



WORKFORCE DEMOGRAPHICS: ADDRESSING AN AGING WORKFORCE IN THE NATURAL GAS DISTRIBUTION SECTOR

Fall 2007

Natural gas utilities, like all industries in Canada, are faced with the challenge of an aging workforce population. This document summarizes the current workforce demographics within this sector, compares the demographic challenges it faces to other industries and similar sectors, and outlines the various factors driving this issue. Some of the strategies and “best practices” that can help address this issue are also outlined.

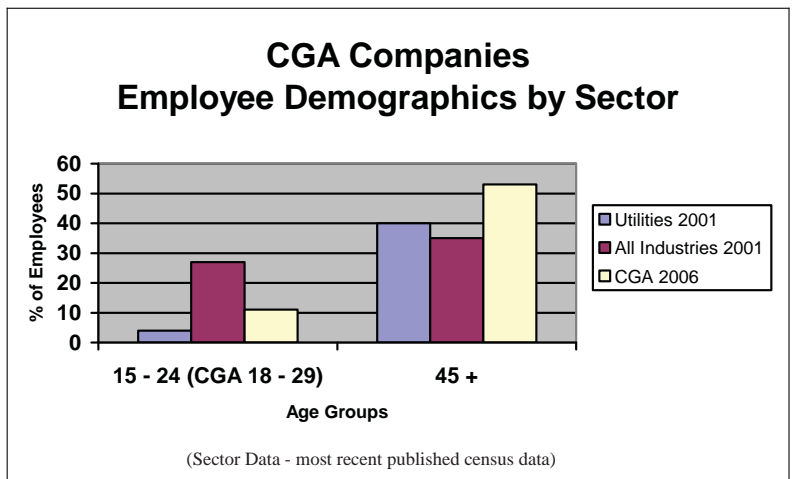
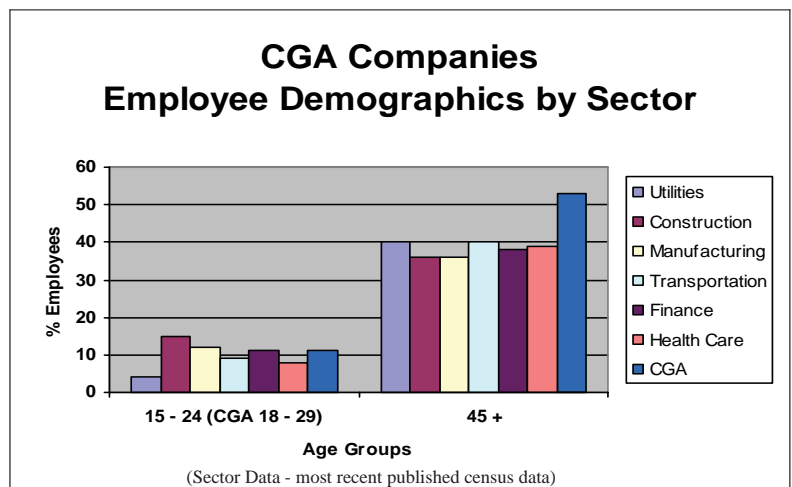
WORKFORCE DEMOGRAPHICS ARE CHANGING

The age of Canada’s workforce population is increasing. For the natural gas utility sector this is happening at a greater rate over a shorter period of time.

According to Statistics Canada, the median age of Canada’s general working population reached 41 years in 2001, up from 38 years in the early 1990’s. By the year 2011, the median age is expected to reach a high of 43.7 years.

Human Resources Canada estimates indicate that by 2011, 41% of the working age population will be between the age of 45 and 64, up from 29% in 1991.

Interestingly, the degree or impact of an aging workforce is not uniform across all industries. The Canadian Labour and Business Centre concluded that for natural gas utilities the outlook is quite different. Currently, 52.9% of the workforce is 45 years of age or older. This compares to approximately 34% for all industries and 40% for the entire “utilities industry”. For the purposes of this document, the “utilities industry” is defined as: municipally owned and private electric power generation, transmission and distribution; natural gas distribution; and, water, sewage and other systems.



NATURAL GAS MARKETS

WORKFORCE DEMOGRAPHICS: ADDRESSING AN AGING WORKFORCE IN THE NATURAL GAS DISTRIBUTION SECTOR

FACTORS DRIVING CHANGE

There are a number of factors influencing these unprecedented changes in workforce demographics. In general, while all Canadian industries are feeling the impact of these factors, evidence shows that natural gas utilities are being affected to a greater degree.

Qualified young workers are in decline

There are limited numbers of qualified young workers currently employed across all industries with the Utilities industry, and in particular natural gas utilities, having the lowest proportion of youth. The percent of the workforce between 15 and 29 years of age currently employed by natural gas utilities is 10.7%. This compares to 17.4% among all industries and 3.1% for the Utilities industry between 15 and 24 years of age.

There is a future shortage of younger workers

Canada's birth rate has remained below the rate of employee population replacement for more than thirty years. The current fertility rate is at its lowest ever at 1.5 children per woman. In addition to having fewer qualified younger workers among the existing workforce, there is expected to be an overall shortage of available younger replacement workers in the future.

Workers are retiring at a younger age

Across all industries over the past ten years, Canadians are retiring at a younger age than in the past. This is particularly true for the utilities sector.

For the utilities sector, the median age of retirement dropped from 59.1 years of age between 1991 and 1995, to 56.6 years of age between 1996 and 2000. This compares to a median age of retirement of 61 years among all industries.

It is an increasingly competitive job market

An increase in retirements from the workforce and a slowing of labour force growth is further impacted by strong economic growth in Canada. With Canada's jobless rate at approximately 6.1%, the lowest it has been in thirty years, competition for labour is high across the country and some provinces are experiencing labour shortages more than others. For example, in Alberta a shortage of both skilled and unskilled workers is a critical issue as the province faces a historic low jobless rate of 3.5%.

Members of the Canadian Gas Association have identified several strategies to address the aging workforce population within natural gas utilities to ensure a continued highly skilled workforce. In addition to these strategies, natural gas utilities continue to share specific best practices associated with workforce planning, succession planning, attraction, recruitment and training.

NATURAL GAS MARKETS

WORKFORCE DEMOGRAPHICS: ADDRESSING AN AGING WORKFORCE IN THE NATURAL GAS DISTRIBUTION SECTOR

ATTRACTING, INTEGRATING, AND RETAINING NEW EMPLOYEES

There are three categories of potential new entrants to the labour force available to natural gas utilities. Each requires targeted attraction, integration and retention strategies that, to be successful, will require more resources than in the past.

Develop strategies to attract and retain young workers

In an increasingly competitive job market, natural gas utilities should develop strategies to attract and retain quality young people. These strategies should recognize two key factors:

- The earlier potential young employees are exposed to opportunities and experiences in the natural gas industry, in a way that recognizes their needs, the greater the chances are that they will be attracted to careers in the industry.
- Studies have shown that Canadian workers in the 18-29 age group are attracted by employer packages that offer a combination of competitive compensation, career development opportunities and support for a positive work/life balance.

Develop strategies to attract recent immigrants as a key source of skilled labour

Over the past decade, recent immigrants have accounted for 70% of Canada's net labour force growth and within 25 years immigration will be the only source of net population growth. A large portion of immigrant arrivals to Canada – 61% between 2000 and 2002 – are defined as well-educated and have at least one year of full-time work experience in a managerial, professional, technical or other skilled occupation. Within this category of immigrants, over 90% have post-secondary education credentials. The types of education are of particular value to the energy industry, as 43% are more likely to have majored in the physical sciences, engineering and trades than the Canadian born population (33%).

Given this source of skilled labour, natural gas utilities support:

- The process being led by the federal government to recognize foreign credentials to ensure that immigrants are fully able to use their skills and that employers are able to access those talents.
- Long term sustainable funding from federal and provincial governments, umbrella agencies, and Foundations for Immigrant Service Agencies to offer employment services such as internships and language training.
- Expansion of the services offered by Immigrant Service Agencies to rural and remote communities.
- Offering intern opportunities for recent immigrants.
- Providing industry career information, recruitment material, and resources to educate service agency providers and recent immigrants on employment and career opportunities within the industry.

Develop strategies to attract and retain Canadian Aboriginal peoples in the workforce

In many provinces, natural gas utilities have developed partnerships in communities to attract and retain Canadian aboriginal peoples as future participants in the industry's workforce.

Develop strategies and processes to ensure effective transfer of knowledge and experience

Natural gas utilities need to develop strategies that allow for some redundancy and overlap between new employees and upcoming retirees. As well, new compressed training programs and innovative IT solutions will be required to better capture and transfer knowledge and experience. To facilitate this transfer of knowledge and experience, natural gas utilities will need to make new investments.

NATURAL GAS MARKETS

WORKFORCE DEMOGRAPHICS: ADDRESSING AN AGING WORKFORCE IN THE NATURAL GAS DISTRIBUTION SECTOR

NATURAL GAS UTILITY EFFORTS GOING FORWARD AND THE COST IMPLICATIONS

Natural gas utilities continue to share specific best practices associated with workforce planning, succession planning, retention, recruitment and training. Costs will increase as natural gas distribution companies work to address the challenges associated with an aging workforce. The most significant cost increases will result from hiring replacement workers, increasing training programs, and the increasing cost of retention programs. It is estimated that a 1% increase in operating costs could reasonably be expected by utilities immediately and that costs could escalate up to 5% over the next few years. The natural gas utility industry will continue to raise the level of understanding among all stakeholders on the cost implications of an aging work force.

SUMMARY

- The age of Canada's workforce population is increasing – and more so for the natural gas utility workforce.
- Human Resources Canada estimates that by 2011, 41% of the working age population will be between the age of 45 and 64 up from 29% in 1991. The percent of the workforce 45 years of age or older for natural gas utility companies is 52.9%.
- There are several reasons for this change in workforce demographics including:
 - There are limited numbers of qualified young workers currently employed across all industries.
 - Canada's birthrate has declined resulting in an overall shortage of available younger replacement workers in the future.
 - Canadians are retiring at a younger age than in the past and this is particularly true for natural gas utility companies.
 - Canada's jobless rate is the lowest it has been in thirty years resulting in competition for labour across the country.
- Natural gas utilities support a number of initiatives to attract, integrate, and retain new employees to ensure a continued highly skilled workforce. These include:
 - Developing strategies to attract and retain young workers, recent immigrants, and Canadian Aboriginal peoples as a key source of skilled labour.
 - Developing strategies and processes to ensure effective transfer of knowledge and experience.
 - Raising the level of understanding among all stakeholders on the cost implications of an aging work force.



For more information please contact:

Paula Dunlop, Director, Communications & Environment
Canadian Gas Association
350 Sparks Street, Ottawa, Ontario, K1R 7S8
Email: pdunlop@cga.ca Phone: (613) 748-0057 ext 341
www.cga.ca



DÉMOGRAPHIE DE LA MAIN D'ŒUVRE : COMMENT FAIRE FACE AU PROBLÈME D'UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION DU GAZ NATUREL.

Automne 2007

Les compagnies de gaz naturel, comme toutes les industries canadiennes, sont confrontées au problème du vieillissement de la main-d'œuvre qualifiée. Ce document résume la démographie de la main-d'œuvre de notre secteur, compare les défis démographiques à ceux d'autres industries et secteurs similaires, et analyse les diverses causes du problème. Il formule enfin des stratégies et des recommandations pratiques pour surmonter l'obstacle.

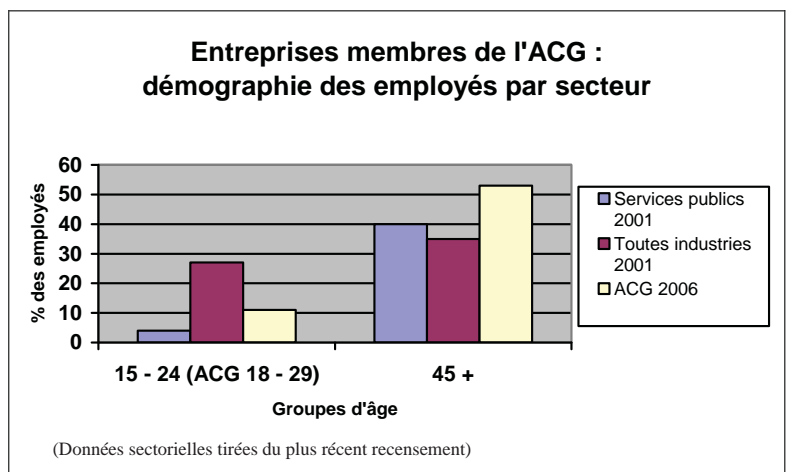
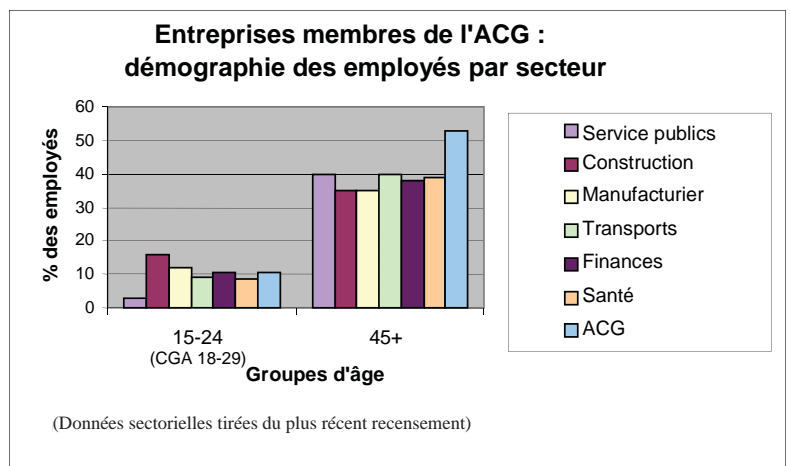
LA DÉMOGRAPHIE DES TRAVAILLEURS EST EN TRAIN DE CHANGER

L'âge de la population de travailleurs augmente au Canada. Ce phénomène est plus accentué dans le secteur du gaz naturel et a tendance à s'accroître.

Selon Statistiques Canada, l'âge moyen de l'ensemble de la population travaillante était de 41 ans en 2001, contre 38 au début des années 1990. Vers 2011, il devrait atteindre 43,7 ans.

Ressources humaine Canada estime qu'en 2011, 41 % des travailleurs seront dans la tranche d'âges 45-64, alors qu'ils n'étaient que 29 % en 1991.

Il est intéressant de noter que l'ampleur et l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre n'affecte pas également tous les secteurs industriels. Le Centre syndical et patronal du Canada a conclu que les perspectives dans le secteur des compagnies de gaz naturel étaient assez différentes de celles de l'industrie en général. Actuellement, 52,9 % de nos employés sont âgés de 45 ans ou plus. Ce chiffre est d'environ 34 % pour l'ensemble des industries, et de 40 % pour les « services publics » pris dans leur ensemble. Pour les fins de ce document, les « services publics » sont définis comme les sociétés de production, de transport et de distribution d'électricité, tant municipales que privée, la distribution de gaz naturel et les services de distribution d'eau, de traitement des eaux usées et autres.



MARCHÉS DU GAZ NATUREL

DÉMOGRAPHIE DE LA MAIN D'ŒUVRE : COMMENT FAIRE FACE AU PROBLÈME D'UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION DU GAZ NATUREL.

FACTEURS CONTRIBUANT À L'ÉVOLUTION

Il existe un certain nombre de facteurs qui causent cette évolution sans précédent dans l'histoire du pays. D'une manière générale, l'ensemble des industries canadiennes subissent l'impact de ces facteurs, mais il est évident que les compagnies de distribution de gaz naturel sont les plus touchées.

Déclin de la population de jeunes employés qualifiés

Les jeunes employés qualifiés sont en nombre limité dans toutes les industries canadiennes, mais les services publics sont ceux qui en emploient le moins. La tranche des 15 à 29 ans est la plus réduite dans la distribution du gaz avec 10,7 %. Cette proportion est de 17,4 % dans l'ensemble des industries, alors que les 15 à 24 ans ne représentent que 3,1 % dans les services publics.

Une pénurie de jeunes travailleurs se profile à l'horizon

Depuis plus de trente ans, le taux de naissances canadien se situe en dessous de celui qui permet le renouvellement de la population de travailleurs. Le taux de fertilité actuel est à son niveau historique plus bas avec 1,5 enfant par femme. De plus, les jeunes s'orientent peu vers les professions de techniciens qualifiés, de sorte qu'on peut s'attendre à une sérieuse pénurie pour le remplacement des jeunes travailleurs.

Les travailleurs prennent leur retraite de plus en plus jeunes

Au cours des dix dernières années, toutes les industries ont connu des départs à la retraite de travailleurs de plus en plus jeunes. Là encore, le secteur des services public est particulièrement touché.

Dans le secteur de la distribution du gaz naturel, l'âge médian de la retraite est passé de 59,1 ans entre 1991 et 1995, 56,6 ans entre 1996 et 2000. L'âge médian de la retraite est 61 ans pour l'ensemble des industries.

Concurrence accrue sur le marché de l'emploi

La forte croissance économique que connaît le Canada vient accentuer les effets de l'abaissement de l'âge de la retraite et du faible taux de renouvellement des travailleurs qualifiés. Avec un taux de chômage d'environ 6,1 %, le plus bas depuis trente ans, la concurrence pour attirer des employés est forte dans l'ensemble du Canada et certaines provinces sont nettement plus affectées que d'autres. Ainsi, en Alberta, le manque de travailleurs qualifiés et non qualifiés est devenu un problème critique dans une province où le taux de chômage est à 3,5 %, un record historique.

Les membres de l'Association canadienne du gaz ont identifié diverses stratégies pour faire face au problème du vieillissement de la main d'œuvre des distributeurs de gaz naturel qui ont besoin d'employés hautement qualifiés. En plus de ces stratégies, les compagnies échangent leurs meilleures pratiques pour planifier la main d'œuvre, planifier le roulement du personnel, attirer, recruter, et former de nouveaux employés.

MARCHÉS DU GAZ NATUREL

DÉMOGRAPHIE DE LA MAIN D'ŒUVRE : COMMENT FAIRE FACE AU PROBLÈME D'UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION DU GAZ NATUREL.

ATTIRER, INTÉGRER ET RETENIR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Comme on va le voir, les nouveaux employés peuvent provenir de trois sources différentes. Chacune doit faire l'objet d'une stratégie ciblée pour attirer, intégrer et retenir les nouveaux employés, et il va falloir y consacrer des ressources supplémentaires.

Stratégies pour attirer et retenir les jeunes travailleurs

Dans un marché toujours plus concurrentiel, les distributeurs de gaz naturel doivent élaborer des stratégies permettant d'attirer et de retenir les jeunes travailleurs de qualité. Ces stratégies doivent tenir compte de deux réalités importantes :

- plus les jeunes employés potentiels sont exposés tôt aux opportunités et aux expériences dans le domaine du gaz naturel, et mieux leurs besoins sont reconnus, plus il y a de chances qu'ils se dirigent vers des carrières dans notre secteur;
- des études ont démontré que les travailleurs canadiens de la tranche d'âge 18-29 ans sont attirés par des conditions d'emploi offrant une combinaison de rémunération compétitive, de perspectives de carrières attrayantes et d'équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Stratégies pour attirer les immigrants qualifiés

Au cours de la dernière décennie, les immigrants récents ont représenté 70 % de la croissance des travailleurs au Canada et dans 25 ans, l'immigration sera la seule source de croissance nette de la population. Une proportion des nouveaux arrivants au Canada, 61 % entre 2000 et 2002, sont qualifiés de « bien éduqués » et ont au moins une année de travail à plein temps dans des postes de gestion, de services professionnels, de technicien ou autres professions spécialisées. Dans cette catégorie d'immigrants, on compte plus de 90 % de personnes possédant une éducation post-secondaire. Ce genre de candidats intéresse particulièrement le secteur de l'énergie, car 43 % de ces immigrants sont susceptibles de détenir une formation supérieure en sciences physiques, en ingénierie et dans diverses professions spécialisées, contre seulement 33 % pour les travailleurs nés au Canada.

Pour pouvoir bénéficier de cette main d'œuvre qualifiée, le secteur du gaz naturel fait les recommandations suivantes :

- que le gouvernement fédéral établisse un processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers pour s'assurer que les immigrants puissent faire valoir leurs compétences et que les employeurs canadiens aient accès à ces talents;
- qu'un financement durable soit accordé par les gouvernements fédéral et provinciaux, les agences de coordination et les fondations pour l'aide aux immigrants, de façon à encadrer l'employabilité des immigrants par des stages et des cours de langue;
- extension des prestations offertes par les agences de service aux immigrants dans les communautés rurales et éloignées;
- offre d'opportunités de promotion internes aux immigrants récents;
- production de documentation sur les carrières, le recrutement et les ressources pour informer les agences de service et les immigrants récents des possibilités d'emploi et de carrière dans l'industrie du gaz naturel.

Stratégies pour attirer et retenir les Autochtones canadiens dans le monde du travail

Dans plusieurs provinces, les entreprises de gaz naturel ont établi des partenariats avec les collectivités autochtones afin d'attirer et de retenir leurs jeunes dans la future force de travail de l'industrie.

Stratégies et méthodes pour rendre plus efficace la transmission du savoir et de l'expérience

Les entreprises du secteur du gaz naturel doivent élaborer des stratégies de redondance des postes et de formation des nouveaux employés par les futurs retraités. Dans la même veine, des programmes de formation accélérée et des solutions informatiques nouvelles doivent être mises en place pour assurer une meilleure collecte et un transfert efficace des connaissances et de l'expérience. Tout cet aspect de transfert des connaissances et de l'expérience exigera de nouveaux investissements par des compagnies de gaz.

MARCHÉS DU GAZ NATUREL

DÉMOGRAPHIE DE LA MAIN D'ŒUVRE : COMMENT FAIRE FACE AU PROBLÈME D'UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION DU GAZ NATUREL.

EFFORTS ET INCIDENCES FINANCIÈRES DEMANDÉS AUX DISTRIBUTEURS DE GAZ NATUREL

Les compagnies de distribution doivent continuer à partager leurs meilleures pratiques en matière de planification de la main d'œuvre, de planification du remplacement des employés, de rétention, de recrutement et de formation des nouveaux employés. Les coûts pour les entreprises de distribution du gaz naturel croîtront en proportion de l'aggravation du problème de vieillissement de la force de travail. Les aspects les plus coûteux seront la recherche de travailleurs de remplacement, le développement des programmes de formation et les incitatifs de rétention des employés. Dans l'immédiat, on peut s'attendre à une augmentation de l'ordre de 1 % des frais d'exploitation des compagnies et les investissements nécessaires pourraient atteindre jusqu'à 5 % dans quelques années. L'industrie du gaz naturel va devoir poursuivre ses efforts d'information pour bien faire comprendre les implications financières du vieillissement de la force de travail à tous les intervenants.

RÉSUMÉ

- Au Canada, l'âge de la population travaillante augmente – dans le secteur du gaz naturel plus que partout ailleurs.
- Ressources humaines Canada estime qu'en 2011, 41 % de la force de travail se situera dans la tranche 45 à 64 ans, alors que cette part n'était que de 29 % en 1991. Dans le secteur de la distribution du gaz naturel, 52,9 % des travailleurs ont 45 ans ou plus.
- Les causes de cette évolution démographique de la main d'œuvre sont multiples :
 - nombres limités de jeunes travailleurs qualifiés employés dans toutes les industries;
 - baisse du taux de natalité au Canada, ce qui entraînera à terme une pénurie de jeunes travailleurs sur le marché de la main d'œuvre;
 - employés partant à la retraite de plus en plus jeunes, particulièrement dans le secteur de la distribution du gaz naturel;
 - taux de chômage le plus bas depuis une trentaine d'année entraînant une concurrence des entreprises dans l'ensemble du pays.
- Les entreprises du secteur du gaz naturel appuient un certain nombre d'initiatives pour attirer, intégrer et retenir les nouveaux employés de façon à maintenir leurs effectifs de travailleurs qualifiés. Il s'agit notamment :
 - d'élaborer des stratégies pour attirer et retenir les jeunes travailleurs, les immigrants récents et les jeunes autochtones comme sources principales de main d'œuvre qualifiée;
 - de définir des stratégies et des processus de transfert efficace des connaissances et de l'expérience;
 - d'élever chez tous les intervenants le niveau de compréhension des implications financières du vieillissement de la force de travail.



Pour en savoir plus sur les prix du gaz naturel et leurs impacts, veuillez vous adresser à :

Paula Dunlop, Director, Communications & Environment
Association canadienne du gaz
350 rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1R 7S8
Courriel : pdunlop@cga.ca Téléphone (613) 748-0057, poste 341
www.cga.ca