminution au niveau des taux de sans emploi durant cette même période.

Le tableau 26 démontre le changement d'année en année au niveau du total des emplois disponibles et énonce clairement l'importance de la demande de remplacement dans la création de ces postes disponibles. La demande négative en 2017 en matière d'expansion devrait devenir positive l'année suivante, et continuer d'augmenter jusqu'en 2020. Après 2020, néanmoins, les postes disponibles provenant de la demande en expansion devraient diminuer, retournant éventuellement à des niveaux négatifs entre 2023 et 2026. Ce déclin n'a rien de surprenant, compte-tenu du fait que la plupart des projets majeurs inclus dans la perspective, seront presque complétés d'ici 2021. (Voir le tableau 16)



Les composantes des ajouts au niveau de la main-d'œuvre :

Les nouveaux arrivés: les personnes entre 15 et 30 ans qui entrent dans le marché du travail pour la première fois, habituellement après avoir complété leur éducation.

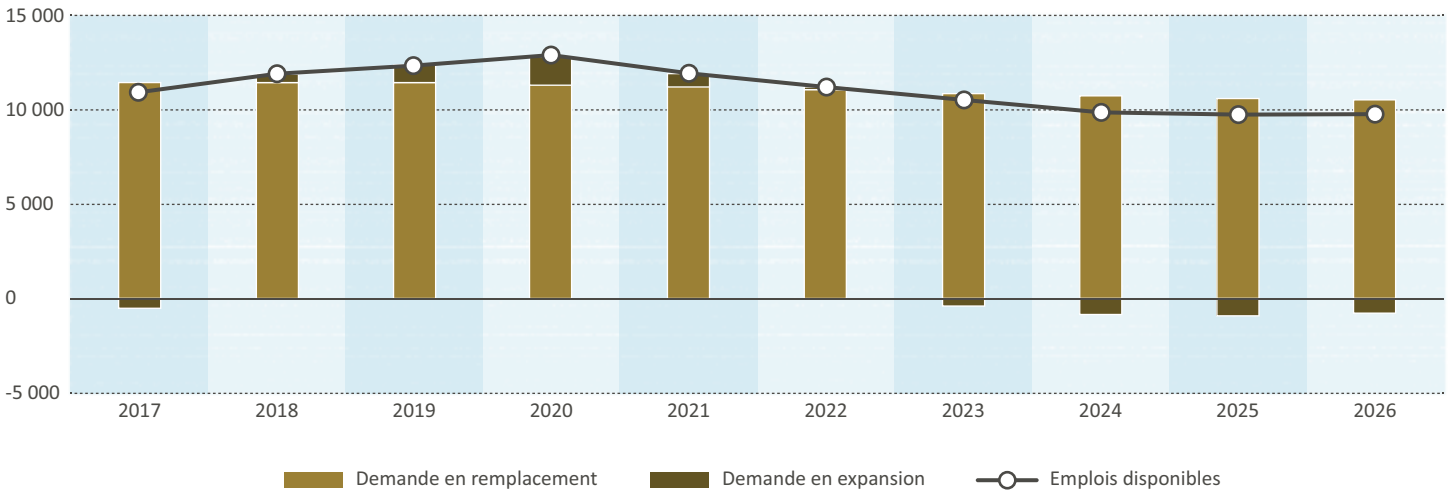
La migration d'entrée: les personnes qui déménagent dans la province pour prendre ou trouver un emploi.

L'immigration nette, c'est la différence entre les personnes qui viennent dans la province pour y travailler et celles qui quittent la province pour trouver un emploi.

La mobilité interne: les personnes qui soit changent de métier ou qui entrent ou sortent du milieu de travail pour des raisons sociales ou cycliques.



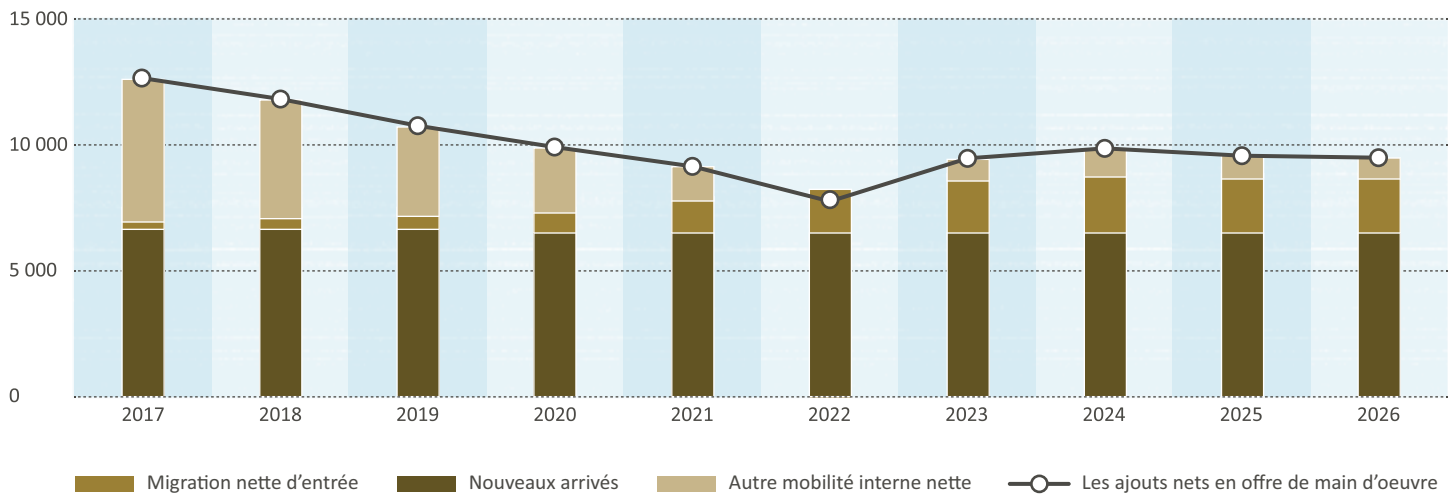
Tableau 26 : Prédiction – Emplois disponibles (2017 à 2026)



Comme le démontre le Tableau 27, l’offre totale en termes de main d’oeuvre connaîtra une tendance à la baisse durant toute l’année 2022, avant de se stabiliser pour le reste de la période visée. La source principale de l’offre (65,5 %) est prévue au niveau des nouveaux arrivés dans la population active, alors que l’autre élément de mobilité interne est le deuxième plus important facteur (21,1 %) vis-à-vis l’offre de main d’oeuvre. La migration nette d’entrée jouera un rôle moins important mais quand même significatif pour combler la population active, représentant 13,4 % du changement total prévu au niveau de l’offre.



Tableau 27 : Prédiction – Les ajouts à la demande de main d’oeuvre (2017 à 2026)



Les secteurs

Le rendement du secteur de l'industrie est le moteur principal de la demande en expansion de la main d'oeuvre, alors que les données démographiques d'une population (en particulier celles de la population active) sont les moteurs principaux de la demande en termes de remplacement. Tel qu'indiqué au Tableau 28, il est prévu que neuf des secteurs de l'industrie au Nouveau-Brunswick connaîtront une croissance positive au niveau de l'emploi durant la période prévue dans la présente perspective.¹²

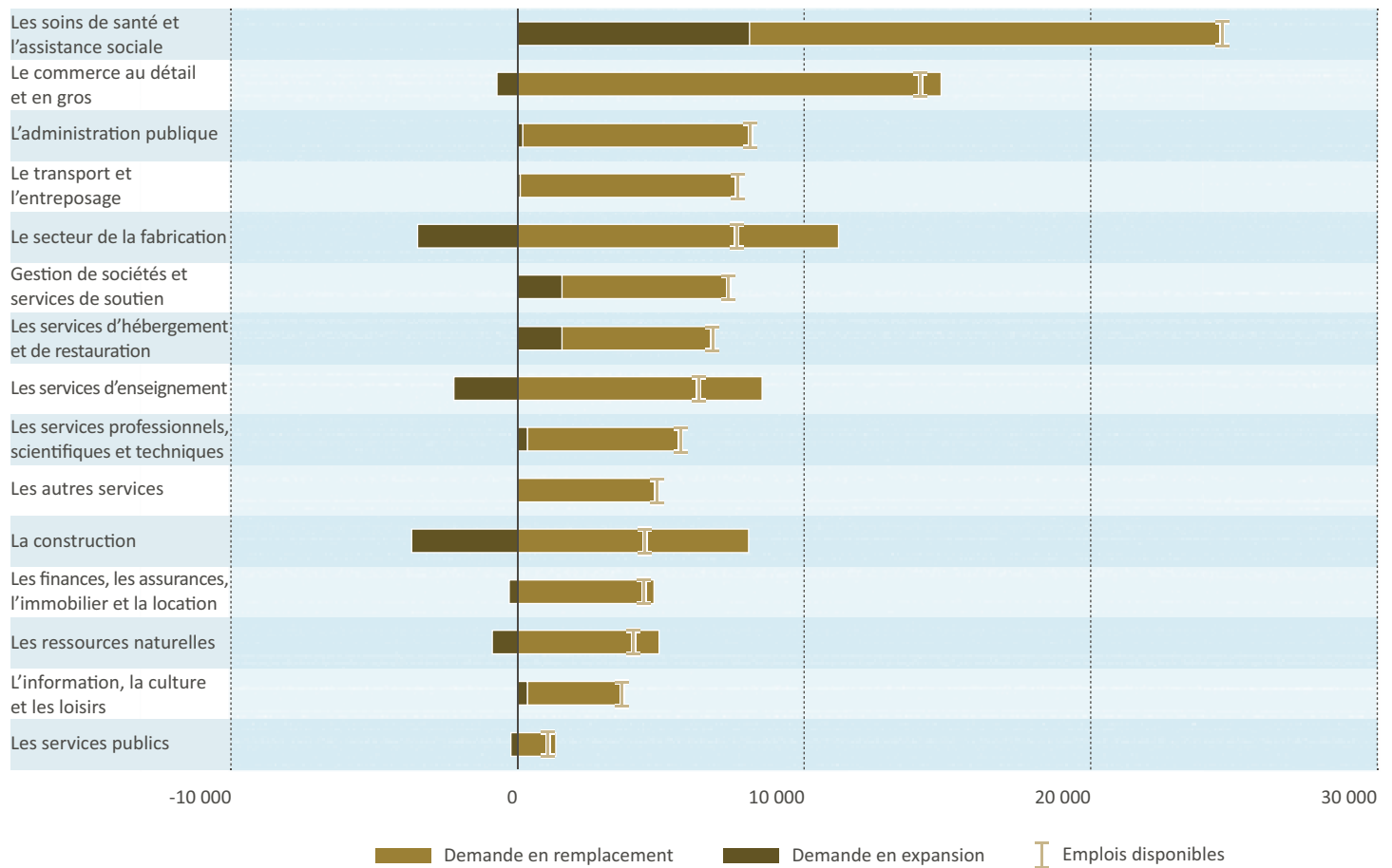
Tableau 28 : Prévion – La demande en termes d'emplois et de main d'oeuvre par secteur (2017 à 2026)

Secteur	Emploi			Emplois disponibles
	2017 Part	2026 Part	Croissance (2017-2026)	
Les soins de santé et l'assistance sociale	15,0 %	16,9 %	7 665 (+14,5 %)	24 545
Le commerce au détail et en gros	15,5 %	15,4 %	407 (+0,7 %)	14 039
L'administration publique	6,7 %	6,7 %	517 (+2,2 %)	8 103
Le transport et l'entreposage	5,9 %	5,9 %	276 (+1,3 %)	7 688
Le secteur fabrication	8,6 %	7,7 %	-2 687 (-8,9 %)	7 661
Gestion de sociétés et d'entreprises et services de soutien	5,3 %	5,6 %	1 471 (+7,9 %)	7 377
Les services d'hébergement et de restauration	7,0 %	7,3 %	1 485 (+6,0 %)	6 790
Les services d'enseignement	7,6 %	7,0 %	-1 519 (-5,7 %)	6 313
Les services professionnels, scientifiques et techniques	4,7 %	4,7 %	428 (+2,6 %)	5 629
Les autres services	4,3 %	4,3 %	218 (+1,4 %)	4 855
La construction	7,0 %	6,1 %	-2 602 (-10,6 %)	4 397
Les finances, les assurances, l'immobilier et la location	4,1 %	4,0 %	-149 (-1,0 %)	4 370
Les ressources naturelles	4,1 %	3,9 %	-287 (-2,0 %)	4 051
L'information, la culture et les loisirs	3,3 %	3,4 %	398 (+3,4 %)	3 671
Les services publics	1,0 %	0,9 %	-160 (-4,7 %)	1 089
Tous les secteurs	100 %	100 %	5 457 (1,6 %)	110 564

Trois secteurs attirent l'attention en termes de croissance totale de l'emploi et de demande considérable en expansion- ce sont les Soins de santé et l'assistance sociale; L'hébergement et la restauration; et la Gestion de sociétés et d'entreprises et autres services de soutien. Le secteur des Soins de santé et d'assistance sociale devrait connaître, de loin, la croissance la plus forte en termes de population active, avec environ 8 000 des 24 500 postes disponibles prévus provenant de la demande de remplacement. À l'autre bout du spectre, le secteur Fabrication et celui de la Construction subiront une importante demande en expansion négative, et la plus grande contraction dans l'ensemble des emplois.

¹²Les secteurs auxquels on réfère dans le présent rapport sont conformes aux définitions utilisées dans les autres produits de renseignements sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick, tels que les profils de secteurs disponibles à www.emploisnb.ca.

Tableau 29 : Prédiction – Emplois disponibles selon les secteurs (2017 à 2026)



Un aperçu détaillé de la demande prévue (remplacement, expansion et total des emplois disponibles) au niveau des cinq occupations détenant les niveaux les plus élevés en 2017 dans les 15 secteurs de l'industrie se trouve à l'Annexe 1.

Les professions

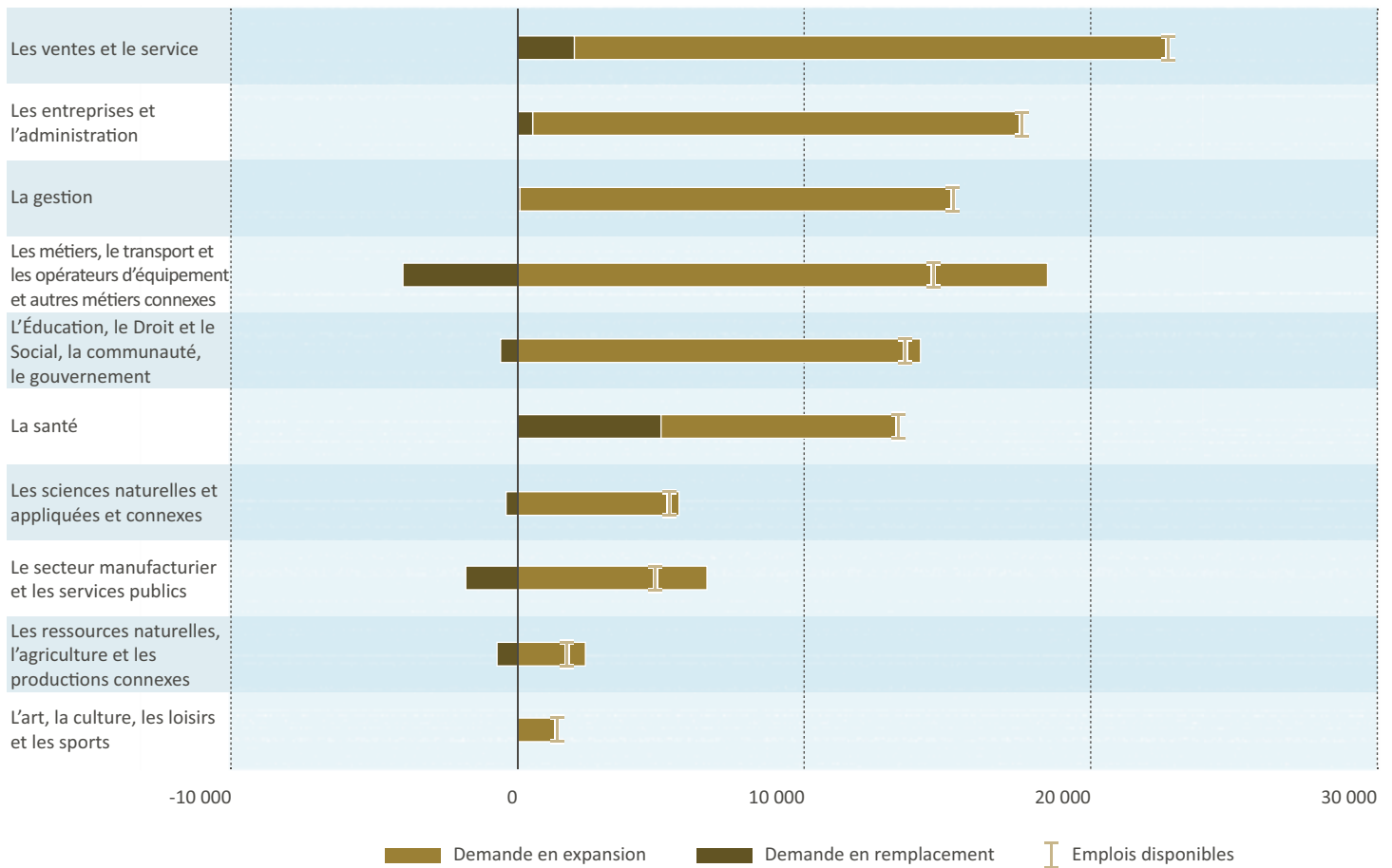
Les catégories de professions

Le Tableau 30 fait état des emplois disponibles durant la période visée par le présent rapport, dans les 10 grandes catégories d'occupations définies par la Classification nationale des professions (CNP) 2011.¹³ Les emplois disponibles dans chaque profession seront créés principalement par la demande de remplacement. Ceci se fait généralement en proportion de la grandeur de la population active d'une profession ou catégorie particulière. La demande en termes d'expansion, par contre, provient principalement du rendement du secteur, tel que discuté précédemment, et aura un impact sur les professions et catégories particulières pertinentes à chaque secteur.



¹³Pour plus de renseignements, visitez: <http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11>

Tableau 30 : Prédiction – Emplois disponibles selon les catégories professionnelles (2017 à 2026)



La catégorie professionnelle de la Santé est un très bon exemple pour démontrer que la demande en remplacement et la demande en expansion pour les emplois disponibles sont particulières à chaque profession et à chaque catégorie. Environ 13 330 emplois disponibles sont prévus dans cette catégorie d'ici 2026. La demande en termes de remplacement créera 8 330 emplois disponibles (63,5 %), ce qui équivaut à peu près à sa proportion dans l'ensemble de la population active dans sa catégorie, par rapport à la population active de la province. Près de 5 000 emplois disponibles (37,5 %) sont prévus à partir de la demande en termes d'expansion – soit beaucoup plus que toute autre catégorie professionnelle dans la province, à la fois en termes proportionnels ou absolus. L'augmentation prévue en matière de demande en expansion pour les travailleurs dans cette catégorie est le reflet direct de la population légèrement croissante, mais vieillissant rapidement, du Nouveau-Brunswick qui va nécessiter une augmentation importante au niveau des produits et services dans le secteur de la santé.

De la même façon, étant donné que la catégorie professionnelle des Métiers, du Transport et des opérateurs d'équipement et emplois connexes est la deuxième plus importante, après le secteur Ventes et service, il est prévu qu'elle va exiger la deuxième plus grande demande en termes de remplacement pour la période visée. En contraste, la demande négative en termes d'expansion dans cette catégorie sera causée par un déclin dans la demande de main d'œuvre dans les secteurs de la Construction, le secteur Fabrication, et le secteur des Ressources naturelles qui emploient des professions significatives à l'intérieur de cette catégorie. L'ampleur de l'expansion négative est liée à la fois à la grandeur de la catégorie et de sa dépendance sur ces secteurs d'emploi. Pour aider à placer la situation dans un contexte approprié, l'effet net sur l'emploi dans cette catégorie à la fin de la période visée sera un déclin de 3,9 % par rapport aux niveaux de 2017.



Le niveau accru de productivité résultant de l'innovation et des progrès en technologie est un autre facteur qui peut diminuer la demande en main d'œuvre dans certaines professions.

Les niveaux de compétence

L'éducation, la formation et l'expérience continuent de croître en importance à mesure que l'économie mondiale se tourne vers les économies de plus en plus axées sur les progrès en connaissances et en technologie. Le Tableau 31 indique le nombre de postes disponibles (et les sources de la demande), les emplois en 2017, et le nombre de disponibilités professionnelles élevées parmi les premières 101 professions, (expliquées ci-dessous) à l'intérieur de chacune des cinq compétences du CNP, tel que défini par Statistiques Canada.¹⁴

Tableau 31 : Prévision – Emplois disponibles selon les niveaux de compétence (2017 à 2026)¹⁵

Niveau de compétence	Les 101 professions les plus élevées	2017 Emplois	Demande en expansion	Demande en remplacement	Emplois Disponibles
A1 La gestion	29	32 280	50	15 205	15 256
A2 Les professions qui exigent habituellement une formation universitaire	23	54 390	1 045	16 207	17 252
B Les professions qui exigent habituellement une formation au niveau collégial ou en apprentissage	25	110 466	-1 268	36 514	35 246
C Les professions qui exigent habituellement le secondaire et/ ou une formation dans un métier	20	106 309	786	31 498	32 284
D Une formation sur le tas est habituellement offerte pour ces professions	4	48 366	-258	10 785	10 526
Toutes les professions	101	351 811	355	110 209	110 564

¹⁴Statistiques Canada assigne les niveaux de scolarisation qui sont habituellement exigés pour les professions selon leur code à 4 chiffres. Pour plus de renseignements, visiter: http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=136582.

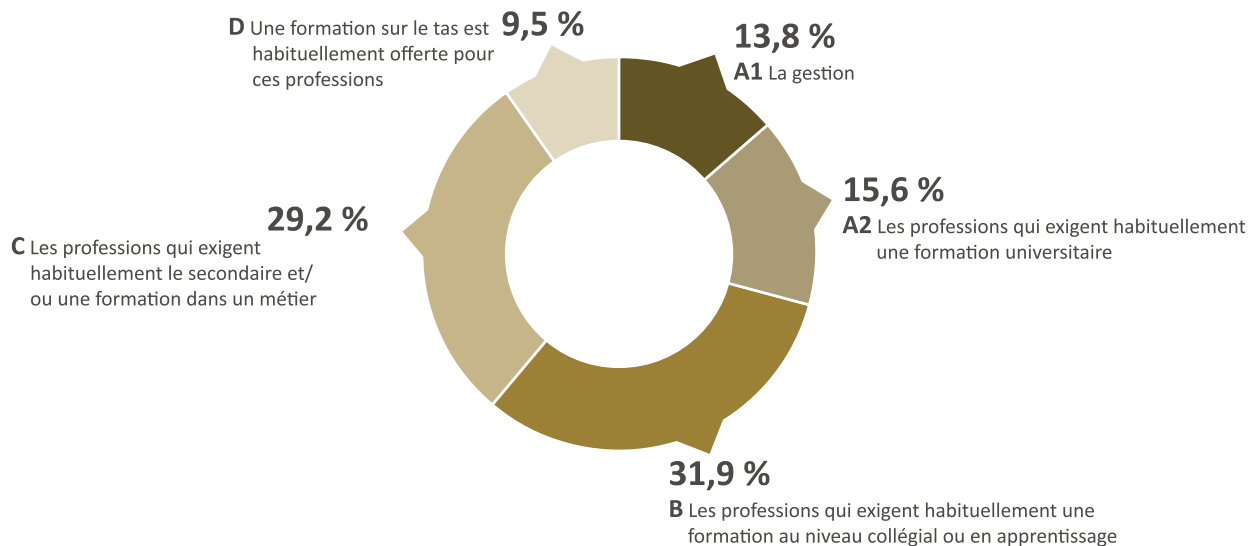
¹⁵Les chiffres peuvent ne pas s'additionner exactement en raison de l'arrondissement dans le modèle.

Les premières 101 professions ont été sélectionnées à partir des 270 professions qui rencontraient la norme moyenne prévue pour les dix années de niveau d'emploi de 200 ou plus, et affichaient un « indicateur d'occasion » favorable. L'indicateur d'occasion a été développé par le Ministère de l'enseignement post-secondaire, de la formation et du travail du Nouveau-Brunswick, et est basé sur plusieurs facteurs incluant, mais ne se limitant pas à : les niveaux d'emplois, la croissance en emplois, les taux de chômage, l'offre en termes de main d'œuvre et les emplois disponibles.

Parmi les premières 101 professions à occasions élevées dans les prévisions, 52 exigent habituellement une formation universitaire ou une expérience marquante de travail, alors que 25 autres exigent une certaine formation collégiale ou en apprentissage. Au total, 77 % des premières professions à occasions élevées au Nouveau-Brunswick durant la période visée vont probablement exiger une forme quelconque de formation post-secondaire.

Si l'on examine uniquement le nombre d'emplois disponibles, la tendance est semblable. Parmi les plus de 110 000 d'emplois disponibles prévus pendant la prochaine décennie, 29,4 % sont prévus dans des professions qui exigent habituellement une formation universitaire ou une expérience marquée de travail, et presque 32 % sont prévus dans des professions exigeant une forme quelconque de formation au niveau collégial, ou en termes d'apprentissage (Voir le Tableau 32). Les occupations professionnelles exigeant habituellement une formation universitaire laissent prévoir une plus grande demande en termes d'expansion (c. à d., le demande en main d'œuvre résultant de la croissance économique) que tout autre niveau de compétence.

Tableau 32 : Prédiction – Emplois disponibles selon le niveau de compétence (2017 à 2026)



Les professions individuelles

Un aperçu détaillé pour chacune des professions se trouve à l'Annexe 2. L'annexe est regroupée selon les niveaux de compétence, ce qui est habituellement caractérisé par l'éducation, la formation et l'expérience, et par la suite, classifié selon le code individuel à quatre chiffres. Les premières 101 professions ont été signalées.

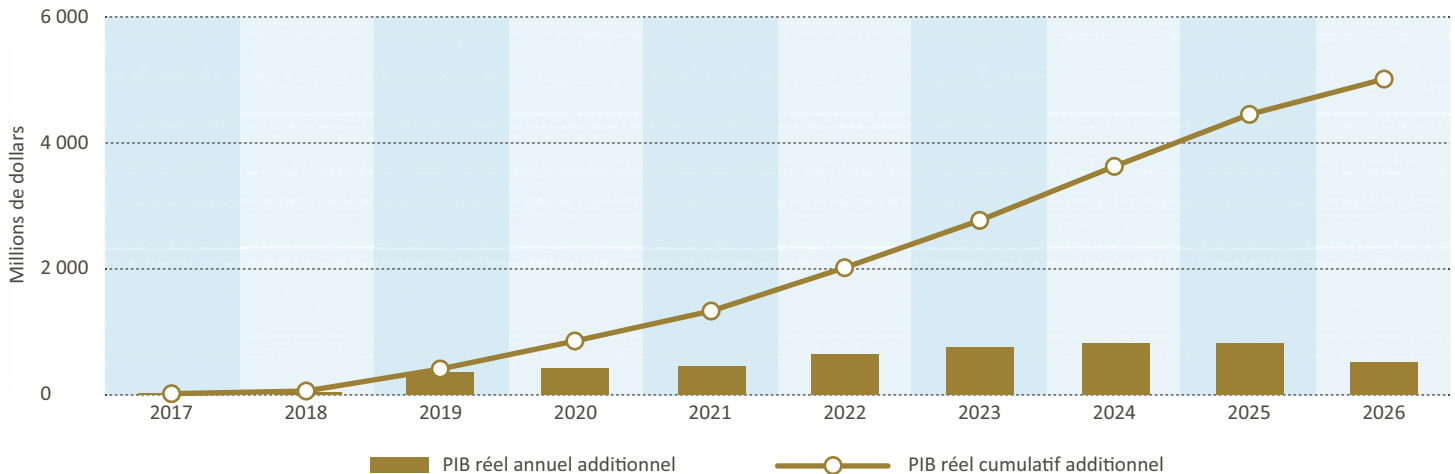
Lorsqu'on examine le nombre d'emplois disponibles dans une profession donnée, il importe de les examiner par rapport au total des niveaux d'emplois à l'intérieur de ladite profession. Un nombre peu élevé d'emplois disponibles, par exemple, peut représenter une occasion importante lorsqu'ils se retrouvent dans une profession ayant un niveau d'emploi peu élevé. Dans le sens contraire, un nombre en apparence élevé d'emplois disponibles peut représenter une augmentation modeste par rapport à une profession ayant un niveau d'emploi plus élevé.

L'économie et le marché du travail

Le PIB

Le Tableau 34 démontre le PIB différentiel réel provenant des projets majeurs additionnels pour la période visée dans la présente perspective.

Tableau 34 : Prévision alternative – l'impact sur le PIB réel (2017 à 2026)



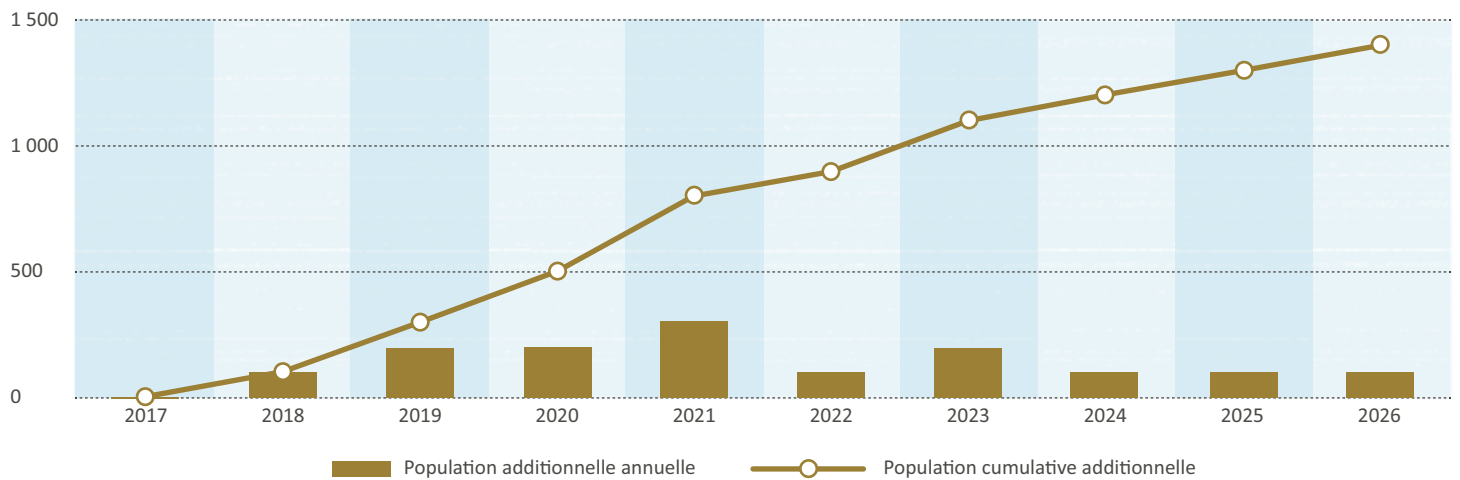
Les projets majeurs dans le présent scénario valent collectivement presque 7 \$ milliards. Une bonne partie de l'impact par rapport au scénario de base serait attribuée à la composante du PIB en termes d'investissements aux niveaux des usines et de l'équipement. La répartition de cette augmentation coïnciderait de façon générale avec les échéanciers prévus desdits projets. D'autres composantes du PIB seraient aussi affectées, quoique de façons différentes et moins importantes. Les dépenses de consommation, par exemple, connaîtraient une augmentation modeste par rapport au scénario de référence. La théorie économique suggère qu'une légère remontée dans les revenus de ménage, jumelée à une confiance améliorée de la part des consommateurs concernant l'avenir économique, contribuerait à une telle augmentation. Les exportations nettes (les exportations moins les importations) néanmoins, vont diminuer de façon notable, malgré l'augmentation, à la fois du côté des importations et des exportations, durant la période visée. Ceci n'est pas nécessairement une réflexion à l'effet que les projets majeurs auraient un impact négatif sur l'économie; il s'agit plutôt, en partie, d'une réflexion sur le fait que l'activité économique accrue peut faire en sorte que plus de produits soient importés par rapport aux exportations.

La population

Le scénario alternatif aurait un impact positif très modeste sur la population de la province par rapport au scénario de référence, tel qu'indiqué au Tableau 35. Une augmentation annuelle moyenne de 140 résidents assurerait une croissance de population de 1 400 résidents de plus d'ici 2026.



Tableau 35 : Préviction alternative – L'impact sur la population (2017 à 2026)

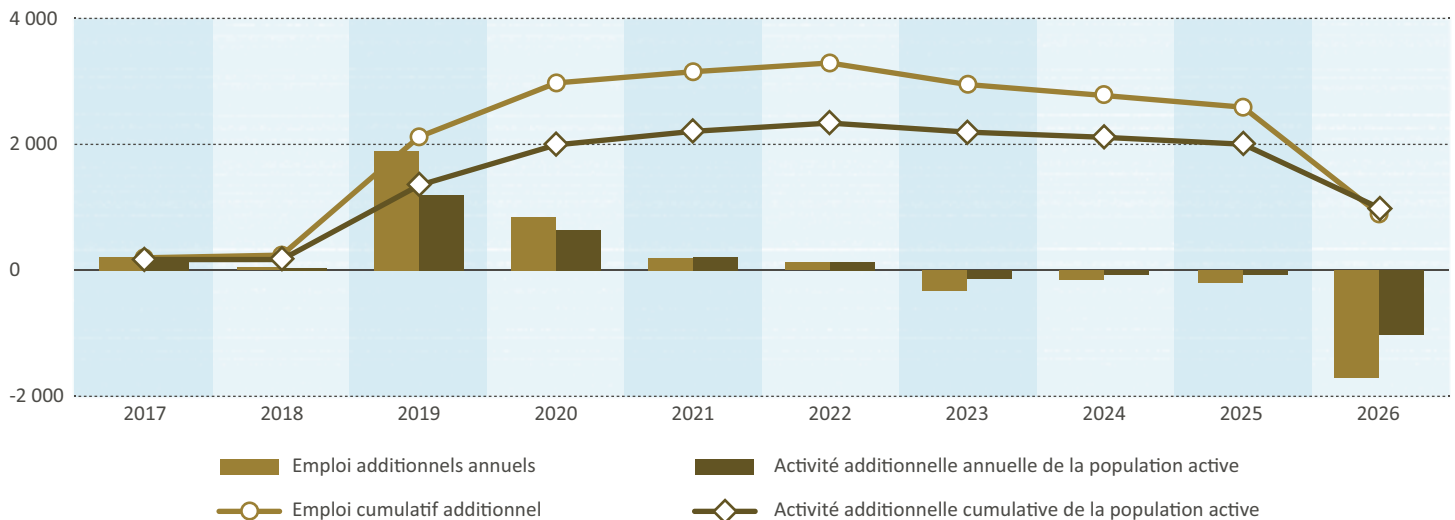


Les naissances et les décès durant la période visée demeureraient essentiellement les mêmes, étant donné que la majeure partie de l'augmentation au niveau de la population provient de la migration d'entrée. Ladite migration proviendrait surtout de la migration interprovinciale (plus de 60 %) tout en attirant une portion appréciable de l'immigration internationale.

La population active

L'impact des projets majeurs additionnels en vertu du présent scénario augmenterait le nombre d'emplois en moyenne de 2 125 par année durant la période visée, par rapport au scénario de référence. Le calendrier d'application et l'ampleur de l'augmentation prévue à chaque année est énoncé au Tableau 36. Une augmentation de pointe de 3 290 est prévue d'ici 2022, avant que les niveaux d'emploi se stabilisent à 880 au-dessus du scénario de référence, à la fin de la période visée, alors que les projets majeurs prennent fin.

Tableau 36 : Préviction alternative – L'impact sur la population active et l'emploi (2017 à 2026)



Les occasions additionnelles provenant du présent scénario auraient comme effet de diminuer les niveaux de chômage et resserrer encore plus le marché du travail par rapport au scénario de référence. C'est ce que démontre le Tableau 36. L'augmentation additionnelle au niveau de l'emploi dépasse l'augmentation au niveau de la population active. Ces occasions auraient aussi l'effet d'attirer vers la population active, les non-participants du Nouveau-Brunswick. Les types d'emplois créés s'aligneraient principalement en termes d'éducation, de compétences et d'expérience exigées par la construction et les impacts opérationnels des projets respectifs. Des emplois additionnels seraient aussi créés suite aux activités générées par la population additionnelle, et l'augmentation au niveau des activités économiques.

Les emplois disponibles

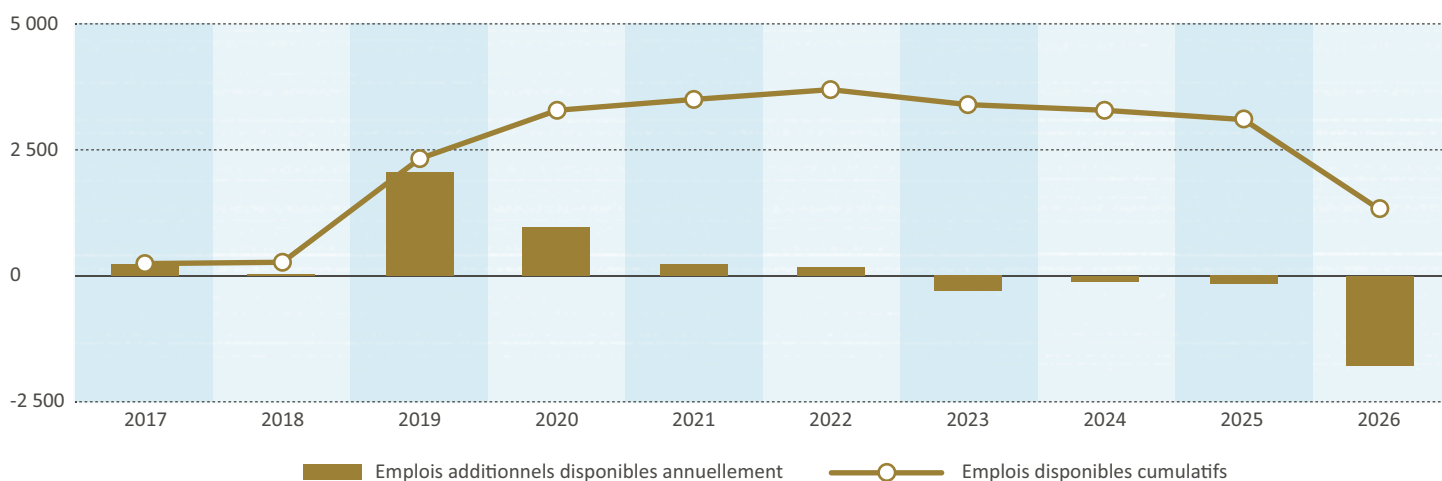
Parmi les quelque 1 328 emplois nets disponibles générés en vertu du présent scénario alternatif durant les dix prochaines années, 952 (71,7 %) proviendraient de la demande en matière d'expansion (Voir le tableau 37). Ceci se compare favorablement à la demande en expansion de 357 emplois disponibles dans les prévisions du scénario de référence.

Tableau 37 : Prévision alternative – L'impact sur la demande et l'offre (2017 à 2026)

	2017-21	2022-26	Total (2017-26)
Emplois disponibles additionnels	3 511	-2 183	1 328
Demande additionnelle d'expansion	3 407	-2 455	952
Demande additionnelle de remplacement	104	274	378
Offre additionnelle	2 304	-950	1 359
Nouveaux arrivés additionnels	96	162	258
Migration d'entrée nette	426	351	777
Mobilité interne additionnelle nette	1 782	-1 463	319

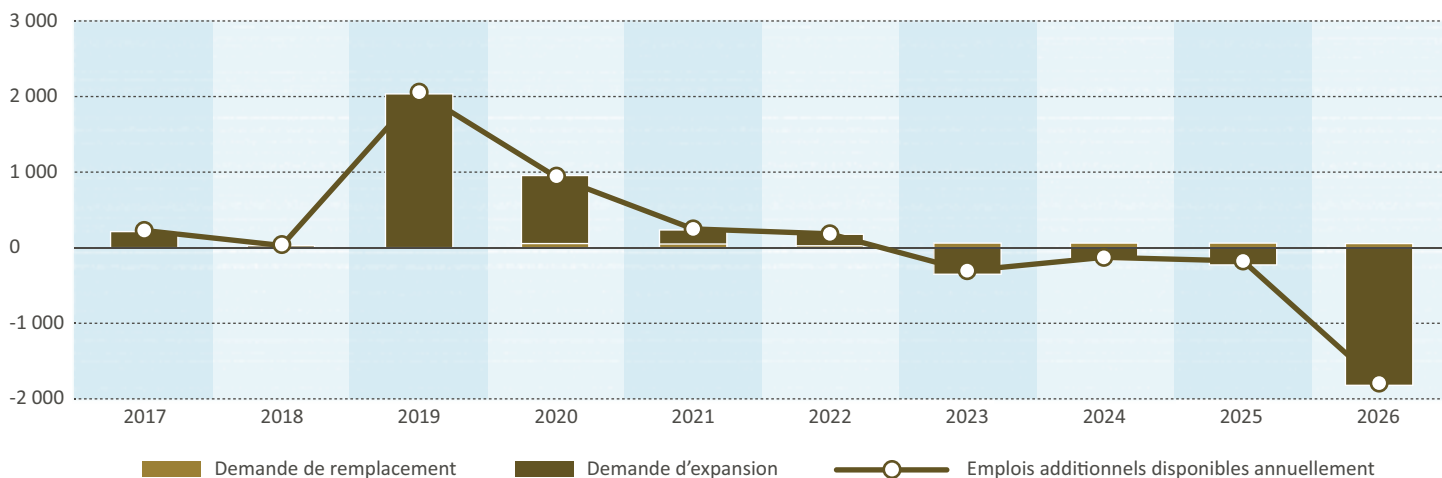
Le Tableau 38 précise l'impact net année après année et l'impact cumulatif additionnel que le scénario alternatif aurait par rapport au scénario de référence.

Tableau 38 : Prévision alternative – L'impact sur les emplois disponibles (2017 à 2026)



Le calendrier et la variabilité des emplois disponibles durant la période visée sont remarquables, en particulier au niveau de la demande en expansion. Lors de la première moitié, plus de 3 500 emplois disponibles seraient attendus. Plus de 97 % (au-delà de 3 400) de ceux-ci proviendraient de la demande en expansion. Comme on peut le voir au Tableau 39, la plupart de ceux-ci surgiraient en 2019 et 2020, coïncidant avec le lancement et le début des projets majeurs en construction. À mesure que les niveaux de construction se stabilisent et diminuent éventuellement, une bonne partie de la demande en expansion disparaîtrait. Ceci est aussi dû, en partie, au fait que ces projets majeurs n'exigent pas d'emplois considérables lors des opérations continues.

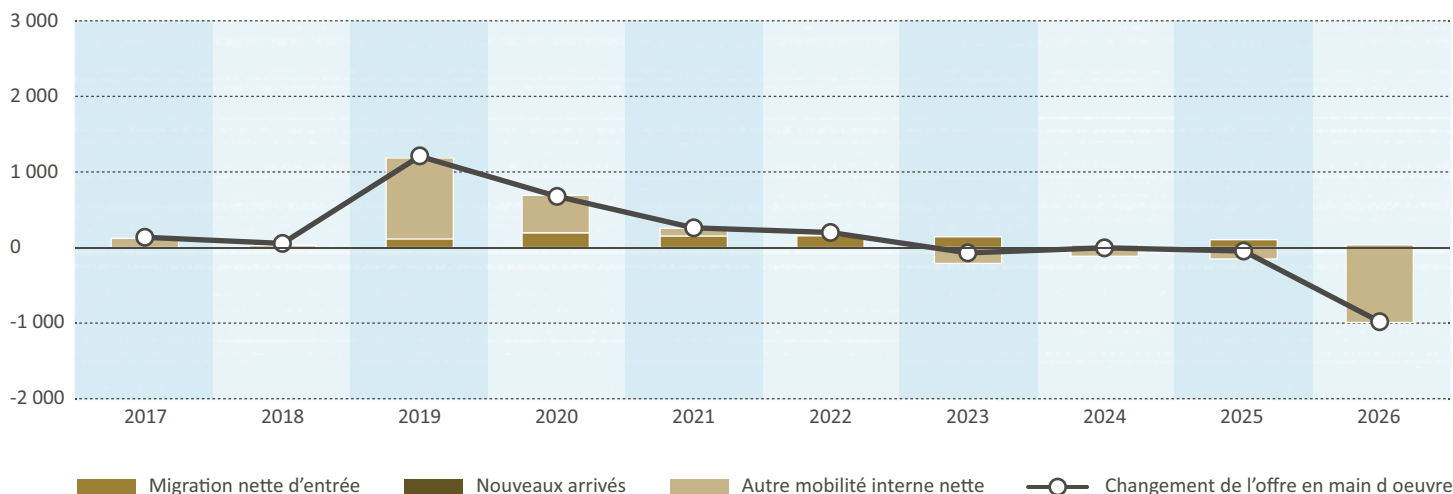
Tableau 39 : Préviction alternative – L'impact sur les sources de demande en termes de main d'œuvre (2017 à 2026)



Durant la deuxième partie de la perspective, il y aurait perte de 2 455 emplois, pour la plupart durant la dernière année de la période visée. Ceci serait légèrement atténué par une petite augmentation au niveau de la demande en termes de remplacement. La demande en expansion dans son ensemble serait cependant plus élevée que celle du scénario de référence en raison des emplois créés au niveau des nouvelles opérations. Même s'il est prévu que le nombre d'emplois disponibles diminuerait en 2026, le nombre d'emplois à la fin de la période de dix ans s'élèverait quand même à 880 de plus que dans le scénario de référence.

Tel qu'indiqué au Tableau 40, l'offre en main d'œuvre répondrait de façon générale à la demande, mais avec moins de variabilité. Cela aurait comme résultat une demande excessive au début de la période et d'un surplus d'offre vers la fin de la période. Une bonne partie des fluctuations en demande en expansion serait surtout soutenue par une mobilité interne, et dans une moindre mesure, par la migration d'entrée nette.

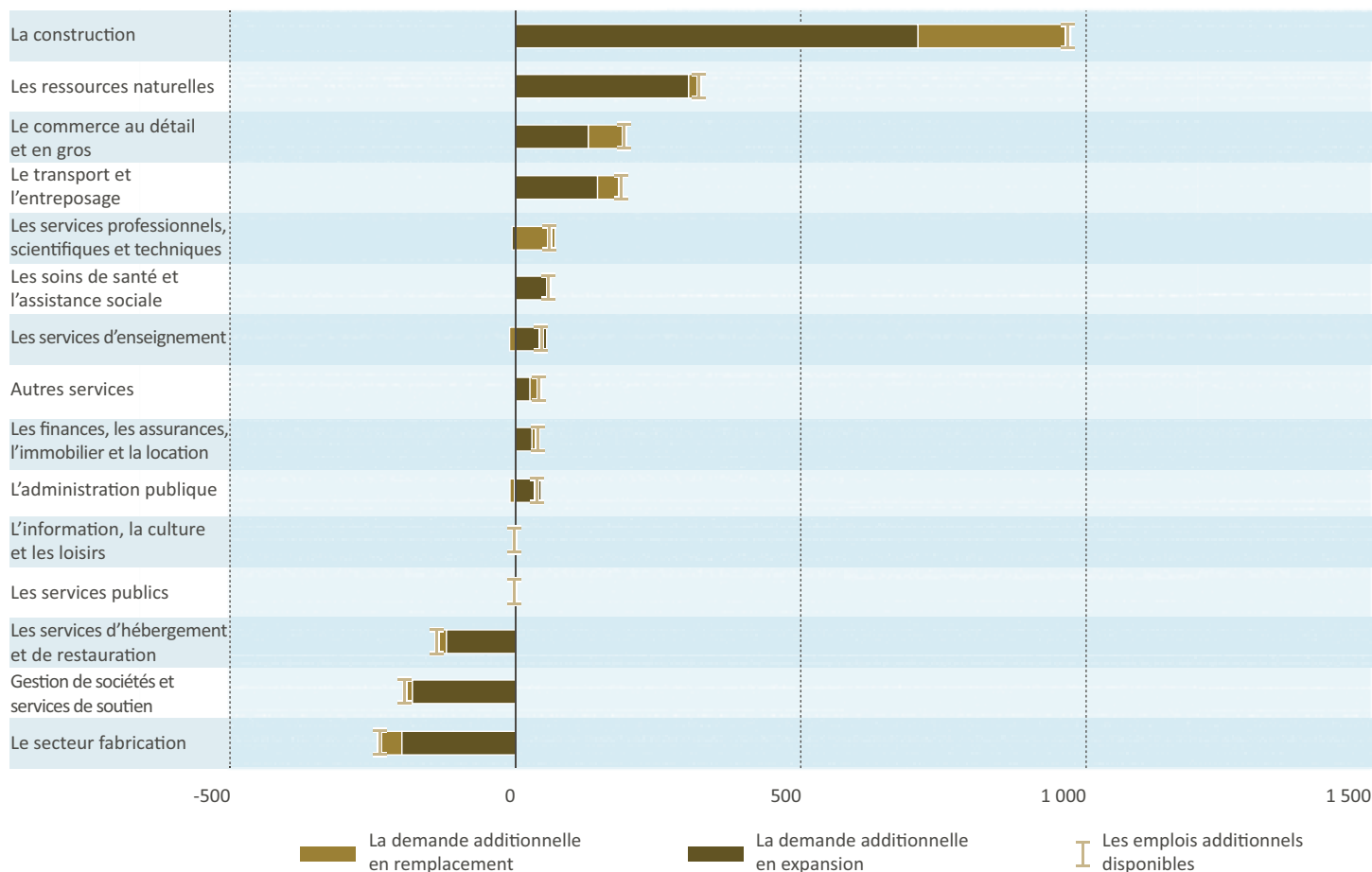
Tableau 40 : Préviction alternative – L'impact du changement sur les sources d'offre en main d'œuvre (2017 à 2026)



Les secteurs

Le Tableau 41 démontre l'impact net du scénario alternatif sur les emplois disponibles dans chaque secteur par rapport au scénario de référence.

Tableau 41 : Prévion alternative – L'impact par secteur sur les emplois disponibles (2017 à 2026)



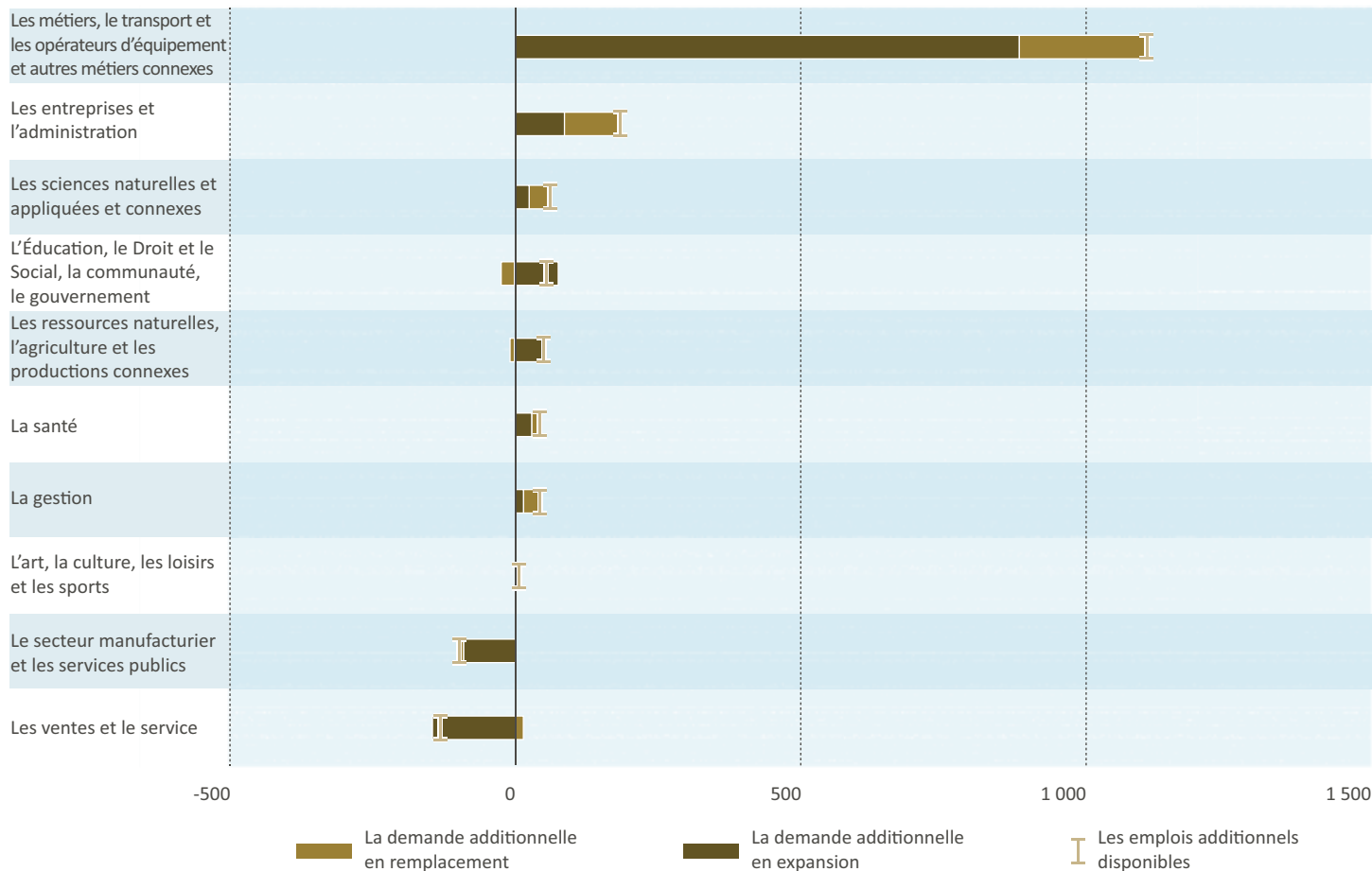
Il n'est pas surprenant, compte-tenu de la nature des projets additionnels qui composent le présent scénario, que la grande majorité des emplois disponibles se retrouvent dans le secteur de la Construction. Parmi les 966 emplois disponibles en construction, 702 proviennent de la demande en termes en expansion. Peu importe le secteur, la majorité de tous les emplois disponibles à partir du présent scénario seraient disponibles durant la première partie de la période visée. De plus, la majorité des secteurs connaîtrait une demande négative en expansion durant la deuxième moitié de la période, à mesure que les projets prennent fin.

Pour certains secteurs, tels que les Ressources naturelles, et dans une moindre mesure, les Soins de santé et de l'assistance sociale, l'on prévoit des avantages à plus long terme pour le marché du travail. Dans le présent scénario, des projets tels que la Mine Sisson et les améliorations à l'hôpital de Fredericton auraient comme résultat la création d'emplois permanents en termes d'opérations. D'autres secteurs bénéficieraient d'une demande en expansion positive provenant des produits et services additionnels nécessaires pour appuyer les projets majeurs. Cependant, certains secteurs, tels que le secteur Fabrication, Gestion de sociétés et d'entreprises et services de soutien, en plus des services Les services d'hébergement et de restauration, connaîtront une expérience négative en termes de demande en expansion. Ceci est dû principalement à la mobilité interne, alors que les travailleurs déménagent de ces secteurs aux autres secteurs qui se portent bien.

Les professions

Le Tableau 42 indique l'impact net du scénario alternatif au niveau des emplois disponibles, par rapport au scénario de référence, pour les grandes catégories de professions telles que définies par la Classification nationale des professions (CNP) du Canada en 2011.¹²

Tableau 42 : Prévion alternative – L'impact sur les emplois disponibles selon les grandes catégories de professions (2017 à 2026)



Étant donné que la nature et l'étendue du présent scénario alternatif dépendent entièrement de l'impact net, seulement à partir des projets majeurs énoncés au Tableau 33, il n'est pas surprenant que le plus grand nombre d'emplois soit prévu dans les Métiers, le Transport et les opérateurs d'équipement et les professions connexes. Les 1 100 emplois additionnels dans cette catégorie, la plupart en raison de la demande en termes en expansion, dépassent de loin toutes les autres catégories.





L'agrandissement à l'hôpital de Fredericton augmenterait la capacité en termes de poste opérationnels nécessaires à la demande élevée en soins de santé pour la province.

L'effet ricochet des projets majeurs dans ce scénario aurait un impact net sur les emplois disponibles dans d'autres catégories de professions de différentes façons. Dans la catégorie Santé, par exemple, les améliorations à l'hôpital de Fredericton augmenteraient la capacité en termes de postes disponibles au niveau des opérations, pour combler la demande en soins de santé qui a nécessité au tout début un tel projet. Dans d'autres catégories professionnelles, telles que les Ventes et le service, et les secteurs Fabrication et Services publics, malgré une expansion prévue durant la première partie de la période visée, le nombre total d'emplois disponibles, sur l'ensemble de la période, serait moindre que celui prévu dans le scénario de référence. Ceci est dû à deux facteurs. D'abord, les travailleurs dans ces catégories sont plus enclins à déménager à des secteurs d'occupation en plus grande demande, durant les projets majeurs de construction. Ensuite, il s'agit du reflet sur la façon dont certains des emplois temporaires générés par des projets additionnels majeurs, cesseraient d'exister une fois que la construction est complétée.

Le Tableau 43 contient le nombre d'emplois disponibles provenant du scénario alternatif répartis selon les niveaux de compétence. Presque 90 % des emplois disponibles exigent le niveau d'études secondaires, le collège ou une formation en apprentissage. (Les niveaux de compétence B et C).

Tableau 43 : Prévion alternative – L'impact sur les emplois disponibles, selon les niveaux de compétence (2017 à 2026)¹⁶

Niveau de compétence		Demande Additionnelle en expansion	Demande additionnelle en remplacement	Emplois additionnels disponibles	% d'emplois additionnels
A1	La gestion	18	26	42	3,2 %
A2	Les professions qui exigent habituellement une formation universitaire	77	24	102	7,7 %
B	Les professions qui exigent habituellement une formation au niveau collégial ou en apprentissage	460	137	595	44,7 %
C	Les professions qui exigent habituellement le secondaire et/ ou une formation dans un métier	395	189	584	43,9 %
D	Une formation sur le tas est habituellement offerte pour ces professions	6	-1	7	0,5 %
Toutes les professions		956	375	1 330	100,0 %

¹⁶Les chiffres peuvent ne pas s'additionner en vertu de l'arrondissement dans le modèle.

LES ANNEXES

L'annexe 1 : Une perspective particulière sur les professions par secteur selon le scénario de référence

Le Tableau ci-dessous présente une perspective détaillée sur une période de dix pour les cinq professions, telles que définies par la Classification nationale des professions (CNP) du Canada (2011)¹⁷, ayant les niveaux d'emplois les plus élevés dans chacun des 15 secteurs de l'industrie au Nouveau-Brunswick.¹⁸

Secteur/profession	CPN	Emplois		Demande en main d'oeuvre (2017-2026)		
		La part du secteur 2017	Croissance (2017-26)	Expansion	Remplacement	Emplois disponibles
Ressources naturelles						
Gestionnaires en agriculture	0821	9,5 %	-88 (-6,4 %)	-116	707	593
Pêcheurs indépendants/ pêcheuses indépendantes	8262	8,2 %	-101 (-8,6 %)	-209	373	164
Ouvriers/ouvrières agricoles	8431	7,7 %	-74 (-6,7 %)	-150	222	77
Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	8422	5,6 %	-74 (-9,3 %)	-128	249	124
Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	8231	4,1 %	70 (+12,0 %)	69	198	267
Services publics						
Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergétiques	9241	14,7 %	-24 (-4,8 %)	-44	231	187
Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	7244	8,1 %	-13 (-4,7 %)	-30	108	77
Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique	9212	7,8 %	-12 (-4,6 %)	-26	178	156
Directeurs/directrices des services d'utilité publique	0912	4,7 %	-7 (-4,4 %)	-12	93	85
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	3,7 %	-6 (-4,8 %)	-11	20	16
Construction						
Charpentiers-menuisiers/ charpentières-menuisières	7271	18,0 %	-346 (-7,8 %)	-648	1 452	811
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	7611	13,6 %	-354 (-10,6 %)	-570	799	234
Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	7241	6,8 %	-161 (-9,6 %)	-267	608	347

¹⁷Pour plus de renseignements, visitez: <http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11>

¹⁸Les secteurs auxquels se réfère le présent rapport sont conformes aux définitions utilisées dans les autres produits de renseignements pour le marché du travail du Nouveau-Brunswick labour disponibles à www.emploisnb.ca.

Secteur/profession	CPN	Emplois		Demande en main d'oeuvre (2017-2026)		
		La part du secteur 2017	Croissance (2017-26)	Expansion	Remplacement	Emplois disponibles
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	7521	5,7 %	-231 (-16,5 %)	-252	452	190
Conducteurs/conductrices de camions de transport	7511	4,2 %	-164 (-16,0 %)	-177	310	133
Fabrication						
Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9617	5,1 %	-153 (-9,9 %)	-212	585	381
Manoeuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	9618	4,8 %	-146 (-10,0 %)	-201	574	372
Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	9614	4,8 %	-178 (-12,4 %)	-249	504	251
Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	9463	4,5 %	-136 (-10,1 %)	-159	588	429
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	7237	3,9 %	-75 (-6,4 %)	-156	377	225
Commerce de détail et commerce de gros						
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	6421	22,5 %	-8 (-0,1 %)	-291	2 285	1 991
Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	0621	12,9 %	9 (+0,1 %)	-72	3 355	3 279
Caissiers/caissières	6611	12,9 %	-7 (-0,1 %)	-159	913	759
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	6622	5,4 %	3 (+0,1 %)	-60	332	271
Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	6211	3,0 %	0 (+0,0 %)	-36	566	536
Transport et entreposage						
Conducteurs/conductrices de camions de transport	7511	31,9 %	85 (+1,3 %)	4	2 339	2 349
Manutentionnaires	7452	4,4 %	11 (+1,2 %)	6	260	263
Facteurs/factrices	1512	4,0 %	15 (+1,8 %)	23	325	346
Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	1511	3,7 %	14 (+1,8 %)	21	278	299
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	3,4 %	12 (+1,7 %)	15	147	167
Information, culture et loisir						
Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	5254	8,3 %	45 (+4,7 %)	27	50	84
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	7,9 %	21 (+2,3 %)	8	18	202
Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	6722	3,0 %	17 (+4,8 %)	12	60	73
Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	0124	2,6 %	7 (+2,3 %)	1	101	117
Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	7246	2,5 %	6 (+2,0 %)	-6	100	94

Secteur/profession	CPN	Emplois		Demande en main d'oeuvre (2017-2026)		
		La part du secteur 2017	Croissance (2017-26)	Expansion	Remplacement	Emplois disponibles
Finance, assurance, services immobiliers et de location						
Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières	6551	12,1 %	-39 (-2,2 %)	-95	562	464
Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance	6231	9,2 %	-9 (-0,7 %)	-42	346	303
Autres agents financiers/agentes financières	1114	7,9 %	-21 (-1,9 %)	-45	352	311
Représentants/représentantes des ventes financières	6235	5,8 %	-19 (-2,3 %)	-45	199	159
Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	0122	5,8 %	-19 (-2,3 %)	-38	324	288
Services professionnels, scientifiques et techniques						
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1111	6,9 %	35 (+3,1 %)	42	365	404
Analystes et consultants/consultantes en informatique	2171	5,9 %	7 (+0,7 %)	-31	314	289
Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112	5,2 %	26 (+3,0 %)	28	177	201
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	2174	4,5 %	0 (0,0 %)	-38	173	143
Ingénieurs civils/ingénieures civiles	2131	4,0 %	24 (+3,6 %)	29	194	221
Gestion de sociétés et d'entreprises et services de soutien						
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	26,6 %	392 (+7,9 %)	418	1 098	1 517
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731	10,2 %	150 (+7,9 %)	154	636	790
Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	6541	7,9 %	117 (+7,9 %)	122	599	720
Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	6733	6,2 %	91 (+7,9 %)	94	445	537
Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	8612	5,6 %	83 (+7,9 %)	70	180	248
Services d'enseignement						
Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	4032	26,5 %	-372 (-5,3 %)	-472	2 121	1 645
Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	4031	13,9 %	-9 (-0,2 %)	-114	1 174	1 064
Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	4413	11,9 %	-112 (-3,5 %)	-206	1 080	880
Professeurs/professeuses et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	4011	6,4 %	-199 (-11,7 %)	-259	645	386
Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	6733	5,3 %	-77 (-5,5 %)	-120	491	365
Soins de santé et assistance sociale						
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	3012	15,7 %	1 478 (+17,9 %)	1 587	2 639	4 229
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3413	12,3 %	1 166 (+17,9 %)	1 270	1 894	3 171

Secteur/profession	CPN	Emplois		Demande en main d'oeuvre (2017-2026)		
		La part du secteur 2017	Croissance (2017-26)	Expansion	Remplacement	Emplois disponibles
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	4214	9,2 %	111 (+2,3 %)	73	1 099	1 173
Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4412	7,9 %	361 (+8,6 %)	348	1 703	2 051
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3233	4,6 %	446 (+18,4 %)	468	803	1 258
Hébergement et services de restauration						
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	6711	26,2 %	395 (+6,1 %)	416	591	1 007
Cuisiniers/cuisinières	6322	17,4 %	261 (+6,1 %)	264	1 106	1 371
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6513	11,6 %	172 (+6,0 %)	177	459	641
Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	0631	8,7 %	131 (+6,1 %)	162	737	904
Caissiers/caissières	6611	7,7 %	116 (+6,1 %)	124	258	380
Autres services						
Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	6341	15,2 %	34 (+1,5 %)	-3	579	575
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321	11,6 %	25 (+1,4 %)	-10	545	534
Personnel professionnel relié à la religion	4154	7,2 %	16 (+1,5 %)	4	398	404
Adjoints administratifs/adjointes administratives	1241	3,7 %	8 (+1,4 %)	2	210	211
Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial	4411	3,7 %	8 (+1,4 %)	0	168	167
Administrations publiques						
Sous-officiers/sous-officières des Forces canadiennes	4313	9,4 %	104 (+4,7 %)	63	511	575
Adjoints administratifs/adjointes administratives	1241	4,9 %	14 (+1,2 %)	-6	412	408
Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	4311	4,1 %	31 (+3,2 %)	12	405	415
Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales	1411	3,7 %	24 (+2,8 %)	9	281	301
Agents/agentes d'administration	1221	2,9 %	13 (+1,9 %)	3	323	333

L'annexe 2 : Une perspective détaillée des professions pour le scénario de référence

Le Tableau ci-dessous présente une perspective détaillée pour le scénario de référence s'appliquant à toutes les professions codées à quatre chiffres pour le Nouveau-Brunswick, tel que défini par la Classification nationale des professions (CNP).¹⁸ Elles sont regroupées par niveaux de compétence et triées selon le code CNP. Les professions annotées en relief représentent les premières 101 professions. Lesdites 101 professions ont été choisies à partir d'un de 270 professions qui rencontraient le critère moyen favorable d'un « indicateur d'occasion » de 200 ou plus pour la période de dix ans prévue. L'Indicateur d'occasion a été développé par le Ministère de l'éducation post-secondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick et est basé sur plusieurs facteurs comprenant, mais ne se limitant pas à : les niveaux d'emplois, la croissance dans l'emploi, les taux de chômage, et les emplois disponibles.

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
A1 Gestion							
Membres des corps législatifs	0011	107	0	55	28	30	58
Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	0012	312	- 1	170	81	86	167
Cadres supérieurs/cadres supérieures - services financiers, communications et autres services aux entreprises	0013	697	19	381	224	177	401
Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	0014	627	10	358	177	192	369
Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.	0015	657	17	361	193	184	377
Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique	0016	1 111	- 65	590	280	247	527
Directeurs financiers/directrices financières	0111	976	0	472	236	236	472
Directeurs/directrices des ressources humaines	0112	875	3	415	215	202	417
Directeurs/directrices des achats	0113	106	- 3	59	32	22	54
Directeurs/directrices d'autres services administratifs	0114	513	38	254	143	149	292
Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	0121	689	9	320	183	148	331
Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	0122	893	- 39	349	143	168	311
Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	0124	644	5	230	113	122	235
Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	0125	409	26	148	99	79	178
Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications	0131	178	5	60	30	35	65
Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	0132	145	5	68	42	33	75

¹⁸Pour plus de renseignements, visitez: <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/cnp.asp>

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Directeurs/directrices des services de génie	0211	103	1	48	27	25	52
Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences	0212	19	0	10	5	5	10
Gestionnaires des systèmes informatiques	0213	699	- 12	317	146	157	303
Directeurs/directrices des soins de santé	0311	716	134	439	262	309	571
Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé	0411	90	0	50	25	30	55
Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes	0412	163	2	88	42	47	89
Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes	0413	29	0	20	10	10	20
Autres gestionnaires de la fonction publique	0414	136	1	80	38	42	80
Administrateurs/administratrices - enseignement postsecondaire et formation professionnelle	0421	303	- 40	154	45	69	114
Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	0422	650	- 27	350	144	178	322
Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	0423	911	38	469	242	265	507
Officiers/officières de direction des services de police	0431	19	0	7	3	5	8
Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	0432	23	0	18	10	9	19
Officiers/officières de direction des Forces canadiennes	0433	655	25	195	86	138	224
Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	0511	19	0	10	6	5	11
Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	0512	210	2	118	59	57	116
Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	0513	302	19	114	71	63	134
Directeurs/directrices des ventes corporatives	0601	912	25	432	245	212	457
Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	0621	8 261	- 69	3 939	1 913	1 962	3 875
Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	0631	2 303	168	797	529	434	963
Directeurs/directrices des services d'hébergement	0632	508	32	224	143	114	257
Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	0651	338	12	86	54	46	100
Directeurs/directrices de la construction	0711	1 179	- 76	496	175	244	419
Gestionnaires et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	0712	366	- 33	172	79	59	138
Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	0714	919	15	431	231	211	442
Directeurs/directrices des transports	0731	561	4	285	158	129	287
Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	0811	156	- 5	88	47	36	83
Gestionnaires en agriculture	0821	1 368	- 116	708	348	245	593
Gestionnaires en horticulture	0822	62	- 7	47	26	16	42

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Gestionnaires en aquaculture	0823	73	- 7	30	12	10	22
Directeurs/directrices de la fabrication	0911	1 084	- 59	568	289	219	508
Directeurs/directrices des services d'utilité publique	0912	208	- 8	127	66	56	122
A2 Personnel professionnel : professions qui exigent habituellement une formation universitaire							
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1111	2 998	- 24	933	526	383	909
Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1112	122	1	26	12	15	27
Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs≈	0513	302	19	114	71	63	134
Autres agents financiers/agentes financières	1114	1 283	- 38	404	196	168	364
Professionnels/professionnelles en ressources humaines	1121	896	4	282	148	137	285
Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	1122	823	36	284	197	123	320
Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1123	805	- 4	172	86	82	168
Physiciens/physiciennes et astronomes	2111	0	0	0	0	0	0
Chimistes	2112	62	0	10	6	5	11
Géoscientifiques et océanographes	2113	63	4	22	15	9	24
Météorologues et climatologues	2114	0	0	0	0	0	0
Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques	2115	0	0	0	0	0	0
Biologistes et personnel scientifique assimilé	2121	391	14	79	49	48	97
Professionnels/professionnelles des sciences forestières	2122	457	- 52	75	17	7	24
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	2123	18	0	9	3	5	8
Ingénieurs civils/ingénieures civiles	2131	1 107	1	312	183	132	315
Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	2132	642	- 33	196	94	68	162
Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	2133	325	- 6	120	71	44	115
Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	2134	188	- 12	43	19	16	35
Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	2141	91	- 1	33	22	13	35
Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	2142	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	2143	53	6	7	8	5	13
Ingénieurs géologues/ingénieures géologues	2144	28	1	10	5	5	10
Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole	2145	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale	2146	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)	2147	179	- 3	33	14	17	31
Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.	2148	56	4	29	20	10	30
Architectes	2151	117	6	30	24	12	36

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Architectes paysagistes	2152	0	0	0	0	0	0
Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	2153	41	0	10	5	5	10
Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	2154	183	7	60	45	25	70
Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	2161	112	1	10	8	5	13
Analystes et consultants/consultantes en informatique	2171	2 446	- 73	808	394	339	733
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	2172	119	0	40	21	20	41
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	2173	166	- 6	46	19	18	37
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	2174	1 544	- 59	368	161	151	312
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	2175	271	- 7	80	38	37	75
Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers	3011	137	25	65	39	52	91
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	3012	8 751	1 589	2 787	2 020	2 356	4 376
Médecins spécialistes	3111	639	126	146	119	152	271
Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	3112	1 041	214	262	218	258	476
Dentistes	3113	249	55	61	56	61	117
Vétérinaires	3114	108	6	30	20	16	36
Optométristes	3121	138	29	51	39	42	81
Chiropraticiens/chiropraticiennes	3122	62	12	28	21	20	41
Praticiens/praticiennes reliés en soins de santé primaire	3124	110	23	27	21	29	50
Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	3125	45	10	10	10	10	20
Pharmaciens/pharmaciennes	3131	664	13	144	70	86	156
Diététistes et nutritionnistes	3132	273	42	77	56	63	119
Audiologistes et orthophonistes	3141	213	42	48	37	53	90
Physiothérapeutes	3142	426	83	98	80	104	184
Ergothérapeutes	3143	366	59	56	43	72	115
Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic	3144	22	6	0	3	5	8
Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	4011	1 704	- 259	645	145	241	386
Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	4012	910	- 138	32	- 100	- 6	- 106
Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	4021	1 912	- 160	597	177	261	438
Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	4031	3 781	- 114	1 195	377	703	1 080
Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	4032	7 236	- 475	2 169	821	874	1 695
Conseillers/conseillères en information scolaire	4033	425	- 30	156	57	69	126

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Juges	4111	34	0	10	5	7	12
Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112	995	24	199	146	79	225
Psychologues	4151	439	35	142	88	90	178
Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	4152	1 318	63	317	170	210	380
Thérapeutes conjugaux/thérapeutes conjugales, thérapeutes familiaux/thérapeutes familiales et autres conseillers assimilés/conseillères assimilées	4153	480	26	138	81	84	165
Personnel professionnel relié à la religion	4154	1 100	4	399	231	173	404
Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	4155	161	1	40	19	27	46
Conseillers/conseillères en emploi	4156	293	6	100	57	47	104
Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées~	4153	480	26	138	81	84	165
Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	4162	59	0	20	10	13	23
Agents/agentes de développement économique, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	4163	556	4	147	87	64	151
Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	4164	402	- 4	117	52	60	112
Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	4165	366	35	118	76	76	152
Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement	4166	570	- 30	206	86	92	178
Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	4167	76	- 3	20	6	10	16
Agents/agentes de programmes propres au gouvernement	4168	229	4	110	65	51	116
Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a.	4169	19	0	7	1	5	6
Bibliothécaires	5111	132	- 9	47	17	20	37
Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	5112	0	0	0	0	0	0
Archivistes	5113	0	0	0	0	0	0
Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	5121	353	- 3	135	73	57	130
Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	5122	116	2	50	32	25	57
Journalistes	5123	267	- 4	65	35	26	61
Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	5125	224	3	85	52	34	86
Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	5131	278	- 8	124	55	62	117
Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	5132	52	0	32	19	12	31
Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	5133	354	- 19	110	44	47	91

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Danseurs/danseuses	5134	79	- 7	22	8	8	16
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	5135	45	0	10	4	5	9
Peintres, sculpteurs/sculpteures et autres artistes des arts visuels	5136	213	- 5	97	49	41	90
B Niveau de compétence B de la CNP : professions qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage							
Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	1211	176	2	78	40	42	82
Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance	1212	249	6	110	56	60	116
Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	1213	115	2	56	29	32	61
Superviseurs/superviseuses de services postaux et de messageries	1214	446	12	256	156	112	268
Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	1215	517	- 7	222	116	100	216
Agents/agentes d'administration	1221	4 196	29	2 060	1 040	1 047	2 087
Adjoints/adjointes de direction	1222	271	7	130	71	65	136
Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement	1223	267	2	105	57	52	109
Agents/agentes de gestion immobilière	1224	498	15	220	141	96	237
Agents/agentes aux achats	1225	519	- 21	239	123	96	219
Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	1226	145	- 1	37	17	20	37
Juges de paix et officiers/officières de justice	1227	47	0	29	15	14	29
Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu	1228	559	16	215	108	126	234
Adjoints administratifs/adjointes administratives	1241	7 426	120	2 711	1 498	1 332	2 830
Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques	1242	411	12	148	96	63	159
Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales	1243	326	66	100	76	88	164
Sténographes judiciaires, transcripteurs médicaux/transcriptrices médicales et personnel assimilé	1251	262	27	81	57	56	113
Professionnels/professionnelles de la gestion de l'information sur la santé	1252	108	17	56	36	39	75
Techniciens/techniciennes à la gestion des documents	1253	45	0	25	15	10	25
Agents/agentes de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	1254	21	0	10	5	5	10
Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	1311	2 322	19	882	527	374	901
Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres	1312	416	- 10	131	67	55	122
Assureurs/assureurs	1313	291	- 9	73	32	33	65
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	1314	183	0	60	34	28	62

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières	1315	243	2	70	47	26	73
Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	2211	387	- 16	128	74	39	113
Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	2212	189	- 4	66	40	24	64
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	2221	328	- 2	61	39	20	59
Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche	2222	113	- 3	35	19	13	32
Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2223	339	- 38	65	14	12	26
Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	2224	165	0	67	34	33	67
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2225	203	11	58	40	28	68
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	2231	493	2	134	76	57	133
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	2232	447	- 38	100	44	18	62
Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233	146	- 7	31	15	9	24
Estimateurs/estimatrices en construction	2234	304	- 28	80	14	38	52
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241	573	- 13	187	94	80	174
Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	2242	706	3	217	123	98	221
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	2243	196	- 12	85	43	30	73
Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs	2244	48	- 1	10	4	5	9
Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	2251	56	4	10	7	3	10
Designers industriels/designers industrielles	2252	20	0	10	5	5	10
Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	2253	541	- 1	171	108	61	169
Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	2254	169	7	34	27	13	40
Personnel technique en géomatique et en météorologie	2255	144	2	50	30	24	54
Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs	2261	215	1	50	34	22	56
Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	2262	81	2	40	24	17	41
Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2263	408	- 15	128	64	50	114
Inspecteurs/inspectrices en construction	2264	267	3	99	53	49	102
Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien	2271	280	- 5	112	60	46	106

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Contrôleurs aériens/contrôleuses aériennes et personnel assimilé	2272	261	- 3	123	70	50	120
Officiers/officières de pont du transport par voies navigables	2273	237	3	119	73	50	123
Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables	2274	165	3	97	64	37	101
Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime	2275	0	0	0	0	0	0
Techniciens/techniciennes de réseau informatique	2281	1 268	- 30	390	186	174	360
Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	2282	1 941	- 3	492	270	221	491
Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques	2283	45	- 1	20	8	7	15
Technologues de laboratoires médicaux	3211	582	105	223	155	173	328
Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie	3212	392	71	128	89	108	197
Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires	3213	216	5	24	21	11	32
Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires	3214	309	52	76	50	77	127
Technologues en radiation médicale	3215	602	111	187	133	165	298
Technologues en échographie	3216	74	14	16	11	18	29
Technologues en cardiologie et technologues en électrophysiologie diagnostique, n.c.a.	3217	79	14	36	23	25	48
Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	3219	1 355	21	308	149	180	329
Denturologistes	3221	0	0	0	0	0	0
Hygiénistes et thérapeutes dentaires	3222	414	88	90	78	99	177
Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	3223	53	2	16	9	10	19
Opticiens/opticiennes d'ordonnances	3231	141	1	50	26	27	53
Praticiens/praticiennes des médecines douces	3232	67	16	28	20	20	40
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3233	2 475	467	811	596	682	1 278
Personnel ambulancier et paramédical	3234	737	145	168	139	173	312
Massothérapeutes	3236	361	49	73	54	66	120
Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	3237	99	18	29	19	25	44
Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé	4211	238	3	76	50	30	80
Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	4212	3 018	186	759	457	488	945
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	4214	5 071	64	1 147	583	629	1 212
Instructeurs/institutrices pour personnes ayant une déficience	4215	323	2	89	42	52	94
Autres instructeurs/institutrices	4216	260	- 19	82	30	33	63
Autre personnel relié à la religion	4217	163	2	65	40	26	66
Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	4311	962	11	403	203	212	415
Pompiers/pompières	4312	368	- 4	185	94	87	181

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
*Sous-officiers/sous-officières des Forces canadiennes	4313	2 216	63	511	232	343	575
Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	5211	76	- 5	26	10	10	20
Personnel technique des musées et des galeries d'art	5212	99	23	19	30	11	41
Photographes	5221	264	8	74	53	28	81
Cadreurs/cadreuses de films et cadreurs/cadreuses vidéo	5222	38	- 2	20	8	10	18
Techniciens/techniciennes en graphisme	5223	9	0	5	5	0	5
Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	5224	38	- 2	10	2	2	4
Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	5225	94	- 7	10	- 1	3	2
Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	5226	46	- 1	6	4	1	5
Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	5227	49	0	0	0	0	0
Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	5231	128	- 7	49	22	21	43
Autres artistes de spectacle, n.c.a.	5232	0	0	0	0	0	0
Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	5241	684	6	223	130	100	230
Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	5242	194	- 1	84	47	35	82
Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	5243	47	2	24	16	10	26
Artisans/artisanes	5244	154	0	82	52	32	84
Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	5245	0	0	0	0	0	0
Athlètes	5251	25	5	0	7	0	7
Entraîneurs/entraîneuses	5252	63	0	11	6	6	12
Arbitres et officiels/officielles de sports	5253	0	0	0	0	0	0
Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	5254	1 394	10	77	50	36	86
Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	6211	1 687	- 33	592	265	294	559
Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	6221	1 211	7	403	222	187	409
Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros	6222	482	- 4	171	89	75	164
Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance	6231	1 337	- 41	352	172	139	311
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	6232	579	16	172	120	64	184
Représentants/représentantes des ventes financières	6235	925	- 41	229	89	99	188
Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	6311	1 066	81	279	201	159	360

Niveau de compétence/profession	CNP	2017-2026			Total d'emplois disponibles		
		2017 Emplois	Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Gouvernants principaux/gouvernantes principales	6312	104	9	70	41	36	77
Superviseurs/superviseuses des services d'hébergement, de voyages, de tourisme et des services connexes	6313	161	10	47	30	27	57
Superviseurs/superviseuses des services d'information et des services à la clientèle	6314	629	31	218	137	114	251
Surveillants/surveillantes des services de nettoyage	6315	172	7	109	63	52	115
Surveillants/surveillantes des autres services	6316	172	14	56	39	31	70
Chefs	6321	470	25	139	100	69	169
Cuisiniers/cuisinières	6322	5 539	358	1 429	1 096	690	1 786
Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail	6331	490	- 12	103	46	47	93
Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	6332	1 042	- 11	282	177	95	272
Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	6341	2 323	- 3	576	309	266	575
Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	6342	139	- 4	70	37	29	66
Cordonniers/cordonnières et fabricants/fabricantes de chaussures	6343	55	0	29	15	13	28
Bijoutiers/bijoutières, réparateurs/réparatrices de bijoux, horlogers-rhailleurs/horlogères-rhailleuses et personnel assimilé	6344	21	0	0	0	0	0
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses	6345	49	0	29	15	13	28
Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	6346	178	2	47	27	21	48
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé	7201	194	- 17	114	52	46	98
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	7202	213	- 25	105	37	44	81
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	7203	82	- 4	48	19	20	39
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	7204	238	- 26	107	43	37	80
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	7205	587	- 63	290	103	124	227
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	7231	691	- 64	214	96	55	151
Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	7232	7	0	0	0	0	0
Tôliers/tôlières	7233	423	- 58	124	29	33	62
Chaudronniers/chaudronnières	7234	208	- 21	40	9	9	18
Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	7235	95	- 10	40	21	11	32
Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	7236	311	- 43	87	14	31	45
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	7237	2 193	- 212	720	296	212	508
Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	7241	1 883	- 258	699	194	246	440

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	7242	739	- 39	399	222	139	361
Électriciens/électriciennes de réseaux électriques	7243	92	- 9	65	34	19	53
Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	7244	337	- 48	129	44	36	80
Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	7245	258	- 24	77	20	31	51
Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	7246	416	- 6	147	78	63	141
Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	7247	44	0	6	2	4	6
Plombiers/plombières	7251	766	- 108	215	31	76	107
Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	7252	744	- 115	309	96	95	191
Monteurs/monteuses d'installations au gaz	7253	25	- 3	5	- 1	0	- 1
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	7271	5 190	- 686	1 722	593	443	1 036
Ébénistes	7272	124	22	31	45	8	53
Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	7281	333	- 50	117	34	32	66
Finisseurs/finisseuses de béton	7282	59	- 8	9	- 4	4	0
Carreleurs/carreleuses	7283	29	- 4	17	4	5	9
Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	7284	703	- 113	157	1	43	44
Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	7291	320	- 52	73	- 3	24	21
Vitriers/vitrières	7292	54	- 7	20	4	6	10
Calorifugeurs/calorifugeuses	7293	227	- 35	48	1	13	14
Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	7294	712	- 84	295	111	98	209
Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	7295	247	- 36	73	8	29	37
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	7301	247	- 13	118	48	56	104
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	7302	1 010	- 115	484	136	235	371
Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	7303	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire	7304	110	8	59	41	27	68
Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	7305	71	0	29	16	14	30
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	7311	1 896	- 117	670	337	216	553
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	7312	1 080	- 37	358	172	149	321
Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	7313	263	- 26	76	23	27	50
Réparateurs/réparatrices de wagons	7314	64	3	20	16	7	23
Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleuses/contrôleuses d'aéronefs	7315	51	- 1	20	10	7	17
Ajusteurs/ajusteuses de machines	7316	24	2	0	4	0	4

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Constructeurs/constructrices et mécaniciens/ mécaniciennes d'ascenseurs	7318	69	- 8	5	- 5	1	- 4
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/ réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321	4 227	- 113	1 295	620	562	1 182
Débossseurs/débossseuses et réparateurs/ réparatrices de carrosserie	7322	662	- 14	235	117	103	220
Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	7331	112	- 11	28	6	12	18
Réparateurs/réparatrices et préposés/ préposées à l'entretien d'appareils	7332	92	- 1	35	20	14	34
Électromécaniciens/électromécaniciennes	7333	108	- 2	48	28	17	45
Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	7334	59	- 1	20	7	10	17
Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	7335	105	0	51	28	22	50
Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage	7361	206	12	102	77	38	115
Chefs de train et serre-freins	7362	73	4	19	16	7	23
Grutiers/grutières	7371	228	- 25	94	29	42	71
Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	7372	43	1	24	13	10	23
Foreurs/foreuses de puits d'eau	7373	45	- 12	1	- 9	2	- 7
Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	7381	68	- 5	30	15	11	26
Autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	7384	227	- 10	70	37	21	58
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	8211	248	- 40	95	28	28	56
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	8221	203	24	140	87	75	162
Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/ surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz ⁴	8222	318	- 22	116	44	50	9
Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	8231	581	69	196	155	111	266
Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	8232	111	11	30	22	21	43
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres	8241	214	- 36	39	1	3	4
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage	8252	38	- 6	10	3	0	3
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/ superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	8255	400	21	99	76	44	120
Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche	8261	227	- 39	87	27	21	48
Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes	8262	1 336	- 227	430	127	76	203

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	9211	201	- 12	126	61	52	113
Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique	9212	457	- 37	314	153	124	277
Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9213	435	- 54	242	124	62	186
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	9214	84	3	59	38	26	64
Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	9215	377	- 57	197	78	61	139
Surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9217	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles	9221	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de matériel électronique	9222	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'appareils électriques	9223	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires	9224	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques	9226	0	0	0	0	0	0
Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage de produits divers	9227	23	0	20	10	6	16
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	9231	74	- 1	36	23	13	36
Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	9232	527	- 118	183	47	21	68
Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	9235	96	- 16	62	26	20	46
Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergétiques	9241	1 060	- 72	493	248	173	421
Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	9243	167	- 4	69	40	27	67
C Niveau de compétence C de la CNP : professions qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession							
Employés de soutien de bureau généraux/ employées de soutien de bureau générales	1411	4 941	91	1 685	959	817	1 776
Réceptionnistes	1414	3 199	218	896	600	514	1 114
Commis des services du personnel	1415	123	7	40	22	24	46
Commis des services judiciaires	1416	0	0	0	0	0	0
Commis à la saisie de données	1422	967	20	294	180	135	315
Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	1423	0	0	0	0	0	0
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1431	2 931	- 31	999	542	428	970
Commis à la paye	1432	610	- 5	242	128	106	234
Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	1434	633	- 16	160	78	65	143

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Agents/agentes de recouvrement	1435	88	2	40	23	17	40
Commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques	1451	178	- 10	59	26	25	51
Correspondanciers/correspondancières et commis aux publications et aux règlements	1452	359	11	124	76	61	137
Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	1454	606	15	203	121	97	218
Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	1511	841	25	301	210	115	325
Facteurs/factrices	1512	830	23	328	226	125	351
Messagers/messagères et distributeurs/distributrices porte-à-porte	1513	790	20	221	150	89	239
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1521	1 813	- 17	498	294	188	482
Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	1522	1 056	- 22	332	163	144	307
Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production	1523	206	1	65	39	28	67
Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	1524	407	5	122	75	52	127
Répartiteurs/répartitrices	1525	904	- 4	243	138	101	239
Horairistes de trajets et d'équipages	1526	20	0	6	2	3	5
Assistants/assistantes dentaires	3411	503	111	93	88	114	202
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3413	6 632	1 272	1 931	1 503	1 700	3 203
Autre personnel de soutien des services de santé	3414	608	109	157	120	147	267
Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial	4411	1 587	11	468	262	219	481
Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4412	4 871	342	1 976	1 246	1 074	2 320
Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	4413	3 243	- 207	1 111	401	506	907
Shérifs et huissiers/huissières de justice	4421	80	- 1	33	18	14	32
Agents/agentes de services correctionnels	4422	603	4	172	78	100	178
Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.	4423	101	- 2	44	20	20	40
Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	6411	1 885	33	707	456	286	742
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	6421	13 542	- 305	2 521	1 222	996	2 218
Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	6511	224	15	18	24	6	30
Barmans/barmaids	6512	649	37	99	90	47	137
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6513	3 115	212	504	466	250	716
Conseillers/conseillères en voyages	6521	252	19	80	64	37	101
Commissaires et agents/agentes de bord	6522	91	0	40	24	17	41
Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens	6523	352	- 9	163	93	60	153
Agents/agentes à la billetterie, représentants/représentantes du service en matière de fret et personnel assimilé dans le transport routier et maritime	6524	102	8	36	27	13	40
Réceptionnistes d'hôtel	6525	1 368	70	361	271	164	435

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Guides touristiques et guides itinérants/ guides itinérantes	6531	126	9	27	27	11	38
Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	6532	104	4	50	34	19	53
Personnel préposé au jeu dans les casinos	6533	111	5	29	19	15	34
Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	6541	2 242	140	892	661	370	1 031
Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières	6551	1 769	- 93	565	251	222	473
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	9 688	392	2 090	1 555	926	2 481
Conseillers/conseillères imagistes, conseillers mondains/conseillères mondaines et autres conseillers/conseillères en soins personnalisés	6561	0	0	0	0	0	0
Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	6562	744	- 8	135	65	62	127
Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	6563	281	- 1	47	24	22	46
Autre personnel de services personnalisés	6564	0	0	0	0	0	0
Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7441	474	- 49	157	48	59	107
Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz	7442	60	- 1	19	10	5	15
Fumigateurs/fumigatrices et préposés/ préposées au contrôle de la vermine	7444	42	4	11	9	6	15
Autres réparateurs/réparatrices et préposés/ préposées à l'entretien	7445	173	- 2	63	37	24	61
Débardeurs/débardeuses	7451	89	- 1	39	22	14	36
Manutentionnaires	7452	3 379	- 99	951	552	300	852
Conducteurs/conductrices de camions de transport	7511	9 276	- 178	3 204	1 810	1 216	3 026
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	7512	1 012	- 48	404	186	169	355
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/ chauffeuses de limousine et chauffeurs/ chauffeuses	7513	285	- 7	102	52	42	94
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	7514	1 712	6	528	333	202	535
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	7521	2 715	- 275	926	298	353	651
Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé	7522	720	8	295	182	122	304
Ouvriers/ouvrières de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée	7531	133	4	56	39	19	58
Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	7532	114	2	34	24	13	37
Opérateurs/opératrices de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé	7533	0	0	0	0	0	0
Agents/agentes de piste dans le transport aérien	7534	149	- 5	30	14	9	23

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Autres préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	7535	215	- 10	47	15	21	36
Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	8411	57	7	21	17	12	29
Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	8412	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	8421	279	- 47	108	43	18	61
Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	8422	805	- 127	254	80	47	127
Ouvriers/ouvrières agricoles	8431	1 149	- 156	233	75	6	81
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	8432	280	- 30	72	26	18	44
Matelots de pont sur les bateaux de pêche	8441	268	- 48	56	5	2	7
Trappeurs/trappeuses et chasseurs/chasseuses	8442	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	9411	114	- 3	57	34	20	54
Ouvriers/ouvrières de fonderies	9412	51	- 5	4	1	0	1
Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	9413	53	- 4	20	13	6	19
Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	9414	43	- 4	25	14	8	22
Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais	9415	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machines de formage	9416	111	- 10	40	20	11	31
Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	9417	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	9418	7	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques	9421	155	- 10	91	53	30	83
Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques	9422	149	2	71	52	21	73
Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé	9423	9	4	0	5	0	5
Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	9431	662	- 104	283	120	58	178
Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier	9432	163	- 24	78	30	25	55
Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et la finition du papier	9433	115	- 17	61	25	20	45
Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	9434	243	- 38	94	36	21	57
Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier	9435	231	- 33	92	31	31	62
Classeurs/classeuses de bois d'oeuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois	9436	290	- 45	99	40	12	52
Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	9437	138	- 8	46	33	6	39

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs/travailleuses de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	9441	11	0	0	0	0	0
Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9442	13	0	0	0	0	0
Coupeurs/coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir	9445	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	9446	31	- 3	15	9	5	14
Contrôleurs/contrôleuses et trieurs/trieuses dans la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9447	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9461	648	- 73	259	140	44	184
Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	9462	78	- 8	35	21	6	27
Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	9463	1 500	- 168	654	374	114	488
Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9465	129	- 5	40	25	11	36
Opérateurs/opératrices d'équipement d'impression sans plaque	9471	84	- 4	30	17	11	28
Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-reporters/photograpeuses-reporters et autre personnel de prépresse	9472	14	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	9473	25	0	10	5	5	10
Développeurs/développeuses de films et de photographies	9474	46	0	10	3	2	5
Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/contrôleuses de montage d'aéronefs	9521	0	0	0	0	0	0
Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	9522	207	- 19	103	46	36	82
Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique	9523	134	- 9	64	35	19	54
Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	9524	72	- 7	24	11	6	17
Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels	9525	0	0	0	0	0	0
Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique	9526	61	- 7	46	25	13	38
Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques	9527	0	0	0	0	0	0

Niveau de compétence/rofession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/contrôleuses de montage de bateaux	9531	106	- 10	68	40	21	61
Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	9532	109	17	20	37	0	37
Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois	9533	325	- 45	92	39	10	49
Finisseurs/finisseuses et restaurateurs/restauratrices de meubles	9534	35	4	9	10	1	11
Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique	9535	61	2	30	22	11	33
Peintres, enduiseurs/enduiseuses et opérateurs/opératrices de postes de contrôle dans le finissage du métal - secteur industriel	9536	81	- 7	26	12	6	18
Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	9537	243	- 12	66	38	17	55
D Niveau de compétence D de la CNP : professions pour lesquelles une formation en cours d'emploi est habituellement donnée							
Caissiers/caissières	6611	9 494	- 39	1 249	724	487	1 211
Préposés/préposées de stations-service	6621	924	- 21	58	19	17	36
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	6622	3 042	- 62	341	150	130	280
Autre personnel assimilé des ventes	6623	572	20	138	107	51	158
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	6711	8 091	544	738	885	396	1 281
Personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et en services de montage d'installation	6721	0	0	0	0	0	0
Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	6722	414	10	76	52	34	86
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731	5 645	578	1 868	1 401	1 046	2 447
Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6732	898	1	216	127	89	216
Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	6733	5 347	31	1 956	1 146	843	1 989
Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec et personnel assimilé	6741	606	76	229	158	150	308
Autre personnel de soutien en service, n.c.a.	6742	279	0	70	45	25	70
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	7611	4 076	- 593	995	130	273	403
Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	7612	153	- 4	40	21	12	33
Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	7621	628	- 19	221	116	84	200
Manoeuvres dans le transport ferroviaire et routier	7622	0	0	0	0	0	0
Manoeuvres à la récolte	8611	66	- 8	21	8	5	13
Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	8612	1 757	48	289	243	94	337
Manoeuvres de l'aquaculture et de la mariculture	8613	175	- 24	40	13	3	16
Manoeuvres des mines	8614	57	7	20	17	10	27
Manoeuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et personnel assimilé	8615	0	0	0	0	0	0
Manoeuvres de l'exploitation forestière	8616	338	- 56	63	10	- 1	9

Niveau de compétence/profession	CNP	2017 Emplois	2017-2026		Total d'emplois disponibles		
			Demande en expansion	Demande en remplacement	2017-21	2022-26	2017-26
Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	9611	196	- 12	83	46	25	71
Manoeuvres en métallurgie	9612	181	- 20	64	32	13	45
Manoeuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	9613	99	- 17	30	7	5	12
Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	9614	1 464	- 256	510	188	67	255
Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	9615	90	2	10	16	- 1	15
Manoeuvres des produits du textile	9616	29	- 5	19	10	5	15
Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	9617	1 660	- 220	638	344	76	420
Manoeuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	9618	1 498	- 208	588	315	66	381
Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	9619	588	- 16	209	127	66	193

Canada 



Financé par le gouvernement du Canada et la province du Nouveau-Brunswick dans le cadre des Ententes Canada/Nouveau-Brunswick sur le marché du travail.

Février 2017