

Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail

Plan annuel

Exercice 2012-2013

« Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) du Nouveau-Brunswick s'assure que la population active du Nouveau-Brunswick est concurrentielle, en faisant des investissements stratégiques dans la population grâce à des programmes, à des services et à des partenariats innovants. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail contribue également à un environnement juste, équitable, productif et inclusif dans lequel il est possible d'apprendre, de travailler et de vivre. »

L'Entente sur le marché du travail (EMT) représente un accord important qui offre à la province la possibilité et la souplesse de fournir des occasions de formation et de perfectionnement des compétences aux Néo-Brunswickois qui, auparavant, n'avaient pas accès aux programmes et aux services. Elle soutient le mandat de la Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi du ministère de l'Éducation, de la Formation et du Travail et nous aidera à atteindre nos objectifs pour ce qui est de préparer aujourd'hui notre main-d'œuvre de demain.

Le mandat de la Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi est le suivant :

- Appuyer la prestation des services et des programmes d'apprentissage et d'alphabétisation des adultes en partenariat avec les secteurs privé et bénévole.
- Mettre en œuvre des programmes et des services visant à aider les Néo-Brunswickois sans emploi à acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein.
- Aider les employeurs du Nouveau-Brunswick à trouver des gens qualifiés.
- Aider les particuliers et les organismes à trouver des solutions adaptées à l'évolution constante des milieux de travail qu'entraîne la nouvelle conjoncture économique.

Aperçu du plan – Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail

Avant le début de chaque exercice caractérisant l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail, le Nouveau-Brunswick accepte d'élaborer un plan annuel sur ses programmes admissibles, d'en faire part au gouvernement du Canada et de rendre le plan public avant le 1^{er} octobre. Ce document contient les détails du plan et les stratégies que le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par le truchement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, poursuivra au cours de l'exercice 2012-2013.

Le marché du travail : Tendances et défis

Au cours de 2011, les indicateurs du marché du travail au Nouveau-Brunswick ont été plutôt faibles, le niveau de l'emploi a baissé, tandis que le taux de chômage a augmenté comparativement aux deux dernières années. Le Nouveau-Brunswick continue de ressentir les effets de la dernière récession, et la reprise économique est lente. La faiblesse dans certains secteurs comme la fabrication a freiné la reprise du marché du travail du Nouveau-Brunswick. Les dépenses publiques ont eu un effet de stimulation durant la récession. Toutefois, elles ont été limitées sensiblement pendant que tous les ordres de gouvernement cherchaient à rééquilibrer leurs budgets. Comme durant les dernières années, des régions du Nouveau-Brunswick continuent de souffrir de pertes plus grandes que les autres à cause des disparités économiques de nature cyclique et structurelle.

Le marché du travail au Nouveau-Brunswick accuse un ralentissement : En 2011, 352 000 résidents du Nouveau-Brunswick occupaient un emploi, soit 4 100 de moins qu'en

2010 (-1,2 %), et 7 500 de moins qu'en 2009 (-2,1 %). En 2011, il y avait 37 100 chômeurs (9,5 %), soit 700 de plus qu'en 2010, et 2 500 de plus qu'en 2009. En 2011 également, 230 200 personnes étaient inactives, soit 6 000 de plus qu'en 2010, et 10 400 de plus qu'en 2009.

En plus des données sur le marché du travail, d'autres données laissent entrevoir un ralentissement du marché du travail au Nouveau-Brunswick, dont l'accroissement du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et la hausse du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale.

Prestataires de l'assurance-emploi*

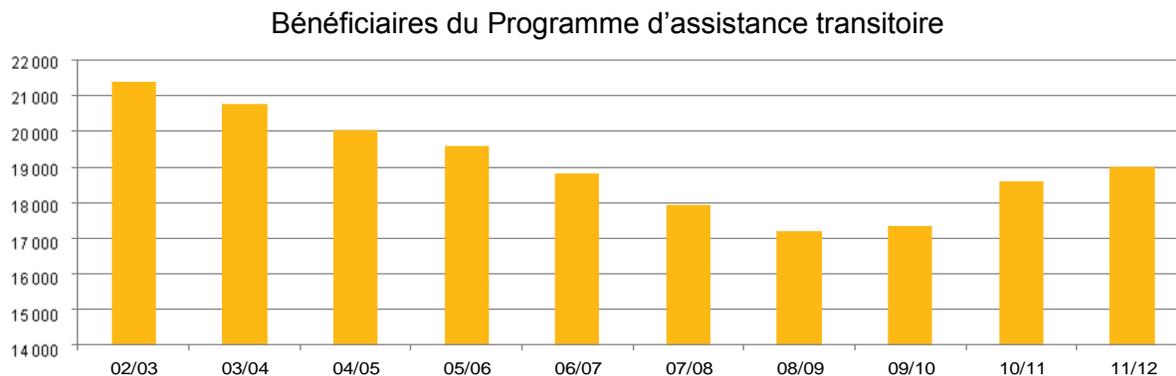
En 2011, en moyenne, environ 37 510 personnes touchaient des prestations d'assurance-emploi (les prestations ordinaires, pour la formation, la création d'emploi, les travailleurs indépendants ou les pêcheurs) dans la province, en légère baisse par rapport à 2010 (38 380 prestataires) et à 2009 (38 645 prestataires), mais toujours bien plus qu'en 2008 (32 955 prestataires).



*Sauf les prestations de maladie, de maternité, de travail partagé, d'adoption, parentales et de compassion.

Nombre de bénéficiaires de l'aide sociale

Après plusieurs années de réductions évidentes du nombre de bénéficiaires du Programme d'assistance transitoire de l'aide sociale, qui s'est abaissé de 21 400 au cours de l'année financière 2002-2003 à 17 200 au cours de l'année financière 2008-2009, le nombre de bénéficiaires en vertu de ce programme n'a pas cessé d'enregistrer des augmentations notables. Depuis l'année financière 2008-2009, ce nombre s'est élevé d'environ 10,6 %, pour dépasser 19 000 au cours de l'année financière 2011-2012.



La population du Nouveau-Brunswick vieillit plus rapidement que dans le reste du pays :

Au cours du premier trimestre de 2012, environ 756 030 personnes résidaient au Nouveau-Brunswick. En 2009, c'est la première fois que la province comptait plus de personnes âgées de plus de 64 ans (116 392) que de jeunes de moins de 15 ans (114 392). En 2011, l'âge médian au Nouveau-Brunswick était de 43 ans, soit 3,1 ans de plus que l'âge médian dans l'ensemble du Canada (39,9 ans). Le vieillissement de la population au Nouveau-Brunswick a de lourdes conséquences sur le marché du travail, de même que sur les coûts et la prestation des services gouvernementaux.

La population continue de se déplacer des régions rurales aux régions urbaines de la province. Au cours des cinq dernières années, la population a diminué sensiblement dans le Nord et les autres régions rurales de la province, alors qu'elle s'est accrue considérablement dans le Sud, notamment à proximité de Moncton, Fredericton et Saint John. En 2011, 68,6 % de la population en âge de travailler (plus de 15 ans) de la province résidait dans les trois régions économiques du Sud. Depuis 1996, les comtés de Madawaska, Restigouche, Gloucester et Northumberland ont enregistré une baisse constante de leur population.

La structure vieillissante de la population influe également sur la structure de la population active. En 2011, il y avait environ 111 600 personnes dans le groupe d'âge des 55 à 64 ans comparativement à seulement 94 600 dans le groupe d'âge des 15 à 24 ans. Il s'agit là d'un changement important depuis 1971, lorsqu'il y avait seulement un peu plus de 51 300 personnes de 55 à 64 ans contre 129 000 personnes de 15 à 24 ans. En raison de ce changement, le nombre de personnes qui quittent le marché du travail sera plus élevé à l'avenir que le nombre d'entrants sur celui-ci.

Parmi les pressions exercées sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick, mentionnons les grandes disparités régionales dans toute la province, un repli prolongé dans certains des principaux secteurs de la province au cours des dernières années et une croissance de l'emploi stagnante dans le secteur privé.

Les disparités régionales s'intensifient : La population et le niveau d'emploi étant tous les deux à la hausse dans les trois principales villes du Nouveau-Brunswick, les disparités régionales dans la province s'intensifient. En 2011, les trois régions économiques du sud de la province (soit les régions économiques de Moncton-Richibucto, Saint John-St. Stephen et Fredericton-Oromocto) comptaient 72,7 % de tous les emplois dans la province. Seuls 27,3 % de tous les emplois se trouvaient dans les deux régions économiques du Nord (Campbellton-Miramichi et Edmundston-Woodstock), qui ont contribué en même temps à 40,2 % du taux de chômage de la province. Les trois régions économiques du Sud avaient un taux de chômage combiné de 8 % contre un taux de chômage de 13,4 % dans les deux régions économiques du Nord (la région économique de Campbellton-Miramichi avait le taux de chômage le plus élevé, soit 15,4 %).

En fait, au cours des 10 dernières années (de 2001 à 2011), les trois régions économiques du Sud ont ajouté 29 300 nouveaux emplois nets (dont 23 500 se trouvent dans les trois plus grands centres démographiques du Nouveau-Brunswick — les RMR de Moncton et de Saint John¹ et l'AR² de Fredericton), alors que les deux régions économiques du Nord ont perdu 8 300 emplois nets. Au cours de cette période, la population en âge de travailler dans les

1 CMA – Région métropolitaine de recensement

2 AR - Agglomération de recensement

trois régions économiques du Sud s'est accrue de 35 000 habitants, alors qu'elle s'est abaissée de 8 500 habitants dans les deux régions économiques du Nord.

Il n'y a eu aucune croissance nette de l'emploi dans le secteur privé depuis 2007 : Au cours des dernières années, une croissance nette de nouveaux emplois est survenue uniquement dans le secteur public et parmi les travailleurs indépendants; toutefois, au cours des deux dernières années, l'emploi a accusé une baisse dans le secteur public et le secteur privé, de même que parmi les travailleurs indépendants. Le secteur public au Nouveau-Brunswick demeure une partie importante du marché du travail, représentant 24 % du PIB réel (la production économique réelle). Cette proportion est supérieure à la moyenne nationale (18 %), et le secteur public du Nouveau-Brunswick se classe au troisième rang en importance pour sa contribution au PIB réel parmi toutes les provinces au Canada.

Des secteurs ont accusé des déclinés importants : L'absence de croissance de l'emploi dans le secteur privé est attribuable en partie aux déclinés spectaculaires que des secteurs ont enregistrés au cours des dernières années. La fabrication, les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien et l'agriculture ont tous accusé une baisse depuis 2004 et ont continué à faire face aux plus grandes réductions depuis un an ou deux. La fabrication a souffert de pertes structurelles et cycliques, ayant enregistré une réduction de 9 700 emplois entre 2004 et 2011, dont une chute de 15 % depuis l'année dernière. Les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien ont perdu 4 400 emplois entre 2004 et 2011, ce qui est attribuable, dans certains cas, à la fermeture de centres de contact avec la clientèle. L'agriculture a connu des déclinés prononcés au cours des dernières années, ayant perdu 1 900 emplois entre 2009 et 2011. Les autres secteurs en baisse depuis les dernières années sont : les transports et l'entreposage (réduction de 3 000 emplois depuis 2005), ainsi que la foresterie et l'exploitation forestière (réduction de 2 100 emplois depuis 2004).

Les secteurs où le nombre d'emplois s'est accru depuis les dernières années sont : la construction, les administrations publiques et la finance, les assurances et les services immobiliers et de location. Malgré la croissance impressionnante inégalée enregistrée depuis 2004, ces secteurs n'ont pas obtenu un rendement aussi solide, à l'exception de la finance, des assurances et des services immobiliers et de location où le nombre d'emplois s'est accru de 26,4 % depuis octobre 2010. Le niveau de l'emploi a diminué de 12,9 % dans la construction depuis 2010, tandis que la croissance a été très limitée dans le secteur des administrations publiques récemment.

En ce qui concerne les autres tendances de l'emploi, le nombre d'employés rémunérés a augmenté au cours des 7 dernières années, et les niveaux de rémunération se sont accrus : Depuis 2004, le nombre d'employés rémunérés résidant dans la province s'est accru (1,9 %) pour passer de 305 500 à 311 200. La majorité (82 %) sont des employés permanents (256 500) et 18 % (54 700) occupaient une forme d'emploi temporaire (emploi saisonnier, de durée déterminée ou à contrat, ou occasionnel). Seuls 6 % (18 000) de tous les employés rémunérés entraient dans la définition d'employés saisonniers³, même si le nombre d'emplois saisonniers était bien plus élevé⁴.

Les travailleurs âgés (plus de 60 ans) ont enregistré le plus de gains sur le marché du travail au cours des dernières années, ajoutant 14 200 emplois à l'économie entre 2004 et 2011. De

3 Les étudiants et les autres qui prévoient travailler pendant une durée limitée (ex. : l'été) ne sont pas considérés comme des employés saisonniers.

4 Il est possible que les sources de données ne comprennent pas les nombreux travailleurs qui occupent des emplois saisonniers.

nombreux travailleurs âgés retardent leur retraite et restent sur le marché du travail plus longtemps.

Entre 2004 et 2011 également, la rémunération hebdomadaire moyenne s'est accrue de 25,7 % pour atteindre 789,60 \$ en 2011.

Des taux d'emploi élevés parmi les personnes ayant un niveau de scolarité supérieur :

Cette tendance s'est maintenue au cours des cinq dernières années et elle devrait persister à l'avenir. En 2011, le taux d'emploi des diplômés d'un programme d'études postsecondaires (EPS) au Nouveau-Brunswick s'établissait à 84,5 %, tandis qu'il était plus bas chez les personnes ayant un diplôme d'études secondaires (75,1 %) et bien plus bas chez celles n'ayant aucun titre de compétences (53,5 %). Dans la même veine, les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé avaient des taux de chômage bien plus bas que celles ayant un niveau de scolarité plus bas ou n'ayant aucun titre de compétences.

Le niveau de scolarité a augmenté sensiblement avec le temps, les jeunes cohortes ayant des niveaux de scolarité bien plus élevés que ceux des cohortes plus âgées. Le Nouveau-Brunswick et le Canada suivent des tendances semblables; le nombre de personnes ayant suivi des EPS est à la hausse, tandis que le nombre de personnes sans grade, certificat ou diplôme est à la hausse. Le Nouveau-Brunswick (56,5 %) continue d'accuser un retard par rapport au Canada (63,2 %) dans la proportion de la population ayant suivi des EPS. Il accuse aussi un recul par rapport à la plupart des autres provinces dans la proportion de la population qui a suivi une forme d'EPS, devançant seulement la Saskatchewan et le Manitoba.

Des facteurs mondiaux se répercutent sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick :

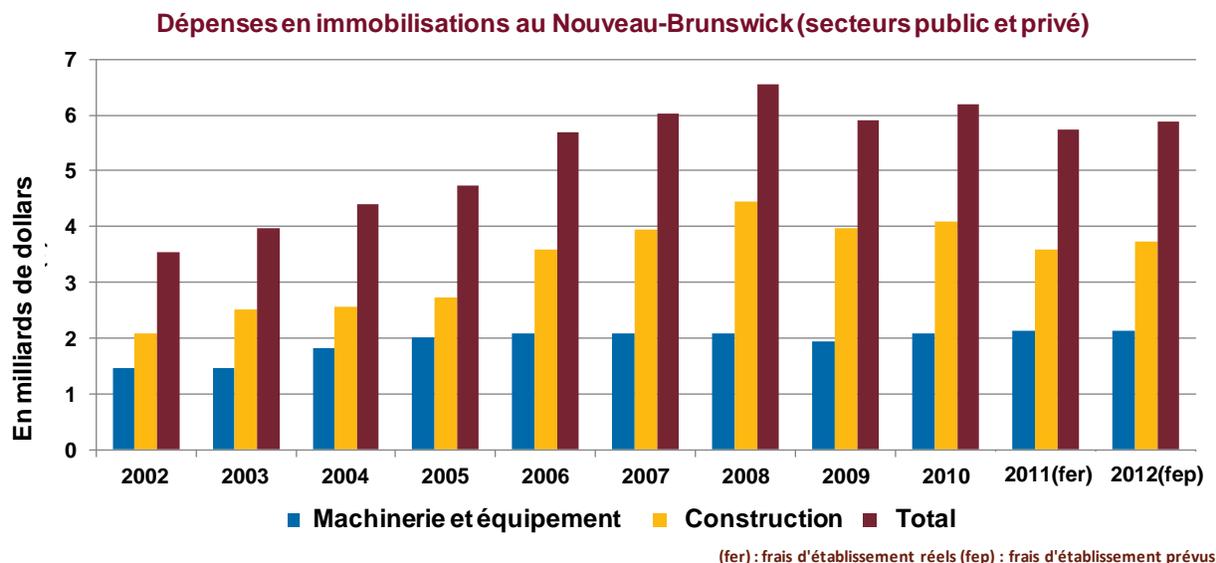
Des facteurs mondiaux continuent de se répercuter sur les secteurs de la fabrication et des exportations au Nouveau-Brunswick, comme la hausse des prix de l'énergie et la vigueur du dollar canadien. Le dollar canadien devrait se maintenir proche de la parité avec le dollar américain à long terme, ce qui augmente le prix des exportations du Nouveau-Brunswick aux acheteurs éventuels aux États-Unis. Les prix élevés de l'énergie ont contribué à la hausse des coûts de transports et de production, ajoutant à la pression exercée sur les fabricants afin de réaliser d'autres gains d'efficacité et de trouver d'autres stratégies visant à limiter les coûts dans leurs chaînes de production. Les événements en Europe, après la récession et la crise du crédit, ont laissé planer une incertitude et ont contribué à la fragilité des économies nationales, ce qui a abaissé la demande en produits importés.

Le secteur des exportations est en difficulté : À cause de la hausse des coûts de production découlant de l'augmentation des prix de l'énergie, combinée à la faible demande en produits étrangers, provenant de pays qui ne se sont pas encore complètement rétablis de la récession, les exportateurs au Nouveau-Brunswick se retrouvent dans une situation difficile. La reprise de l'économie américaine a été lente et continue d'être inégale. Contrairement à bien d'autres provinces, le Nouveau-Brunswick n'a pas encore diminué sa dépendance de l'économie des États-Unis, un important partenaire commercial.

La récente performance de l'économie a été faible : La croissance économique du Nouveau-Brunswick a été l'une des plus faibles au Canada entre 2005 et 2011, tendance qui devrait se maintenir au cours des cinq prochaines années. Comme aucun investissement important n'est prévu dans le secteur privé dans un proche avenir, nous prévoyons que la croissance de l'emploi sera très limitée à court terme.

Les dépenses d'investissement ne sont pas aussi fortes qu'en 2008 : Entre 2002 et 2008, la croissance des dépenses d'investissement a apporté une contribution importante à la croissance économique de la province. Depuis 2008, les dépenses d'investissement se sont

abaissées jusqu'au niveau enregistré en 2006 et en 2007. La réduction des dépenses d'investissement est surtout associée aux déclinés dans le secteur de la construction, tandis que les investissements dans les machines et le matériel sont demeurés relativement stables.



Les perspectives pour le Nouveau-Brunswick semblent indiquer une faible croissance de l'emploi, combinée à des possibilités d'emploi découlant surtout de l'attrition : Selon le Système de projection des professions du Canada (SPPC), le nombre net de nouveaux emplois dans la province augmentera de façon limitée ou n'augmentera pas du tout au cours des 10 prochaines années, ce qui donne une croissance de l'emploi moyenne de 0,6 % entre 2012 et 2015, avant de demeurer au beau fixe comme prévu entre 2016 et 2020. Des possibilités d'emploi particulières pourraient découler des débouchés créés par le nombre élevé de personnes qui devraient prendre leur retraite au cours des 10 à 20 prochaines années. Les collectivités qui ont un meilleur accès à l'infrastructure stratégique clé ont de bien meilleures perspectives que celles qui en sont dépourvues.

Les groupes professionnels avec le meilleur potentiel d'emploi projeté : La gestion, la santé, les technologies de l'information et des communications (TIC) et le génie, et l'exploitation minière. La croissance de l'emploi dans les professions en gestion et en santé devrait résulter du vieillissement de la population. Les projections de croissance des professions en TIC et en génie sont attribuables à une demande élevée de ces compétences et à de faibles inscriptions dans ces domaines. Les projections de croissance dans l'exploitation minière sont attribuables au potentiel d'expansion si les prix des produits augmentent, compte tenu du grand nombre d'activités d'exploitation et de découvertes qui sont survenues dans la province avant le repli économique.

Secteurs prioritaires de l'Entente sur le marché du travail

Le Nouveau-Brunswick a réussi à surmonter la dernière récession mondiale. La population active a affiché une croissance modérée, mais les gains ont touché les emplois à temps partiel et n'ont pas suffi à compenser les pertes d'emplois à temps plein. Le secteur privé n'investit pas dans la création de nouveaux emplois, et les investissements des secteurs public et privé ont diminué, ce qui se répercute directement sur la croissance économique de la province.

Notre économie et notre population active font toujours face à des problèmes continus comme le ralentissement de la croissance de la population, le vieillissement de la population, le départ des jeunes et des travailleurs qualifiés et les faibles niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles. La province continue également à afficher un taux de chômage élevé. On prévoit que l'économie et le marché du travail s'amélioreront au fil du temps, mais nous devons attirer, retenir et former une main-d'œuvre hautement compétente. L'infrastructure actuelle nécessite également une amélioration.

Le gouvernement a récemment adopté une nouvelle stratégie de développement économique axée sur deux principaux secteurs. Le premier secteur porte sur la croissance et le maintien d'une économie diversifiée grâce à un investissement dans les six secteurs suivants : aérospatiale et défense, biosciences, technologies de l'information et des communications, fabrication industrielle, bois à valeur ajoutée et aliments à valeur ajoutée. Ces secteurs se sont révélés novateurs et gagnants et, ce qui est encore plus important, ils représentent des secteurs de croissance potentielle au sein de l'économie du Nouveau-Brunswick et de l'économie mondiale. Le deuxième secteur est axé sur l'investissement permanent à l'appui des secteurs primaires traditionnels qui emploient des milliers de Néo-Brunswickois grâce à la proposition d'emplois bien rémunérés dans des milieux tant urbains que ruraux.

Les fonds du plan de l'EMT ont été alloués pour 2012-2013 à des programmes et à des services d'emploi qui répondent aux besoins du marché du travail de la province et qui soutiennent les stratégies de développement économique et du marché du travail de la province. Le gouvernement provincial continuera à offrir la formation et d'autres services de soutien à l'emploi qui aideront les Néo-Brunswickois à prendre des décisions éclairées touchant leur carrière, leur formation et leurs études. Le gouvernement provincial s'emploiera principalement à aider les Néo-Brunswickois sans emploi à créer un lien avec la population active et à apporter l'aide nécessaire à ceux qui cherchent à maintenir ou à renforcer leur lien avec le marché du travail. Nous continuerons à soutenir les Néo-Brunswickois afin qu'ils répondent aux exigences liées aux compétences et à la formation demandées par les employeurs actuels et potentiels qui contribuent à la croissance de l'économie.

Les investissements affectés à la hausse du niveau d'alphabétisation demeureront une priorité pour la province. Le plan annuel continuera à prévoir un investissement destiné à la hausse du niveau d'alphabétisation, notamment l'investissement dans le programme Compétences essentielles au travail (CET) qui est axé principalement sur les personnes occupant un emploi.

L'EPFT continuera à mettre l'accent sur une stratégie d'employabilité pour tous les Néo-Brunswickois, et particulièrement ceux faisant partie de groupes prioritaires, tels que les personnes ayant un handicap, les Autochtones, les travailleurs âgés, etc., en collaborant avec divers intervenants en vue de former une main-d'œuvre de qualité et en assurant la gestion.

Allocation de fonds pour les programmes provinciaux

Grâce à l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), à l'Entente sur le marché du travail (EMT) et au financement provincial, le Nouveau-Brunswick a mis au point et en œuvre des programmes et des services conçus pour résoudre les problèmes liés au marché du travail. Ces programmes et services offrent des lignes directrices et des mesures pour que les clients du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail reçoivent un accès adéquat et efficace à la formation, à une expérience de travail, à de l'information sur le marché du travail et à des soutiens.

Financement de l'Entente sur le marché du travail

Dans le cadre de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail, le Nouveau-Brunswick recevra, en 2012-2013, 10 954 000 \$ en financement de base qui servira à offrir des possibilités de formation et d'acquisition de compétences pour les résidents qui n'ont pas accès aux programmes visés par l'Entente sur le du marché du travail (EMT). Deux sources de programmes sont mentionnées dans l'entente :

- 1) les programmes d'emploi pour les travailleurs employés, sans emploi et sous-employés;
- 2) le programme d'alphabétisation pour les travailleurs peu spécialisés n'ayant ni leur diplôme d'études secondaires ni le niveau d'alphabétisation 1 ou 2.

Le tableau présenté ci-après donne un aperçu du financement de l'Entente sur le marché du travail de 2012-2013.

Financement	Montant
Entente sur le marché du travail	10,954 millions de dollars
Report de fonds	1,2 millions de dollars
Reporter*	2,7 millions de dollars
Total du financement de l'Entente sur le marché du travail	14,854 millions de dollars

* La part de fonds reportés destinés à l'emploi est de 1,44 millions de dollars et celle destinée à l'alphabétisation est de 1,251 millions de dollars.

Détails sur le plan annuel du financement de l'Entente sur le marché du travail de 2012-2013

PROGRAMMES D'EMPLOI

Allocation en 2012-2013 – 7 426 000 \$

Accroissement de l'emploi – Subvention salariale à l'employeur

La composante Subvention salariale à l'employeur est un effort de collaboration qui met en relation nos clients, Néo-Brunswickois sans emploi, et les employeurs. Le programme permet d'établir des relations employeur-employé afin de poursuivre le perfectionnement des personnes au chômage dans la province en les aidant à acquérir des compétences qui leur permettront d'obtenir un emploi à long terme et à temps plein. Pour aider les clients sans emploi marginalisés qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi (non admissibles à l'A.-E.), la province aura recours au financement de l'Entente sur le marché du travail dans le cadre du programme Accroissement de l'emploi afin d'offrir des subventions salariales aux entreprises qui embauchent des personnes de groupes précis. Pour ces personnes, l'employeur recevra une subvention salariale correspondant à 70 % de leur salaire horaire entre 8 \$ et 10 \$ pendant 12 à 24 semaines en fonction du groupe d'appartenance. Les groupes précis comprennent les suivants : récents diplômés postsecondaires, personnes handicapées, Autochtones, bénéficiaires de l'aide sociale, minorités visibles, nouveaux arrivants et travailleurs âgés.

Objectifs

- Stimuler la création de perspectives d'emploi à long terme dans le secteur privé.

- Aider les personnes sans emploi à obtenir des emplois viables.
- Inciter l'embauche de personnes appartenant à des groupes précis au Nouveau-Brunswick.

Admissibilité des clients

L'employé :

- doit être sans emploi, non admissible à l'assurance-emploi et membre d'un groupe précis;
- doit être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi;
- ne peut être un membre de la famille immédiate de l'employeur (conjoint, enfant, parent, frère ou sœur) ni un administrateur, ni un dirigeant de l'organisation, ni un membre de leur famille immédiate.

L'employeur :

- doit être une entreprise du secteur privé, un organisme à but non lucratif ou une Première Nation;
- doit avoir l'intention de maintenir en poste à temps plein le nouvel employé après la fin de la période de subvention salariale;
- doit être prêt à proposer une formation en cours d'emploi.

Résultats

- Augmenter le nombre de personnes sans emploi et non admissibles à l'A.-E. faisant partie de groupes précis qui obtiennent un emploi rémunéré et deviennent autonomes.
- Aider les employeurs à trouver des personnes pour occuper les postes vacants.

Clients bénéficiaires

- Selon un coût moyen de 7 040,00 \$ par placement (compte tenu des remboursements variant selon le nombre de semaines et la rémunération associés aux différents groupes de clients), on s'attend à ce que les 190 clients sans emploi non admissibles à l'assurance-emploi profitent du financement de l'EMT. Les autres clients seront admissibles à l'EDMT (Entente sur le développement du marché du travail).

Fonds alloués

- **1 337 979,00 \$**

Aptitude à l'emploi

Ce programme offre aux personnes sans emploi des placements en milieu de travail à court terme afin de les aider à développer les compétences nécessaires pour obtenir et conserver un emploi viable. Le programme s'adresse particulièrement aux personnes qui ont besoin de s'adapter à l'emploi pour arriver à surmonter un obstacle défini dans le cadre de leur plan d'action-emploi.

Objectifs

- Doter les sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font l'objet de la gestion de cas, des compétences nécessaires pour obtenir un emploi.
- Offrir aux sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font l'objet d'une gestion de cas, la possibilité d'explorer les carrières pour établir un objectif professionnel.
- Offrir aux sans-emploi du Nouveau-Brunswick, qui font face à des

obstacles à l'emploi à long terme et qui font l'objet d'une gestion de cas, une expérience de travail pour les aider à s'engager dans un plan d'action-emploi à long terme.

- Admissibilité des clients**
- Les participants doivent avoir élaboré un plan d'action-emploi avec un conseiller en emploi.
- Résultats**
- Augmenter le nombre de Néo-Brunswickois obtenant un emploi viable et créant un lien avec la population active grâce à la gestion de cas et à l'aide financière à l'appui d'une intervention de formation.
- Clients bénéficiaires**
- Nous espérons être en mesure d'aider au moins 84 clients par l'intermédiaire du programme Aptitude à l'emploi.
- Fonds alloués**
- Le coût moyen d'un placement étant de 5 338,00 \$ et le nombre de clients concernés s'élevant à 84, le montant total du budget de l'Entente sur le marché du travail consacré à cette composante sera de **452 025,00 \$**.

Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)

Le programme SEED offre de l'aide aux étudiants et aux jeunes par l'intermédiaire de trois composantes :

Placements d'emploi d'été (programme provincial)
Entrepreneurship pour étudiants (programme provincial)
Placements coopératifs du gouvernement provincial

Dans le cadre de l'EMT, la composante coopérative fait appel au financement de l'EMT du programme Stage d'emploi étudiant pour demain. La composante des placements coopératifs du gouvernement provincial encourage les stages dans le secteur public pour les étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif d'une université ou d'un collège reconnu. Ces programmes intègrent de façon officielle les études de l'étudiant à une expérience professionnelle. En général, l'étudiant alterne les études et les périodes d'expérience professionnelle dans un domaine lié à son programme d'études. Les placements coopératifs se déroulent tout au long de l'exercice financier selon trois inscriptions (une à l'été, une à l'automne et une à l'hiver).

- Objectifs**
- Offrir aux étudiants une expérience professionnelle correspondant à leurs compétences et à leurs études.
- Admissibilité des clients**
- Client
- Les étudiants doivent être inscrits dans un collège reconnu ou une université reconnue du programme d'éducation coopérative (www.cafce.ca).
 - Les étudiants doivent être inscrits à plein temps dans un établissement d'enseignement.

Employeur

- L'admissibilité des employeurs est limitée aux ministères provinciaux, corporations hospitalières, aux universités et aux collèges communautaires.
- Résultats**
- Augmenter le nombre de placements des étudiants des programmes Coop dans le secteur public.
 - Offrir une expérience professionnelle et un lien avec la main-d'œuvre aux étudiants du postsecondaire dans la province.
 - Aider à maintenir les étudiants du postsecondaire dans la province.
- Clients bénéficiaires**
- Il est prévu que les clients sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi bénéficieront de cette augmentation de placements coopératifs.
- Fonds alloués**
- Le coût moyen d'un placement étant de 7 110,00 \$ et le nombre de clients concernés s'élevant à 84, le montant total du budget de l'Entente sur le marché du travail consacré à cette composante sera de **600 000,00 \$**.

Formation et perfectionnement professionnel (FPP)

Le programme Formation et perfectionnement professionnel vise à aider les clients à participer à des programmes de formation ou d'éducation qui leur permettent de retourner rapidement au travail ou de se préparer à intégrer la population active. Dans le plan de 2012-2013, deux programmes appuieront cet objectif : amélioration de l'alphabétisation et soutien aux interventions de formation postsecondaire.

- Objectifs**
- Offrir aux particuliers dont le dossier fait l'objet d'un traitement un accès à des programmes de formation ou d'études pertinents liés à des possibilités d'emploi actuelles et émergentes.
 - Augmenter le nombre de personnes qui trouvent un emploi durable parce qu'ils ont reçu une aide financière pour suivre une formation.

- Admissibilité des clients**
- Les clients jugés admissibles aux programmes d'alphabétisation ou de formation sur les compétences essentielles au travail (CET), ou aux deux, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), devront satisfaire aux critères d'admissibilité suivants :
- Être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi
 - Manquer de compétences relatives à l'employabilité
 - Faire l'objet d'une gestion de cas
 - Participer à un plan d'action-emploi viable (p. ex. programmes d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA – de la 7^e à la 9^e année, en 1 an)

Les clients jugés admissibles au financement de la Formation et perfectionnement professionnel devront répondre aux critères d'admissibilité suivants :

- Être sans emploi et non admissible à l'assurance-emploi;

- Faire l'objet d'une gestion de cas;
- Avoir un plan d'action-emploi viable.

Résultats

Amélioration de l'alphabétisation

- Augmenter le nombre de personnes qui finissent leurs études secondaires, obtiennent un certificat d'équivalence d'études secondaires (GED) ou terminent un programme d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA.
- Augmenter le nombre de personnes qui finissent leurs études secondaires, obtiennent un certificat d'équivalence d'études secondaires (GED) ou terminent un programme d'alphabétisation et de formation sur les CET, au niveau d'alphabétisation 2 fixé par l'EIAA, puis qui suivent une formation postsecondaire.
- Hausse du nombre de Néo-Brunswickois qui trouvent un emploi viable et deviennent autosuffisants après avoir reçu une aide financière à l'appui d'une intervention de formation.

Clients bénéficiaires

- Il est prévu que 910 clients admissibles seront appuyés par le financement provenant de l'Entente sur le marché du travail.

Fonds alloués

- Selon la proportion de clients bénéficiant des programmes Formation et perfectionnement professionnel de 2011-2012, on estime que le budget de **3 282 362,00 \$** pourrait servir à aider 910 clients.

Services d'emploi – composante Étude et analyse du marché du travail (EAMT) des Services d'adaptation

L'Étude et analyse du marché du travail (EAMT) est une composante des Services d'adaptation qui sert à améliorer la capacité à répondre aux besoins en ressources humaines (p. ex. les déséquilibres du marché du travail) par des moyens comme la planification et l'analyse des ressources humaines. L'EAMT comprend l'analyse de l'offre et de la demande de ressources humaines, la détermination des tendances et des nouveaux enjeux, et l'examen des lacunes au niveau des compétences et des obstacles au recrutement et au maintien en fonction des ressources humaines appropriées.

Objectifs

- Fournir des ressources à un groupe ou à un organisme voulant entreprendre une initiative très particulière censée avoir une incidence positive sur le marché du travail.

Admissibilité des clients

- Afin de recevoir un financement de l'Étude et analyse du marché du travail, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit approuver une demande officielle. Les activités dans le cadre de l'Étude et analyse du marché du travail ne sont habituellement pas financées pour les entreprises individuelles, mais plutôt pour les associations sectorielles ou un groupe d'entreprises.

- Résultats**
- Les résultats sont déterminés au cas par cas, selon chaque objectif des contrats individuels.
- Clients bénéficiaires**
- s.o.
- Fonds alloués**
- Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a alloué **550 000,00 \$** pour assurer le financement des Services d'adaptation partout dans la province, le cas échéant.

Administration

La mise en œuvre et la surveillance du plan de l'Entente sur le marché du travail requièrent des affectations de ressources supplémentaires pour que les programmes et les services soient élaborés et offerts en toute efficacité. Il est également essentiel d'évaluer l'efficacité de ces programmes offerts à nos clients, à nos partenaires et à nos fournisseurs de services pour garantir le taux de satisfaction et d'efficacité le plus élevé qui soit à l'égard de notre clientèle.

Le financement centralisé du travail d'évaluation de l'EMT mené sera alloué à l'exécution du travail par l'entrepreneur (125 000,00 \$).

Des fonds centralisés et régionaux seront affectés à l'embauche du personnel qui travaillera auprès des bénéficiaires de l'aide sociale (BAS) en vue d'assurer la transition de ces derniers vers la formation. Ces fonds comprendront ceux affectés à l'analyste fonctionnel de l'EMT (888 634,00 \$).

Au niveau régional, le perfectionnement professionnel des conseillers en emploi sera provisionné pour veiller à ce que nos clients continuent de recevoir des services de la plus grande qualité qui soit (40 000,00 \$)

Pour recueillir et présenter l'information requise selon les prescriptions de l'Entente sur le marché du travail, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit soutenir un système efficace de gestion de l'information auquel auront accès notre personnel et nos fournisseurs de services. Une somme sera allouée pour les changements techniques et les mises à jour. (150 000,00 \$)

Fonds alloués – 1 203 634,00 \$

SERVICES COMMUNAUTAIRES D'APPRENTISSAGE POUR ADULTES

Allocation en 2012-2013 – 7 428 000,00 \$

L'objet des services communautaires d'apprentissage pour adultes (SCAA) est de fournir aux adultes les compétences nécessaires en vue d'une formation complémentaire ou de l'obtention d'un emploi.

Les services visent deux objectifs :

- Offrir des possibilités de formation et d'éducation pertinentes aux adultes qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture et/ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires.

- Augmenter l'employabilité des adultes qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture et de faibles compétences essentielles et/ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province offre des programmes d'apprentissage et d'alphabétisation à l'intention des adultes (de la 1^{re} à la 9^e année et des cours préparatoires au test d'équivalence d'études secondaires [GED] et une formation sur la culture numérique) par l'intermédiaire du Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes (RésCAA) – 12 organismes régionaux sans but lucratif, constitués en personne morale, ayant le mandat d'offrir des services communautaires d'apprentissage et d'alphabétisation à l'intention des adultes dans toute la province.

La formation sur les compétences essentielles au travail (CET) a été élaborée et mise en œuvre en 2009-2010 et est actuellement donnée dans toute la province. La formation sur les compétences essentielles en milieu de travail, basée sur les neuf compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) offre un programme accéléré pour les adultes qui ont un faible niveau de compétences et d'éducation et qui ont besoin d'améliorer globalement leurs compétences afin d'augmenter leurs perspectives d'emploi ou leur maintien en poste. Ce programme de rechange repose sur une approche qui utilise l'évaluation et la reconnaissance des acquis, la formation axée sur les compétences et le placement des apprenants aptes au travail.

Alphabétisation et formation sur les compétences essentielles au travail

Programme communautaire d'alphabétisation des adultes

Compte tenu des défis auxquels fait face la province quant aux niveaux d'alphabétisation, elle continuera d'appuyer la prestation du programme communautaire d'alphabétisation des adultes (de la 1^{re} à la 9^e année, les cours préparatoires au test d'équivalence d'études secondaires [GED] et la formation en littératie numérique) auprès des clients aptes au travail grâce au financement de l'Entente sur le marché du travail.

Les fonds provenant de l'Entente sur le marché du travail serviront à maintenir le soutien de la province à l'égard du programme communautaire d'alphabétisation des adultes afin d'inclure les clients aptes au travail qui ne sont pas prestataires de l'assurance-emploi ou d'anciens prestataires réadmissibles.

- | | |
|----------------------------------|--|
| Objectif | <ul style="list-style-type: none">• Accroître les capacités de lecture et d'écriture en offrant un programme d'alphabétisation. |
| Admissibilité des clients | <ul style="list-style-type: none">• Personnes aptes au travail et non admissibles à l'assurance-emploi• Personnes ayant des déficiences sur le plan de la lecture et de l'écriture |
| Résultats | <ul style="list-style-type: none">• Hausse du nombre de personnes qui obtiennent un diplôme d'équivalence d'études secondaires ou terminent un programme d'alphabétisation de niveau 2 fixé par l'EIAA et terminent la formation sur la littératie numérique.• Obtention d'un emploi ou poursuite d'autres formations par les |

apprenants qui participent à des programmes d'alphabétisation.

- Clients bénéficiaires**
- Il est prévu que 1 400 clients aptes au travail et non admissibles à l'assurance-emploi recevront un apprentissage en alphabétisation dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail.
- Fonds alloués**
- Le coût moyen étant de 2 700 \$ par client, le montant des fonds de l'Entente sur le marché du travail consacrés aux coûts de formation en vertu de cette composante sera de **3 780 000,00 \$** en 2012-2013.

Compétences essentielles au travail

Compte tenu des défis auxquels fait face le Nouveau-Brunswick relativement aux niveaux faibles d'alphabétisation et de compétences essentielles de la main-d'œuvre actuelle, la province poursuivra la prestation du programme de compétences essentielles au travail (CET). Le modèle de prestation de services comprend ce qui suit :

une **équipe du bureau central du programme de CET** qui gère et coordonne l'ensemble du programme et offre un soutien aux équipes régionales du programme CET et explore les possibilités d'améliorer les capacités grâce aux partenariats provinciaux;

des **centres d'excellence de CET (2)** situés à Saint John et à Bathurst qui fournissent une expertise liée à l'élaboration de contenu et d'outils d'apprentissage (profilage des métiers, Évaluation et reconnaissance des acquis, programme d'études, mesure et évaluation) et font preuve de leadership concernant la capacité de formation des formateurs;

des **équipes régionales du programme de CET**, qui coordonnent la prestation de formation sur les CET à l'échelle régionale en travaillant avec les employeurs ou les partenaires communautaires à l'élaboration d'initiatives de formation sur les CET, s'assurent que la surveillance et l'évaluation sont appropriées et promeuvent le programme de CET à l'échelle régionale grâce au réseautage et à la promotion locale.

Le programme CET offre aux apprenants et aux employeurs les services suivants :

- une évaluation des besoins du milieu de travail;
- une évaluation des besoins de l'apprenant / Évaluation et reconnaissance des acquis de l'apprenant (ERA);
- un plan d'apprentissage individuel de CET;
- une formation personnalisée;
- une post-évaluation de l'apprenant.

Les fonds seront affectés au programme de CET afin d'aider les clients dans les domaines suivants :

- Compétences essentielles au travail (CET) : lecture de textes, utilisation de documents, calcul, rédaction, communication orale, travail d'équipe, utilisation d'un ordinateur, formation continue et capacités de raisonnement.

- Objectifs**
- Améliorer les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes dans la province, plus particulièrement des personnes employées.
 - Accroître les niveaux de compétences et l'employabilité en offrant

une formation sur les CET.

- Admissibilité des clients**
- Personnes ayant un emploi ou aptes au travail qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi et qui ont des niveaux faibles d'alphabétisation et de compétences essentielles.
- Résultats**
- Accroître l'alphabétisation et les compétences essentielles des personnes aptes au travail et employées.
 - Augmenter le nombre d'employeurs et de milieux de travail qui offrent un programme d'alphabétisation et une formation en compétences essentielles au groupe cible de clients.
- Clients bénéficiaires**
- Il est prévu que plus de 1 000 apprenants recevront les services liés aux compétences essentielles au travail en collaboration avec près de 60 employeurs.
- Fonds alloués**
- **2 791 000,00 \$**

Aide à l'apprentissage pour les apprentis

Les besoins du marché du travail évoluent parallèlement au changement des données démographiques de notre société, ce qui entraîne le besoin d'une plus grande population cible d'apprentis et d'employés potentiels. Ce changement aboutit aux changements observés dans les besoins des clients liés à l'apprentissage et à la certification professionnelle (ACP).

D'après la documentation sur les troubles d'apprentissage, 10 % de la population est touchée par un trouble d'apprentissage. Il est reconnu et supposé que les clients de l'ACP dépassent vraisemblablement les statistiques de 10 %, mais ce ne sont pas tous les problèmes d'apprentissage qui sont entraînés par une difficulté d'apprentissage. Souvent, il existe un écart en termes d'apprentissage, un taux d'attrition dans les programmes de formation, une absence des compétences voulues pour la poursuite de la formation et l'angoisse de l'examen qui empêchent la réussite.

Les fonds de l'EMT seront affectés à l'évaluation de la formation et au soutien nécessaire aux clients désignés à l'apprentissage qui présentent des déficiences d'apprentissage.

- Objectif**
- Fournir un soutien spécialisé visant à faciliter la progression et la réussite de l'apprentissage approprié.
- Admissibilité des clients**
- Les personnes employées inscrites en tant qu'apprentis ou ouvriers professionnels dans les métiers désignés au Nouveau-Brunswick qui présentent des lacunes d'apprentissage ou des troubles d'apprentissage.
- Résultats**
- Augmenter le nombre d'apprentis ou d'ouvriers professionnels qui reçoivent des évaluations d'apprentissage en temps opportun.
 - Augmenter le nombre d'apprentis qui reçoivent des services d'intervention adaptés aux lacunes d'apprentissage et aux difficultés d'apprentissage.

- Diminuer le nombre d'apprentis permanents.
- Augmenter le taux de réussite à l'agrément des apprentis et des ouvriers qualifiés marginaux.

Clients bénéficiaires • Il est prévu qu'environ 450 personnes, selon un coût moyen de 600 \$, recevront les services de soutien à l'apprentissage (plus les coûts de coordination).

Fonds alloués • 350 000,00\$

Soutien au perfectionnement des compétences – Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick

Collection favorisant l'alphabétisation des adultes – Allocation de fonds de l'Entente sur le marché du travail pour soutenir l'achat de documents de bibliothèque à l'intention des apprenants adultes et pour l'alphabétisation des adultes. Les fonds aident également à acheter des documents de bibliothèque portant sur les compétences essentielles et l'employabilité pouvant être d'un intérêt particulier pour les apprenants adultes. Voici des exemples de sujets : rédaction de curriculum vitae, préparation aux entrevues, recherche d'emploi, orientation professionnelle, information sur les carrières, perfectionnement des compétences, planification de carrière et entrepreneuriat.

Fonds alloués – 100 000,00 \$

Administration du programme

La mise en œuvre et la surveillance des activités liées à l'Entente sur le marché du travail requièrent des affectations de ressources administratives pour que les programmes et les services soient élaborés et offerts en toute efficacité. Il est essentiel d'assurer le suivi et d'évaluer l'efficacité de ces programmes offerts à nos clients, à nos partenaires et à nos fournisseurs de services pour garantir le taux de satisfaction et d'efficacité le plus élevé qui soit à l'égard de notre clientèle. Pour recueillir et présenter l'information requise selon les prescriptions de l'Entente sur le marché du travail, la Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail doit élaborer et soutenir un système efficace de gestion de l'information.

Fonds alloués – 407 000,00 \$

Participation des intervenants

Exercice de consultation

Le plan annuel présente les priorités relatives aux fonds de l'Entente sur le marché du travail de 2012-2013.

Cette section offre un aperçu des consultations qui ont abouti aux décisions prises sur la meilleure façon d'allouer les fonds de l'Entente sur le marché du travail pour l'exercice en cours et servira de guide pour les années à venir.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'engagent à faire participer les citoyens et les intervenants pour créer l'orientation et la focalisation des interventions du gouvernement. Le plan actuel est le fruit de consultations qui se sont tenues l'année dernière dans des contextes officiels et non officiels. Nous sommes conscients de la responsabilité qu'occasionne une gestion efficace des fonds de l'Entente sur le marché du travail et avons le mandat et la volonté de nous assurer qu'ils soient dépensés de manière à fournir le meilleur résultat pour nos clients.

Des consultations ont eu lieu dans la province et partout au pays alors que nous nous efforçons d'examiner toutes les possibilités et de mettre à contribution les pratiques exemplaires. Tout au long de la durée du plan actuel, nous continuerons de rencontrer nos intervenants et collègues afin que nous puissions atteindre et dépasser les objectifs de l'Entente sur le marché du travail.

Des consultations internes et interministérielles ont lieu en permanence dans le cadre des efforts du Nouveau-Brunswick pour optimiser sa main-d'œuvre afin de relever les défis du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Ces consultations ont eu lieu dans le cadre de réunions officielles et non officielles, de groupes de travail et de processus de planification stratégique (qui ont donné naissance à la Stratégie d'alphabétisation des adultes et à l'ébauche d'un plan stratégique sur les compétences essentielles au travail).

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a également obtenu une rétroaction de toutes les divisions au sein du Ministère. Une prestation efficace des services est possible en incluant simplement tous les aspects de l'actuel ministère et en effectuant une sensibilisation à cet égard.

Les sept bureaux régionaux et satellites du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail partout dans la province jouent un rôle important dans ces consultations, en tâchant de cerner les pratiques exemplaires et les lacunes au quotidien dans les programmes et les services offerts à de nombreux clients. Nos directeurs et employés régionaux vivent dans les collectivités dans lesquelles ils travaillent. Ils se sont engagés à améliorer la situation économique dans ces collectivités et consultent de façon régulière et continue des intervenants dans leur cité, ville ou village. Les consultations avec les partenaires régionaux comprennent le Réseau Entreprise, la Société de développement régional, des organismes qui travaillent pour des groupes sous-représentés (comme l'Institut national canadien pour les aveugles [INCA]), les associations multiculturelles et les collectivités autochtones), ainsi que des entrepreneurs privés spécialisés en perfectionnement des compétences.

D'autres plans et priorités du gouvernement ayant été mis au point continuent d'être validés par les intervenants et servent à alimenter le présent plan. Voici deux exemples :

- Stratégie de réduction de la pauvreté
- Plan d'action pour transformer l'éducation postsecondaire
- Un plan d'action d'emploi destiné aux personnes ayant une déficience au Nouveau-Brunswick.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail entretient d'excellentes relations de travail avec ses partenaires et a notamment bénéficié de l'expertise des intervenants suivants :

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- Bureaux locaux de Service Canada
- Développement social
- Établissements d'enseignement postsecondaire
- Employeurs
- Investir NB
- Corporations au bénéfice du développement communautaire
- Agences de développement économique communautaire

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'engage à garantir que son personnel continue à collaborer étroitement avec des intervenants intergouvernementaux et externes afin de s'assurer que les fonds de l'Entente sur le marché du travail offrent à nos clients des services appropriés qui respectent les stratégies provinciales et ministériel

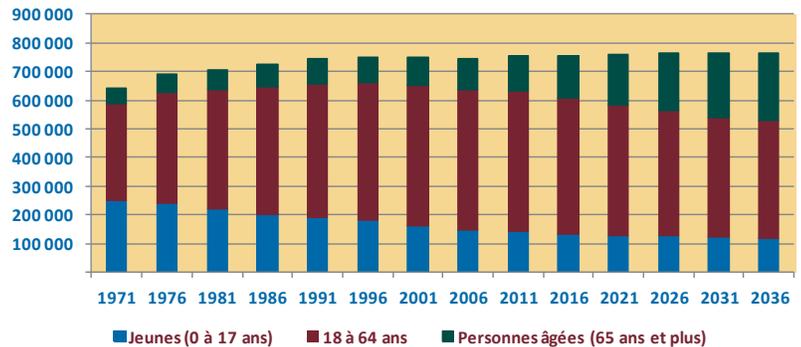
Annexe 1 : Profil de la population active du Nouveau-Brunswick

Tendances démographiques

En 2011, Statistique Canada estimait la population du Nouveau-Brunswick à 755 455 personnes. Et d'après un des plus récents modèles démographiques, elle ne devrait augmenter que légèrement au cours du prochain quart de siècle. Même si différents modèles varient un peu, la baisse des taux de natalité et l'augmentation du nombre de personnes âgées laissent prévoir une diminution de la population. Selon le modèle démographique utilisé pour la préparation du présent rapport, la population du Nouveau-Brunswick devrait atteindre un sommet approximatif de 766 200 personnes en 2032.

La structure démographique du Nouveau-Brunswick a changé au cours des 40 dernières années. La proportion de personnes âgées en 1971 était plus faible comparativement au nombre considérablement supérieur de jeunes. Depuis, toutefois, le nombre d'enfants nés et, par conséquent, la proportion relative de jeunes ont diminué de façon marquée. Pendant la même période, toutefois, la taille relative de la population aînée a crû de façon considérable. Comme le montre le graphique 1, l'effectif de jeunes diminue et devrait continuer de diminuer. Lorsque le Nouveau-Brunswick atteindra le sommet prévu, une population vieillissante signifiera une diminution à la fois du nombre réel et de la proportion de personnes entre 18 et 64 ans. Cette combinaison de tendances à produire une population active qui diminue et qui vieillit met le Nouveau-Brunswick dans une position vulnérable.

Graphique 1 : Répartition selon l'âge de la population du N.-B.
Estimations de la population de 1971 à 2011 et projections pour 2012 à 2036



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 051-0001 et 052-0005

La population du Nouveau-Brunswick est maintenant plus âgée que la moyenne canadienne. En effet, l'âge médian au Nouveau-Brunswick en 2011 était de 43,0 ans comparativement à 39,9 ans pour le Canada.

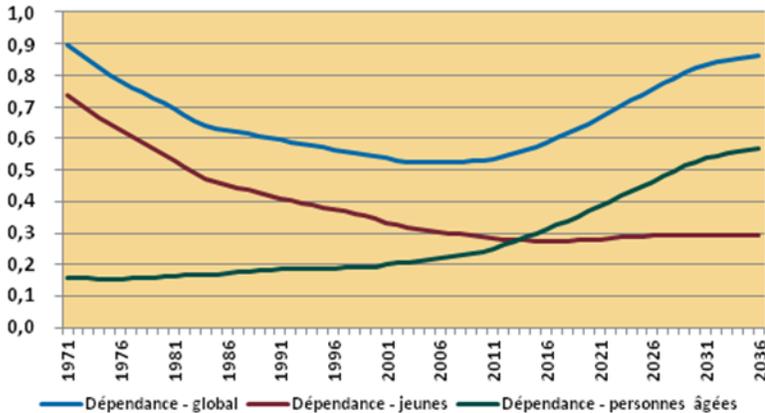
Pour comprendre et décrire cette structure démographique, on utilise une mesure appelée *rapport de dépendance*. Les rapports de dépendance reposent sur l'idée selon laquelle les « jeunes » de moins de 18 ans sont vraisemblablement des personnes à charge et que les « personnes âgées » de plus de 65 ans sont vraisemblablement à la retraite. Les jeunes (par les dépenses en éducation) et les personnes âgées (par les services reliés à la retraite et à la santé) tendent à avoir besoin d'une plus forte part de soutien gouvernemental que le groupe des 18 à 64 ans. Lorsqu'on le nombre de « jeunes » ou de « personnes âgées » est mis en balance avec le nombre de personnes entre 18 et 64 ans, ces rapports permettent de comparer plus facilement l'évolution des structures démographiques dans le temps.

À première vue, le rapport de dépendance du Nouveau-Brunswick ne semble pas beaucoup changer. Entre 2001 et 2011, le rapport de dépendance global n'a baissé que légèrement. Toutefois, ce rapport masque un changement important dans la population où les proportions de jeunes diminuent rapidement et sont remplacées par les groupes de personnes âgées. Relativement aux rapports moyens canadiens, l'effectif de jeunes du Nouveau-Brunswick est plus petit et l'effectif de personnes âgées, plus grand.

Tendances démographiques au Nouveau-Brunswick :						Canada
Source : Statistics Canada, CANSIM, tableau 051-0001						
Années	1971	1981	1991	2001	2011	2011
Population totale	642,471	706,438	745,567	749,801	755,455	
Âge médian	23,9	28	32,9	38,2	43	39,9
Rapport de dépendance global	0,894	0,694	0,597	0,537	0,534	0,527
Dépendance - jeunes	0,736	0,529	0,412	0,333	0,285	0,307
Dépendance - personnes âgées	0,158	0,165	0,185	0,204	0,249	0,22

Une autre façon de voir cette situation est d'examiner l'évolution des rapports de dépendance dans le temps. Le graphique ci-dessous montre les rapports de dépendance pour

Graphique 2 : Rapports de dépendance au N.-B. Estimations de la population de 1971 à 2011 et projections pour 2012 à 2036



les mêmes données que celles présentées dans le graphique 1.
Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 051-0001 et 052-0005

Dans les années 1970, l'effectif de personnes âgées était relativement faible comparativement à la population totale, de sorte que le rapport de dépendance était également faible. Le nombre de jeunes pendant cette période était relativement important comparativement à la cohorte des 18 à 64 ans, de sorte que le rapport de dépendance était assez élevé. Aujourd'hui, en 2012, le Nouveau-Brunswick se retrouve à un carrefour démographique. Les enfants de l'après-guerre (1946-1965) entrent dans la cohorte des personnes âgées et, comme il y a eu tellement d'enfants du baby-boom, le rapport de dépendance des personnes âgées va augmenter de façon spectaculaire au cours des 25 prochaines années. Ceci crée des défis importants pour la croissance économique dans la province. Vu que l'effectif de jeunes diminue, la convergence de ces deux tendances fera en sorte que l'augmentation du nombre de personnes âgées pourrait fort bien entraîner un ralentissement de la croissance économique sous l'effet de la diminution de la population active et de la montée en flèche de la demande de services dont ont besoin les personnes âgées.



Calcul des rapports de dépendance de la population

« Jeunes » = personnes de 0 à 17 ans

« Groupe de base » = personnes de 18 à 64 ans

« Personnes âgées » = personnes de 65 ans et plus

Rapport de dépendance global = (jeunes + personnes âgées) / groupe de base

Rapport de dépendance des jeunes = jeunes / groupe de base

Rapport de dépendance des personnes âgées = personnes âgées / groupe de base

En 2011, le rapport de dépendance pour le N.-B.



Principales statistiques de la population active pour le Nouveau-Brunswick (15 ans et plus)

Moyennes annuelles : Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002

	2010	2011	+/-	Variation procentuelle
Population d'âge actif	616 800	619 400	2 600	0,4 %
Population active	392 500	389 200	-3 300	-0,8 %
Emploi	356 100	352 000	-4 100	-1,2 %
Sans emploi	36 400	37 100	700	1,9 %
Inactif	224 200	230 200	6 000	2,7 %
Taux de chômage	9,3 %	9,5 %	+ 0,2 p.p.	
Taux d'activité	63,6 %	62,8 %	- 0,8 p.p.	
Taux d'emploi	57,7 %	56,8 %	- 0,9 p.p.	

p.p. = point de pourcentage

- En 2011, il y avait à peu près 389 200 personnes participant activement à la population active, soit 3 300 de moins qu'en 2010.
- En 2011, environ 352 000 personnes avaient un emploi au Nouveau-Brunswick, soit 4 100 de moins qu'en 2010.
- En 2011, environ 37 100 personnes étaient sans emploi dans la province, soit 700 de plus qu'en 2010. Le taux de chômage était de 9,5 %, soit 0,2 point de pourcentage plus élevé qu'en 2010.
- En 2011, il y avait 6 000 personnes de plus qui auraient été considérées comme étant inactives (230 200) comparativement à 2010 (224 200).

Depuis le début de l'année : Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0087

Nouveau-Brunswick	2011 (janvier-avril)	2012 Cumul annuel (janvier-avril)	+/-	Variation procentuelle
Population d'âge actif	618,775	620,400	1,700	0,3 %
Population active	390,600	390,200	-400	-0,1 %
Emploi	353,025	351,500	-1,500	-0,4 %
Sans emploi	37,600	38,700	1,100	2,9 %
Inactif	228,175	230,200	2,000	0,9 %
Taux de chômage	9,6 %	9,9 %	+0,3 p.p.	
Taux d'activité	63,1 %	62,9 %	-0,2 p.p.	
Taux d'emploi	57,1 %	56,7 %	-0,4 p.p.	

- Jusqu'ici, cette année (janvier-avril 2012), la population active du Nouveau-Brunswick se situe à 390 200, ce qui signifie qu'il y a 400 personnes de moins qui participent activement à la population active comparativement à la même période l'année dernière (janvier-avril 2011).
- Jusqu'ici, cette année (janvier-avril 2012), il y a 351 500 personnes qui travaillent, soit 1 500 de moins qu'à la même période l'année dernière (janvier-avril 2011).
- Jusqu'ici, cette année (janvier-avril 2012), il y a environ 38 700 personnes qui ne travaillent pas et qui cherchent activement un emploi, soit 1 100 de plus qu'à la même période l'année dernière (janvier-avril 2011). Le taux de chômage se tient autour de 9,9 %, soit 0,3 point de pourcentage plus haut qu'à la même époque l'année dernière (janvier-avril 2011).
- Jusqu'ici, cette année (janvier-avril 2012), le nombre de personnes inactives a augmenté de 2 000.

L'écart urbain/rural : Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0119

Écart rural/urbain	N.-B. urbain	N.-B. rural	Nouveau-Brunswick
Population d'âge actif	362 300	257 000	619 400
Population active	237 700	151 500	389 200
Emploi	219 900	132 200	352 000
Sans emploi	17 800	19 300	37 100
Inactif	124 600	105 600	230 200
Taux de chômage (%)	7,5	12,7	9,5
Taux d'activité (%)	65,6	58,9	62,8
Taux d'emploi (%)	60,7	51,4	56,8

- En 2011, la majorité des personnes en âge de travailler au Nouveau-Brunswick (58,5 %) se trouvaient dans l'un des centres urbains de la province.
- La majeure partie de la population active du Nouveau-Brunswick (61,1 %) réside dans l'un des centres urbains de la province. En 2011, le Nouveau-Brunswick urbain avait un taux d'activité de 65,6 % comparativement à 58,9 % pour le Nouveau-Brunswick rural.
- La majorité des emplois dans la province (62,5 %) se trouvent dans l'un des centres urbains de la province. En 2011, le Nouveau-Brunswick urbain avait un taux d'emploi de 60,7 % comparativement à 51,4 % pour le Nouveau-Brunswick rural.
- En 2011, 52,0 % de tous les chômeurs se trouvaient en milieu rural, alors que seuls 38,9 % de toute la population active s'y trouvaient. C'est pourquoi le Nouveau-Brunswick rural affichait un taux de chômage de 12,7 % comparativement à 7,5 % au Nouveau-Brunswick urbain.
- En 2011, 411 personnes sur 1 000 vivant en milieu rural étaient classées comme inactives, comparativement à seulement 344 sur 1 000 personnes vivant en milieu urbain.

Remarques :

Les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement sont de grandes zones urbaines (connues comme noyaux urbains), de même que les zones urbaines et rurales adjacentes (connues comme franges urbaines et rurales) qui ont un haut niveau d'intégration sociale et économique avec les noyaux urbains. Une région métropolitaine de recensement (RMR) a une population urbaine de base d'au moins 100 000 personnes et une agglomération de recensement (AR), une population urbaine de base se situant entre 10 000 et 99 999 personnes selon le recensement précédent.

Le Nouveau-Brunswick urbain englobe l'ensemble des régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement trouvées dans la province. Cela comprend les RMR de Moncton et de Saint John et les AR de Fredericton, de Bathurst, d'Edmundston, de Miramichi et de Campbellton. Le Nouveau-Brunswick rural englobe l'ensemble des régions autres que les RMR et des agglomérations autres que les AR.

Statistiques sous-régionales : Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002, 282-0110 et 282-0015

Les trois plus grands centres de population dans le nord du Nouveau-Brunswick

	AR de Bathurst	AR d'Edmundston	AR de Miramichi	Total	Nouveau-Brunswick
Population d'âge actif	26 200	16 800	9 800	52 800	619 400
Population active	16 000	9 600	6 100	31 700	389 200
Emploi	14 600	8 900	5 100	28 600	352 000
Sans emploi	1 400	800	1 000	3 200	37 100
Inactif	10 300	7 100	3 600	21 000	230 200
Taux de chômage (%)	8,8	6,4	16,4	10,1	9,5
Taux d'activité (%)	61,1	69,3	62,2	60,0	62,8
Taux d'emploi (%)	55,7	64,9	52,0	54,2	56,8

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002 et 282-0015

- En 2011, les trois plus grands centres de population dans le nord du Nouveau-Brunswick ne comprenaient que 8,1 % de la population active de la province, 8,1 % de toutes les personnes ayant un emploi dans la province, 8,6 % de tous les chômeurs et 9,1 % de toutes les personnes inactives. Ces trois centres ont un taux de chômage combiné de 10,1 %, ce qui est de 0,6 point de pourcentage plus élevé que le taux provincial.

Les trois plus grands centres de population dans le sud du Nouveau-Brunswick

	RMR de Moncton	RMR de Saint John	AR de Fredericton	Total	Nouveau-Brunswick
Population d'âge actif	115 100	106 200	78 300	299 600	619 400
Population active	77 200	69 200	54 300	200 700	389 200
Emploi	71 400	64 700	50 800	186 900	352 000
Sans emploi	5 800	4 500	3 500	13 800	37 100
Inactif	37 900	37 000	6 400	81 300	230 200
Taux de chômage (%)	7,5	6,5	6,4	6,9	9,5
Taux d'activité (%)	67,1	65,2	69,3	67,0	62,8
Taux d'emploi (%)	62,0	60,9	64,9	62,4	56,8

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002, 282-0110 et 282-0015

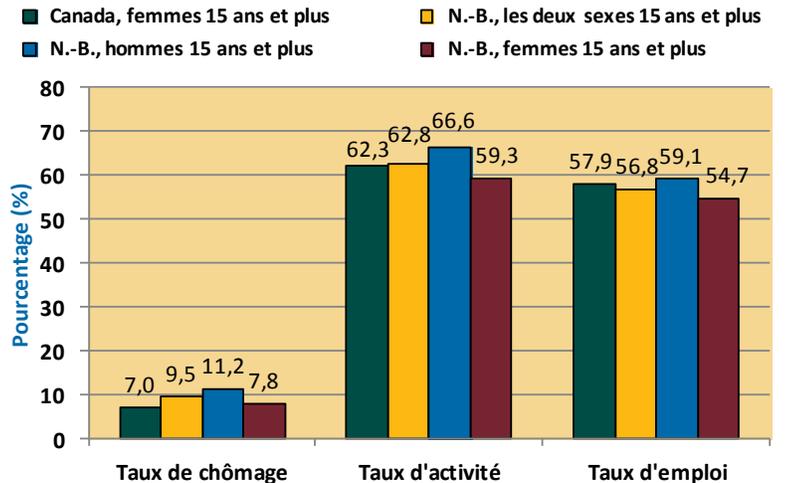
- En 2011, les trois plus grands centres de population dans le sud du Nouveau-Brunswick comprenaient 51,6 % de la population active de la province et 53,1 % de toutes les personnes ayant un emploi dans la province, mais seulement 37,2 % de tous les chômeurs et 35,3 % de toutes les personnes inactives. Ces trois centres ont un taux de chômage combiné de 6,9 %, ce qui est de 2,6 points de pourcentage plus élevé que le taux provincial.

Femmes (15 ans et plus)

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002, 282-0004 et 282-0070

- Les femmes ont un taux d'activité plus faible que celui des hommes au Nouveau-Brunswick (59,3 % contre 66,6 %) et dans l'ensemble du Canada (62,3 % contre 71,5 %).
- Les femmes ont un taux d'emploi inférieur à celui des hommes au Nouveau-Brunswick (54,7 % contre 59,1 %) et dans l'ensemble du Canada (57,9 % contre 65,9 %).
- Les femmes ont un taux de chômage inférieur à celui des hommes au Nouveau-Brunswick (7,8 % contre 11,2 %) et dans l'ensemble du Canada (7,0 % contre 7,8 %).
- Au N.-B., le travail à temps partiel compte pour une plus grande part de l'emploi chez les femmes (23,1 %) que chez les hommes (9,6 %). La proportion de l'emploi féminin qui est constituée de travail à temps partiel est plus faible au N.-B. (23,1 %) qu'au Canada dans son ensemble (26,8 %).
- Les femmes et les hommes au N.-B. ont des niveaux d'instruction semblables; toutefois, les femmes comptent une part quelque peu plus faible de personnes sans diplôme d'études secondaires (23,9 %) que les hommes (26,8 %) et une part quelque peu plus élevée de certificats ou de diplômes d'études postsecondaires (respectivement 48,7 % et 45,4 %).
- Le revenu annuel moyen est de 38 586,60 \$ pour les femmes qui travaillent à temps plein, toute l'année, comparativement à 46 008,04 \$ pour les hommes. Le revenu annuel moyen est de 13 606,32 \$ pour les femmes qui travaillent à temps partiel, toute l'année, comparativement à 11 059,36 \$ pour les hommes.

Femmes : caractéristiques de la population active



	N.-B., femmes 15 ans et plus	N.-B., hommes 15 ans et plus
Population	319 600	299 800
Population active	189 500	199 700
Emploi	174 700	177 300
Emploi à temps plein	134 400	160 300
Emploi à temps partiel	40 400	17 000
Sans emploi	14 700	22 400
Inactif	130 100	100 100
Taux de chômage (%)	7,8	11,2
Taux d'activité (%)	59,3	66,6
Taux d'emploi (%)	54,7	59,1



Jeunes (15 à 24 ans)

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002, 282-0004 et 282-0070

- Les jeunes au Nouveau-Brunswick ont un taux de chômage beaucoup plus élevé (17,5 %) que celui de la population en âge de travailler (15 ans et plus) dans la province (9,5 %) et un taux de chômage plus élevé que celui des jeunes de l'ensemble du Canada (14,2 %).

- Les jeunes du N.-B. ont un taux d'activité (63,3 %) légèrement supérieur à celui de la population en âge de travailler (15 ans et plus) au N.-B. (62,8 %); toutefois, ils ont un taux de chômage plus bas (52,2 % comparativement à 56,8 %).

- Les caractéristiques de la population active dans la population de base en âge de travailler (25 à 54 ans) sont généralement meilleures (taux supérieur d'emploi, taux inférieur de chômage, etc.) que chez les jeunes (15 à 24 ans).

- L'emploi chez les jeunes représente 13,6 % de l'emploi total au N.-B. et 14,7 % de la population totale en âge de travailler.

- La majorité des jeunes qui ont un emploi travaillent à temps plein; toutefois, la proportion de jeunes qui travaillent à temps partiel (40,9 %) est plus élevée que dans bien d'autres groupes.

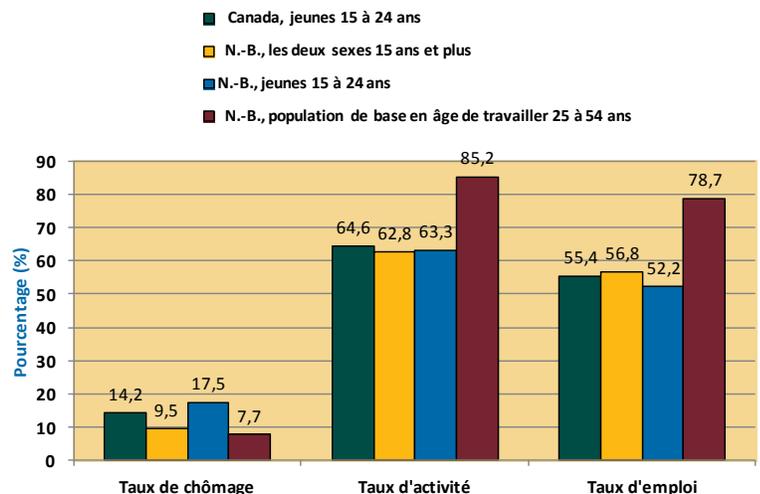
- La proportion de jeunes qui ont un diplôme d'études secondaires (21,8 %) comme niveau d'instruction le plus élevé est semblable à celle de la population de base en âge de travailler (22,0 % des 25 à 54 ans).

- La proportion de jeunes (41,1 %) ayant fait des études postsecondaires ou ayant un certificat, un diplôme ou un baccalauréat¹ est beaucoup plus faible que dans la population de base en âge de travailler (60,5 % des 25 à 54 ans).

- Les jeunes du Nouveau-Brunswick ont des niveaux d'instruction semblables à ceux des jeunes du Canada.

- Le revenu annuel moyen est de 19 617,52 \$ pour les jeunes et de 41 770,04 \$ pour la population dans le principal d'âge de travailler (25 et 54 ans).

Jeunes : caractéristiques de la population active



	N.-B., jeunes 15 à 24 ans	N.-B., total 15 ans et plus
Population	91 300	619 400
Population active	57 800	389 200
Emploi	47 700	352 000
Emploi à temps plein	28 200	294 700
Emploi à temps partiel	19 500	57 400
Sans emploi	10 100	37 100
Inactif	33 400	230 200
Taux de chômage (%)	17,5	9,5
Taux d'activité (%)	63,3	62,8
Taux d'emploi (%)	52,2	56,8

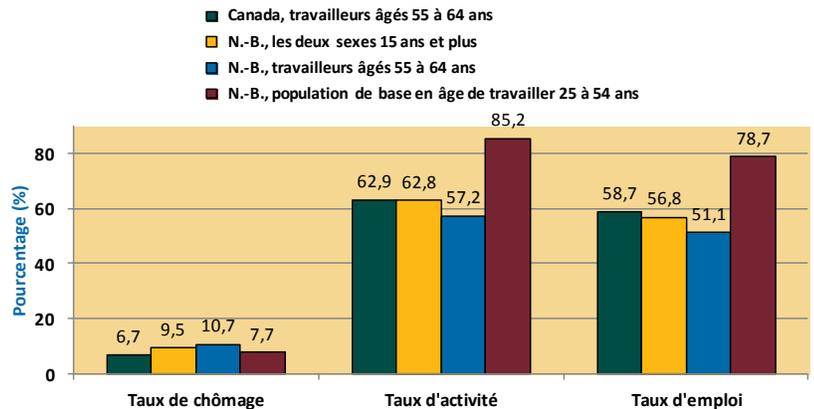
¹ Étant donné que la plupart des 15 à 24 ans n'ont pas eu le temps de terminer des études de deuxième ou de troisième cycle, les diplômes d'études supérieures ne sont pas inclus dans cette analyse.

Travailleurs âgés (55 à 64 ans)

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0002, 282-0004 et 282-0070

- Les travailleurs âgés au N.-B. ont des taux d'emploi (51,1 %) et d'activité (57,2 %) inférieurs à ceux des travailleurs âgés dans l'ensemble du Canada ou de la population en âge de travailler (15 ans et plus) au Nouveau-Brunswick.
- Il y a de grands écarts dans les taux d'activité (28 %) et d'emploi (27,6 %) entre les travailleurs âgés et la population de base en âge de travailler (25 à 54 ans) au N.-B.
- La majorité des travailleurs âgés travaillent à temps plein, tandis que 15,0 % travaillent à temps partiel.
- La proportion de travailleurs âgés sans diplôme d'études secondaires (27,3 %) est quelque peu plus élevée que celle de la population en âge de travailler (25,3 %), tandis que la proportion de travailleurs âgés ayant un diplôme d'études secondaires est légèrement plus faible (19,6 % contre 20,0 %).
- La proportion de travailleurs âgés ayant fait des études postsecondaires (4,6 %) est plus faible que celle de la population en âge de travailler (7,7 %), tandis que la proportion de travailleurs âgés ayant un diplôme d'études postsecondaires (48,5 %) est considérablement plus faible que dans la population de base en âge de travailler (59,4 % des 25 à 54 ans).
- Les personnes de 55 ans et plus ont un revenu annuel moyen de 38 772,24 \$, ce qui est légèrement inférieur à celui de la population de base en âge de travailler, soit les 25 à 54 ans (41 770,04 \$).

Travailleurs âgés : caractéristiques de la population active



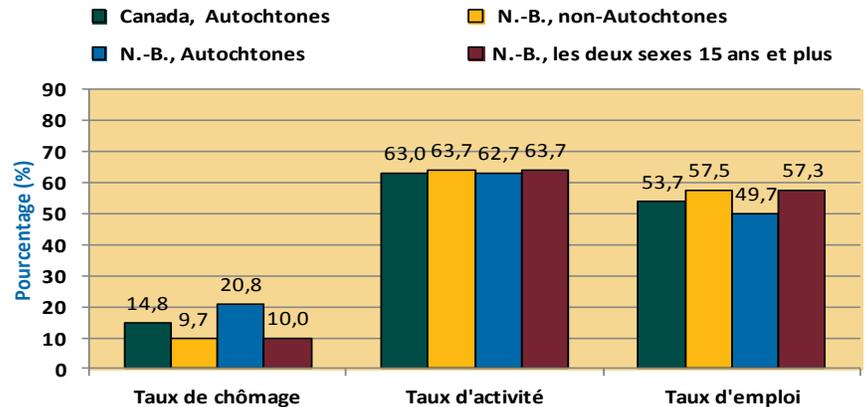
	N.-B., travailleurs âgés 55 à 64 ans	N.-B., âge actif total 15 ans et plus
Population	109 800	619 400
Population active	62 800	389 200
Emploi	56 100	352 000
Emploi à temps plein	47 700	294 700
Emploi à temps partiel	8 400	57 400
Sans emploi	6 700	37 100
Inactif	47 000	230 200
Taux de chômage (%)	10,7	9,5
Taux d'activité (%)	57,2	62,8
Taux d'emploi (%)	51,1	56,8



Les Autochtones Source : Recensement de 2006

- Les Autochtones représentent 2,4 % (17 655 personnes) de la population du Nouveau-Brunswick (2006).
- Au Nouveau-Brunswick, les Autochtones ont un taux de chômage (20,8 %) beaucoup plus élevé que celui de la population non autochtone (9,7 %), et ce, même si les taux d'activité des deux groupes sont presque égaux.
- Il est évident que les Autochtones se heurtent à des obstacles à l'emploi qui vont bien au-delà des obstacles à l'accroissement de la participation au marché du travail.
- La population autochtone du N.-B. a un taux de chômage supérieur (20,8 % contre 14,8 %) et un taux d'emploi inférieur (49,7 % contre 53,7 %) aux taux nationaux.
- Au N.-B., les Autochtones comptent une proportion beaucoup plus élevée de personnes sans diplôme d'études secondaires (39,2 %) que dans la population non autochtone (29,2 %).
- Les Autochtones sont également moins nombreux à avoir un diplôme d'études secondaires (21,0 % comparativement à 26,1 %).
- Les Autochtones au N.-B. ont une plus forte proportion de certificats de métier d'une école de métiers ou à la suite d'une période d'apprentissage (14,6 %) que la population non autochtone (10,7 %); par ailleurs, le taux d'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études collégiales est semblable (respectivement 16 % et 17,6 %).
- Il existe un écart important dans les taux d'obtention de grades universitaires entre les Autochtones (9,1 %) et la population non autochtone (16,4 %).
- Le revenu annuel moyen pour les Autochtones de la province est de 19 549 \$, comparativement à 28 643 \$ pour les non-Autochtones.

Autochtones : caractéristiques de la population active

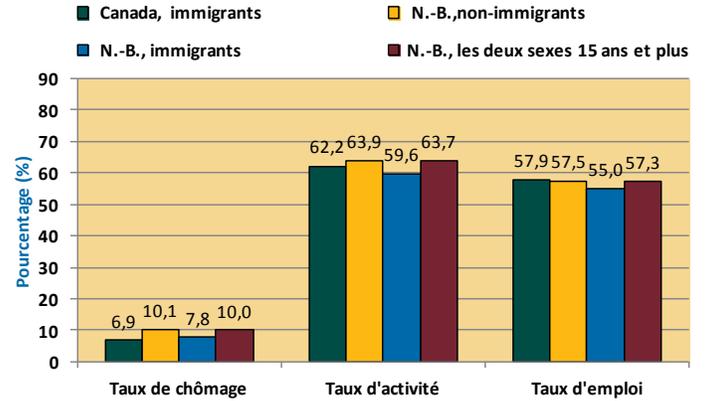


	N.-B., Autochtones	N.-B., non-Autochtones
Population	13 200	588 220
Population active	8 280	374 685
Emploi	6 555	338 215
Sans emploi	1 720	36 475
Inactif	4 920	213 535
Taux de chômage (%)	20,8	9,7
Taux d'activité (%)	62,7	63,7
Taux d'emploi (%)	49,7	57,5

Immigrants Source : Recensement de 2006

- En 2006, on comptait 26 400 immigrants au N.-B., dont 24 605 faisaient partie de la population active (15 ans et plus).
- Au N.-B., les immigrants accusent un certain retard par rapport à la population non immigrante en ce qui a trait aux taux d'activité et d'emploi; toutefois, les immigrants ont un taux de chômage inférieur à celui de la population non immigrante au Nouveau-Brunswick.
- Les caractéristiques de la population active chez les immigrants au N.-B. sont semblables à celles des immigrants dans l'ensemble du Canada.
- Au N.-B., la proportion d'immigrants (17,3 %) sans diplôme d'études secondaires est inférieure à celle de la population non immigrante (30,0 %).
- La proportion de personnes ayant des diplômes d'études secondaires, des certificats de métiers et des diplômes d'études collégiales est semblable entre les immigrants et les non-immigrants.
- Une proportion beaucoup plus importante de la population immigrante (32,1 %) au N.-B. a un grade universitaire, comparativement à la population non immigrante (15,4 %).
- Le revenu moyen pour les immigrants de la province est de 32 607 \$, ce qui est plus élevé que dans le cas des non-immigrants (28 313 \$).

Immigrants : caractéristiques de la population active



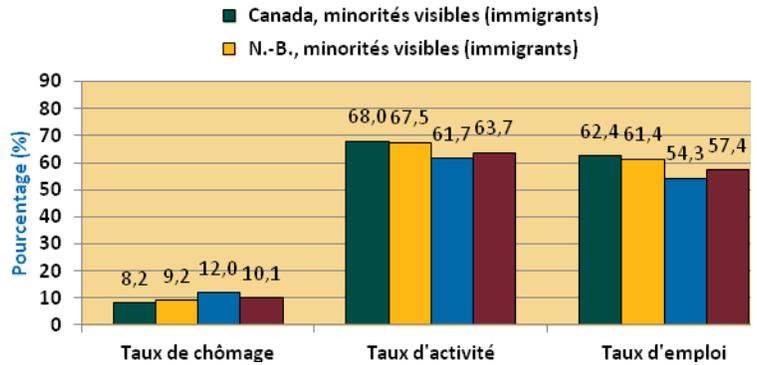
	N.-B., immigrants	N.-B., non-immigrants
Population	24,605	574,550
Population active	14,665	367,235
Emploi	13,520	330,300
Sans emploi	1,140	36,930
Inactif	9,945	207,315
Taux de chômage (%)	7.8	10.1
Taux d'activité (%)	59.6	63.9
Taux d'emploi (%)	54.9	57.5



Minorités visibles²
de 2006

Source : Recensement

Minorités visibles : caractéristiques de la population active



- Au N.-B., les caractéristiques de la population active sont plus fortes chez les minorités visibles immigrantes que chez les minorités non visibles, tandis que les taux d'emploi, d'activité et de chômage sont légèrement plus faibles chez les minorités visibles non immigrantes que chez les minorités non visibles.
- Les caractéristiques de la population active des minorités visibles immigrantes au Nouveau-Brunswick sont comparables à celles des immigrants appartenant à des minorités visibles dans le reste du Canada.
- Au N.-B., les minorités visibles non immigrantes ont des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que ceux des minorités non visibles et des minorités visibles immigrantes.
- La proportion de personnes sans diplôme d'études secondaires au N.-B. est beaucoup moins élevé chez les minorités visibles (18,5 %) et les immigrants de minorités visible (14,2 %), mais beaucoup plus faible chez les minorités non visibles. (29,6 %).
- La proportion de personnes à avoir un diplôme d'études secondaires comme niveau d'instruction le plus haut atteint est plus forte chez les minorités visibles (25,5 %) que chez les minorités non visibles (26,0 %) ou les minorités visibles immigrantes (18,3 %).
- La proportion de personnes à avoir un grade universitaire est égale chez les minorités visibles et les minorités non visibles (15,0 %), mais beaucoup plus élevée chez les minorités visibles immigrantes (53,0 %).

	N.-B., minorités visibles, immigrants	N.-B., minorités visibles, non-immigrants	N.-B., minorités non visibles
Population	5,130	3,505	591,455
Population active	3,465	2,160	376,865
Emploi	3,150	1,900	339,290
Sans emploi	320	260	37,580
Inactif	1,660	1,345	214,590
Taux de chômage (%)	9.2	12	10
Taux d'activité (%)	67.5	61.6	63.7
Taux d'emploi (%)	61.4	54.2	57.4

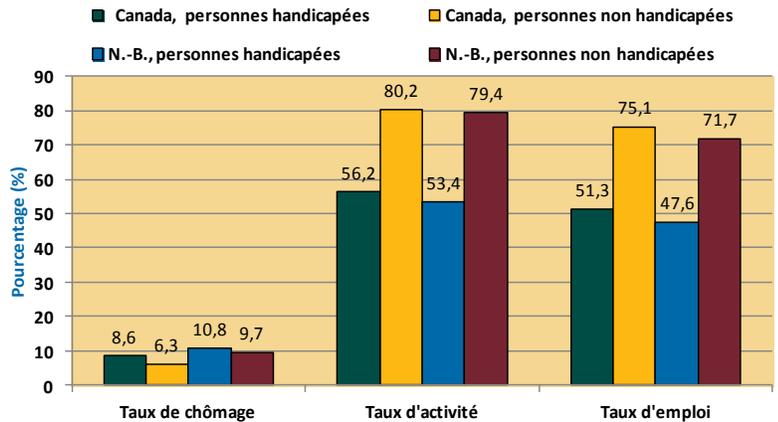


² Les minorités visibles sont définies comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est constituée principalement des groupes suivants : Chinois, Asiatiques du Sud, Noirs, Arabes, Asiatiques de l'Ouest, Philippins, Asiatiques du Sud-Est, Latino-Américains, Japonais et Coréens.

Personnes handicapées (15 à 64 ans) Source : Recensement de 2006

- Les personnes handicapées représentent environ 10,0 % de la population active entière au Nouveau-Brunswick (33 790 des 337 620 personnes ayant un emploi).
- Les personnes handicapées ont un taux d'activité beaucoup plus faible que celui des personnes non handicapées au Nouveau-Brunswick (53,4 % contre 79,4 %) et dans l'ensemble du Canada (56,2 % contre 82 %).
- Les taux d'emploi chez les personnes handicapées sont considérablement plus faibles que ceux des personnes non handicapées, l'écart étant de plus de 26 points de pourcentage (53,4 % comparativement à 79,4 %).

Personnes handicapées : caractéristiques de la population active



- Les personnes handicapées ont un taux de chômage plus élevé que celui des personnes non handicapées, tant au Nouveau-Brunswick que dans l'ensemble du Canada.
- La proportion de personnes sans diplôme d'études secondaires est plus élevée chez les personnes handicapées (33,5 %) que chez les personnes non handicapées (23,2 %); toutefois, la proportion de personnes à avoir un diplôme d'études secondaires comme niveau d'instruction le plus haut atteint est plus élevée chez les personnes non handicapées (27,3 %) que chez les personnes handicapées (23,4 %).
- La proportion de personnes à avoir un certificat de métier d'une école de métiers ou à la suite d'une période d'apprentissage est plus forte chez les personnes handicapées (13 %) que chez les personnes non handicapées (10,3 %).
- Les personnes non handicapées (36,8 %) sont beaucoup plus nombreuses que les personnes handicapées (29,3 %) à avoir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires.



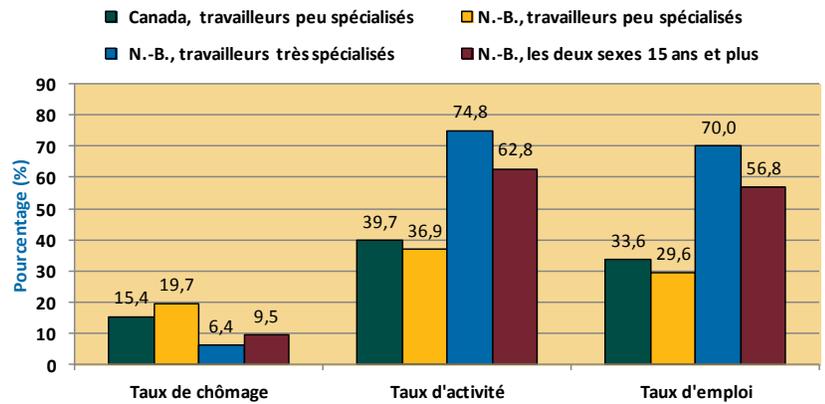
	N.-B., personnes handicapées, 15 ans et plus	N.-B., personnes non handicapées, 15 ans et plus
Population	70 950	423 670
Population active	37 910	336 420
Emploi	33 790	303 830
Sans emploi	4 110	32 590
Inactif	33 040	87 250
Taux de chômage (%)	10,8	9,7
Taux d'activité (%)	53,4	79,4
Taux d'emploi (%)	47,6	71,7

Travailleurs peu spécialisés

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0004

- Les caractéristiques de la population active, à l'échelle provinciale et nationale, sont beaucoup plus faibles chez les personnes peu spécialisées (défini comme sans diplôme d'études secondaires) que chez les personnes très spécialisées (ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires).
- Au N.-B., le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les personnes peu spécialisées (19,7 %) que chez les personnes très spécialisées (6,4 %).
- Les taux d'activité et d'emploi sont beaucoup plus faibles chez les personnes peu spécialisées que chez les personnes très spécialisées.
- Le N.-B. a une plus forte proportion de personnes en âge de travailler étant sans diplôme d'études secondaires (25,3 %) que le Canada dans son ensemble (19,5 %).
- Le Canada a une plus forte proportion de sa population en âge de travailler (52,7 %) ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires que le Nouveau-Brunswick (47,1 %).
- La proportion de la population en âge de travailler ayant fait des études postsecondaires est semblable au N.-B. et au Canada.

Travailleurs peu spécialisés : caractéristiques de la population active



	Moins que le secondaire	Total - tous les niveaux d'instruction
Population	156,800	619,400
Population active	57,800	389,200
Emploi	46,400	352,000
<i>Emploi à temps plein</i>	32,200	294,700
<i>Emploi à temps partiel</i>	14,200	57,400
Sans emploi	11,400	37,100
Inactif	98,900	230,200
Taux de chômage (%)	19.7	9.5
Taux d'activité (%)	36.9	62.8
Taux d'emploi (%)	29.6	56.8