
ÉTUDE SPÉCIALE

Services économiques TD



22 octobre 2013

Sommaire

L'EMPLOI AU CANADA

Où, quoi et pour qui?

Faits saillants

- Depuis dix ans, le Canada affiche un solide bilan au chapitre de l'emploi, en particulier par rapport à d'autres pays du G7. Or sous la surface, d'importants changements à long terme continuent de se produire, dont une augmentation du taux d'activité des travailleurs plus âgés et une transition vers des structures d'emploi non standards.
- La notion d'une disparité d'envergure entre les compétences détenues et recherchées sur le marché du travail a dominé l'actualité. Avec les données en mains, nous réfutons l'idée selon laquelle le Canada fait face à une imminente crise des compétences. Par ailleurs, si certains domaines et certaines provinces présentent les signes d'une telle disparité, les données peu nombreuses et non chronologiques nous empêchent d'affirmer que la situation est pire aujourd'hui que dans le passé.
- Malgré l'absence d'une raison urgente d'agir, il est préférable de le faire pour préserver le niveau de vie des Canadiens aujourd'hui et à l'avenir. En effet, un marché du travail efficace constitue un élément essentiel à l'atteinte de cet objectif ultime.
- À la lumière de l'importance des compétences, les gouvernements à l'échelle du pays officialisent leurs stratégies en matière de formation et d'emploi. Ils ne peuvent toutefois pas agir seuls. Les employeurs, les agents d'éducation et les employés doivent aussi mettre la main à la pâte. Nous passons en revue bon nombre des stratégies qui ont déjà été mises en œuvre, mais constatons, toutefois, que plusieurs ont un degré de succès variable.

Depuis dix ans, le Canada affiche un solide bilan au chapitre de l'emploi, en particulier par rapport à d'autres pays du G7. Cette performance est encore plus remarquable si l'on tient compte des tendances sous-jacentes : il y a eu une importante transition vers l'emploi dans les secteurs autres que celui de la fabrication et une plus grande prévalence de l'emploi dans des structures non standards. Bien que la création d'emplois globale au Canada soit digne de mention, on s'inquiète de plus en plus de la disparité entre les compétences recherchées par les employeurs et celles détenues par les chercheurs d'emploi. Certains prévisionnistes ont fait des prédictions inquiétantes au sujet de pénuries de main-d'œuvre importantes et persistantes à plus long terme. Plusieurs estiment aussi que le marché canadien de l'emploi devient de plus en plus polarisé et que les jeunes d'aujourd'hui formeront une « génération perdue ».

Les résultats de la présente étude atténuent néanmoins ces perceptions : il y a bel et bien des signes de resserrement dans certains domaines et certaines régions, mais l'analyse n'a pas permis d'apporter de preuves irréfutables à cet égard. Même si nous n'avons trouvé aucun indice d'une crise imminente,

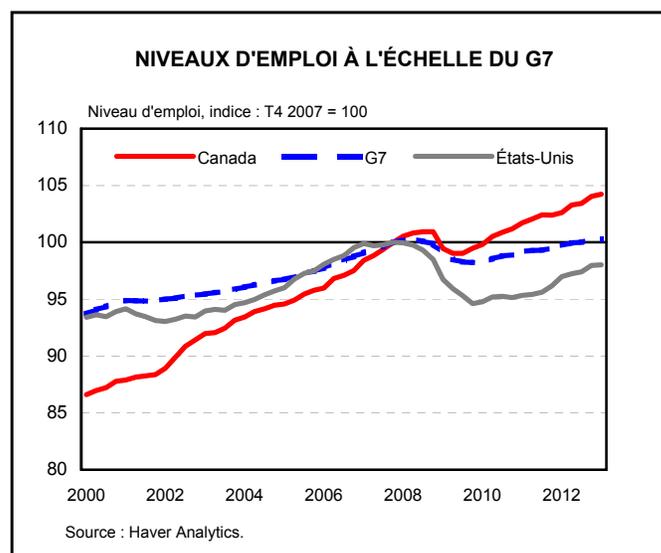
le Canada peut certainement faire beaucoup mieux pour améliorer l'efficacité de son marché du travail. Davantage de renseignements sur le marché du travail ainsi que d'autres stratégies et politiques ciblées s'avèreraient utiles à cet égard. De plus, une main-d'œuvre plus qualifiée et un marché du travail efficace constituent des éléments essentiels à l'atteinte et au maintien d'une meilleure croissance de l'économie et de la productivité à long terme.

Une dernière décennie riche en événements

Les marchés du travail sont sujets à des changements continus, et la dernière décennie illustre parfaitement ce point. Surpassant de loin leurs homologues du G7, les employeurs canadiens créent des emplois à un rythme rapide depuis le début des années 2000. Cette confiance s'explique par divers facteurs, y compris la hausse des prix des produits de base à long terme et le boom immobilier prolongé. Parmi d'autres facteurs d'influence, on trouve les solides politiques macroéconomiques, financières et réglementaires qui ont aidé le pays à surmonter le ralentissement économique de 2008-2009.

Certaines tendances pertinentes de la dernière décennie sont résumées ici et explorées plus en détail dans la présente étude :

- Les gains d'emploi n'étaient pas également répartis entre les secteurs et les régions. Conformément à la variation des flux migratoires, la croissance de l'emploi délaisse les provinces axées sur la fabrication du centre du Canada et de l'Atlantique au profit des provinces riches en ressources de l'Ouest. Cela dit, toutes les provinces à l'exception du Nouveau-Brunswick ont enregistré une création d'emplois allant de modérée à vigoureuse au cours des dix dernières années.
- À l'échelle nationale, les gains d'emploi ont continué à se déplacer vers les grandes agglomérations urbaines. Les jeunes travailleurs et les travailleurs hautement qualifiés préférant de plus en plus les commodités de la vie urbaine, l'étalement urbain prononcé observé durant les années 1990 a ralenti ces dernières années.
- Une certaine polarisation – la demande en forte croissance pour des emplois hautement et faiblement spécialisés par rapport au déclin relatif des emplois moyennement spécialisés – s'est produite au Canada, mais elle est bien loin de celle observée aux États-Unis. Cet état de fait est attribuable en partie aux booms des ressources et de la construction, qui ont



favorisé l'émergence d'un certain nombre d'emplois moyennement spécialisés au pays.

- Les travailleurs plus âgés occupent une plus grande part que prévu des nouveaux emplois nets. À l'autre extrémité de la fourchette d'âges, les jeunes doivent surmonter des obstacles de plus en plus nombreux sur le marché du travail depuis le début de la récession. Le taux de chômage des jeunes, toujours élevé, reflète en partie la tendance selon laquelle les jeunes travailleurs sont les derniers à être réembauchés en période de reprise économique.
- Le nombre d'emplois temporaires – en particulier les postes contractuels – a graduellement augmenté et ceux-ci représentent désormais un emploi sur sept. Cette tendance haussière soulève des inquiétudes quant à la qualité des emplois créés. Les emplois temporaires peuvent néanmoins être attrayants, notamment pour les travailleurs plus âgés qui s'apprêtent à prendre une retraite complète ou les travailleurs ayant de jeunes enfants qui recherchent de la flexibilité.

La pénurie de travailleurs qualifiés constitue-t-elle un obstacle à l'embauche de plus en plus important?

Même si, depuis dix ans, le Canada affiche un bilan respectable au chapitre de l'emploi, on soupçonne de plus en plus que l'embauche est freinée par le manque de travailleurs disponibles ou l'absence de travailleurs ayant les compétences recherchées. Avant la récession de 2008-2009, on a beaucoup spéculé au sujet des défis posés par la pénurie de travailleurs qualifiés dans tous les secteurs de l'économie. Or, étant donné que le taux de chômage a augmenté pendant

le ralentissement économique, l'attention s'est focalisée davantage sur les déséquilibres du marché de l'emploi propres à certains domaines ou certaines régions.

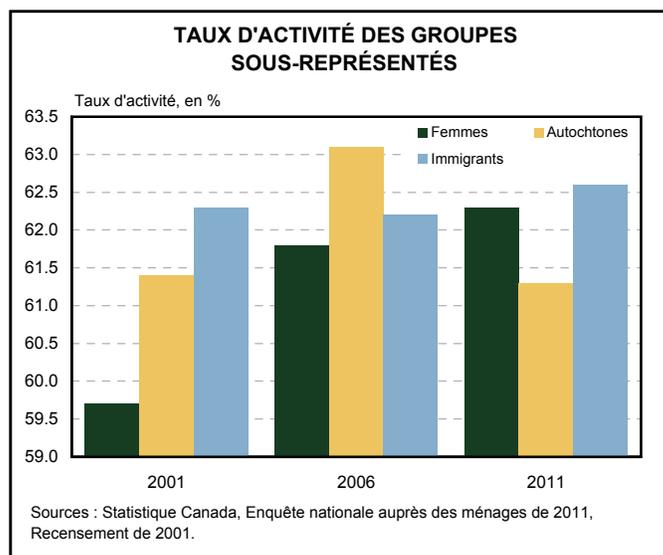
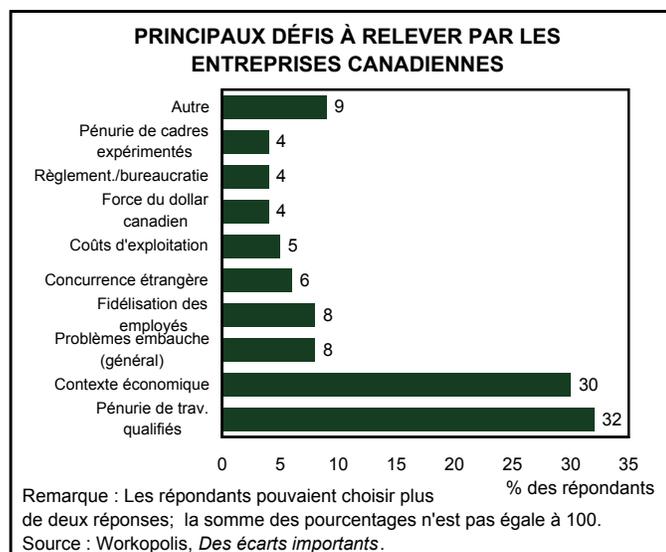
Les perceptions peuvent parfois voler de leurs propres ailes, et ce, même si elles ne reposent sur aucun fait indéniable. Il y a six grandes tendances à long terme sur le marché de l'emploi du Canada à l'égard desquelles la notion de disparité entre les compétences détenues et recherchées pourrait être invoquée. Certains de ces mythes peuvent facilement être déboulonnés, tandis que d'autres méritent un examen plus poussé.

Perception no 1 : En raison de la modification du poids des secteurs dans l'économie canadienne, la main-d'œuvre ne correspond plus aux exigences actuelles.

Au cours des dix dernières années, certains secteurs ont connu une croissance rapide (dont ceux des ressources et des soins de santé), tandis que d'autres ont enregistré un déclin structurel (comme celui de la fabrication). On ignore toutefois à quel point ces changements ont contribué aux disparités ou se sont aggravés depuis les années 1990, une autre décennie marquée par des changements industriels rapides. Le marché de l'emploi finit par s'ajuster, mais cela peut prendre du temps.

Perception no 2 : Les écarts de croissance régionaux et les obstacles relatifs à la mobilité limitent la mobilité de la main-d'œuvre.

La croissance économique rapide dans les Prairies a entraîné des pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux domaines, tandis que d'autres régions enregistrent des excé-



dents. Le nombre de travailleurs prêts à déménager dans une autre province, ou prêts à faire la navette entre une province et une autre, a augmenté au cours des dix dernières années. Or, la proportion de la population canadienne qui a effectivement déménagé dans une autre province est demeurée stable, notamment en raison des problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences dans les domaines réglementés.

Perception no 3 : Des obstacles empêchent certains Canadiens d'intégrer pleinement la population active.

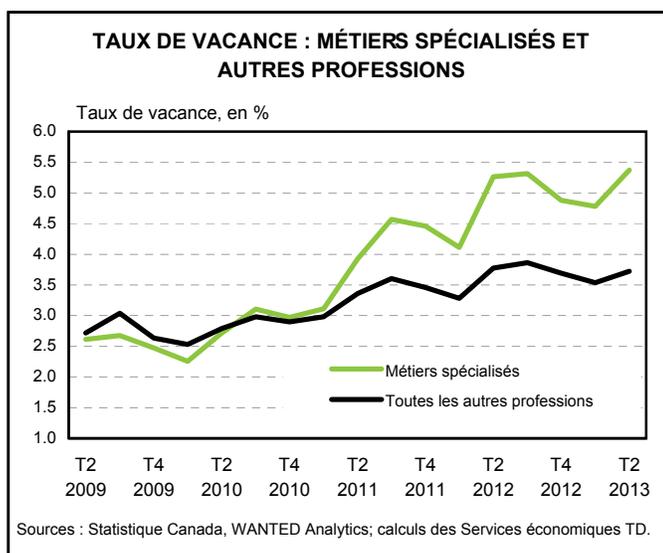
Les entraves structurelles à la participation de la main-d'œuvre limitent le taux d'activité des peuples autochtones, des personnes ayant un handicap et, dans une moindre mesure, des femmes. Même si des progrès ont été effectués depuis quelques années, l'écart entre le taux d'activité de chacun de ces groupes et celui de l'ensemble de la population canadienne est souvent important.

Perception no 4 : Les travailleurs ont de la difficulté à suivre le rythme rapide des progrès technologiques.

Des six perceptions, celle-ci est la moins bien fondée. Même s'il est vrai que la technologie a fortement progressé au cours des dix dernières années, on peut difficilement soutenir que l'incidence des progrès technologiques sur l'offre de travailleurs est bien plus importante qu'au cours des décennies précédentes.

Perception no 5 : Les employés potentiels ont des compétences théoriques plutôt que pratiques.

La discussion portant sur la pénurie de travailleurs qualifiés s'est détournée de l'éducation formelle au profit d'une définition plus large englobant les compétences de base,



telles que l’alphabétisme, les compétences en mathématiques et la résolution de problèmes dans un environnement à forte composante technologique, et les compétences générales, comme les aptitudes à communiquer et les qualités de meneur. Certaines études révèlent que les employeurs se plaignent de plus en plus que les candidats ne maîtrisent pas suffisamment ces compétences essentielles à leur réussite professionnelle. Pourtant, selon l’OCDE, le Canada fait relativement bonne figure en ce qui a trait aux compétences fondamentales des employés par rapport aux besoins en matière d’emploi.

Perception no 6 : Le système d’études postsecondaires du Canada produit des diplômés dans les mauvais domaines.

Certains estiment que le système d’études postsecondaires du Canada décerne trop de diplômes dans des domaines où la demande est faible, ce qui explique le grand bassin de personnes sous-employées. Les taux de surqualification et de sous-qualification de l’OCDE pour le Canada par rapport à ceux d’autres pays appuient cette assertion. Néanmoins, la situation sur le marché du travail des diplômés récents, y compris ceux possédant un diplôme en arts libéraux, est vraisemblablement meilleure que ce que de nombreux Canadiens s’imaginent.

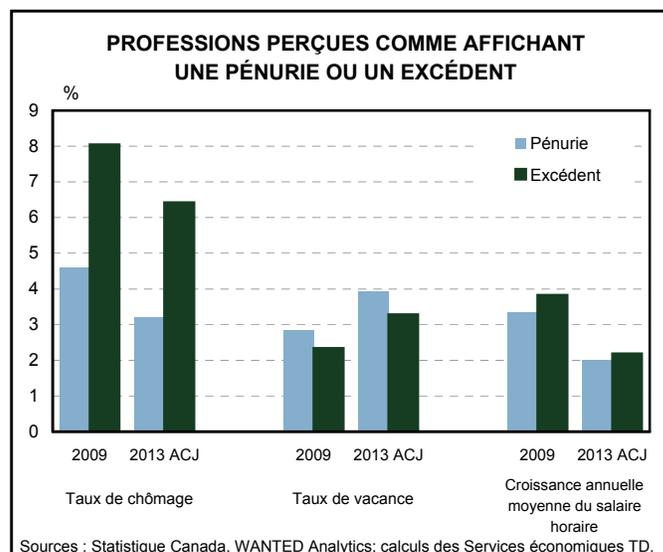
Vérification des pénuries de main-d’œuvre et de la disparité entre les compétences détenues et recherchées

Afin de vérifier la validité de ces perceptions, nous avons mesuré l’ampleur des pénuries de main-d’œuvre et de la disparité entre les compétences détenues et recherchées plus

directement au moyen de la quantité relativement limitée de données disponibles. Nous avons utilisé plusieurs approches méthodologiques, car il est particulièrement difficile de mesurer l’ampleur de la disparité entre les compétences détenues et recherchées, le cas échéant, étant donné qu’il est ardu de mesurer les compétences autres que celles liées aux études et aux titres de compétences. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux domaines au sein desquels on estime souvent qu’il y a une pénurie de main-d’œuvre (comme les métiers et l’ingénierie) afin de vérifier s’ils affichent les signes de resserrement habituels. Nous avons aussi évalué un certain nombre de domaines au sein desquels on estime qu’il y a un excédent de main-d’œuvre, comme les usines et l’enseignement. Afin de mener cette analyse, nous avons compilé des données sur les taux de chômage, les taux de rémunération et les taux de vacance pour environ 140 professions.

Les résultats obtenus sont assez surprenants. Les professions généralement considérées comme affichant des pénuries ont certes enregistré des taux de chômage beaucoup plus faibles que celles affichant des excédents. Or, les taux de vacance à l’extérieur de certains domaines (comme les métiers) ne sont pas beaucoup plus élevés que la moyenne nationale. De plus, ils n’ont pas augmenté depuis quelques années. Enfin, fait étonnant, des gains salariaux semblables ont été enregistrés sur les marchés où l’offre de travailleurs était abondante et sur les marchés où l’offre de travailleurs était insuffisante à l’échelle du pays.

Compte tenu des variations dans la conjoncture du marché du travail au Canada, nous avons également vérifié s’il existe des disparités régionales. Les résultats que nous



avons obtenus corroborent le point de vue selon lequel elles existent bel et bien : les taux de vacance ont augmenté davantage dans les Prairies, en particulier du côté des professions considérées comme affichant des pénuries. En outre, nous avons découvert que les employeurs de l'Alberta et de la Saskatchewan avaient de la difficulté à recruter des travailleurs dans des domaines considérés comme affichant un excédent, ce qui met en relief les retombées de la mise en valeur des ressources sur l'économie.

La question des données sur les salaires reste curieuse, car les gains salariaux dans l'Ouest n'ont pas progressé autant qu'on aurait pu le croire compte tenu des signes de resserrement. Divers facteurs sont susceptibles de peser sur les salaires, dont les pressions concurrentielles et la préférence des employeurs pour les moyens autres que salariaux de régler la question des postes difficiles à pourvoir. Nous n'éliminons toutefois pas la possibilité que les données sous-estiment les tensions salariales, car les chiffres que nous avons examinés n'incluent pas les primes et les autres mesures incitatives; ils tiennent compte uniquement des salaires horaires, des pourboires et des commissions.

Les craintes relatives aux disparités sont en grande partie prospectives

Bien que la présente étude se concentre principalement sur la situation actuelle, nombre des inquiétudes à l'égard des contraintes liées à l'offre de travailleurs et des disparités entre les compétences recherchées et détenues sont orientées vers l'avenir. On s'entend généralement pour dire qu'au cours des dix prochaines années, la demande de main-d'œuvre s'atténuera par rapport à la tendance

historique. L'augmentation de l'offre devrait diminuer au même moment que la demande de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population.

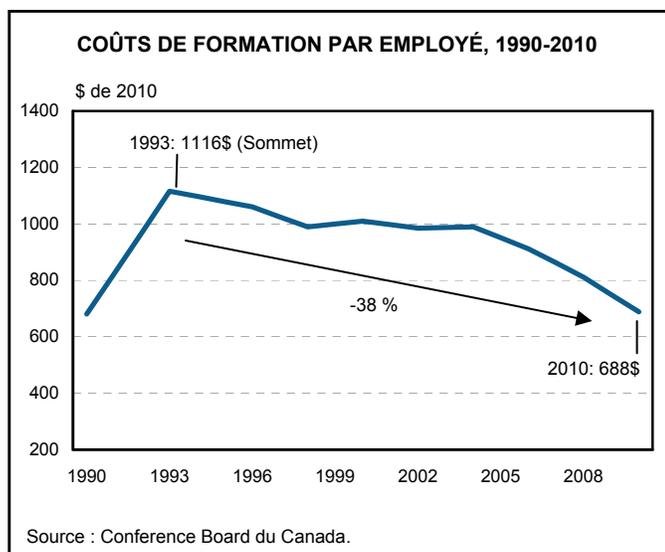
En revanche, un certain nombre d'organismes ont publié des projections troublantes faisant état de pénuries de main-d'œuvre importantes et persistantes. Le Conference Board du Canada estime en effet que le pays fera face à une pénurie de 1 million de travailleurs d'ici 2020. D'autres associations, des secteurs de l'environnement, de l'ingénierie, des technologies des communications et de l'information, et de la restauration et des aliments – ont emboîté le pas, émettant des mises en garde au sujet des écarts croissants entre l'offre et la demande au cours des cinq à dix prochaines années.

Même si les prévisions peuvent contribuer à la planification et à l'élaboration de politiques, il y a de bonnes raisons d'examiner les projections à long terme avec un scepticisme considérable. En effet, les résultats sont très sensibles aux hypothèses sous-jacentes. La plupart des projections supposent le statu quo, mais la théorie suggère que les forces du marché commenceront à agir au fil du temps et modifieront la dynamique sous-jacente. Dans la mesure où des défaillances et de la rigidité existeraient sur le marché du travail – ce qui est presque certainement le cas –, le retour à l'équilibre pourrait prendre plus de temps que dans le passé.

Nombre de ces projections reposent aussi sur de fragiles analyses causales de la croissance. Elles se fondent tout d'abord sur la notion d'un taux de croissance prédéterminé que l'économie « devrait enregistrer », déduisent ensuite les gains et la productivité de la population active, puis déterminent un écart dans le bassin de travailleurs qui augmente au fil du temps. Or, la capacité que l'économie a de croître est déterminée par l'offre de travailleurs, et non l'inverse.

Un impérieux besoin d'agir

Un certain nombre de faiblesses inhérentes devraient limiter la capacité du marché du travail à s'ajuster aux changements structurels et limiter le potentiel qu'a l'économie de créer des emplois à long terme. Il est à la fois déconseillé et imprudent de reporter toute mesure visant à maximiser l'efficacité du marché du travail jusqu'à ce qu'une raison urgente d'agir se manifeste. Pour les Canadiens, l'enjeu est trop important pour que l'on adopte une approche attentiste. À cet égard, nous avons été heureux de constater l'accent mis sur le développement des compétences et de la formation dans le budget de 2013. Il faudra cependant des efforts mieux concertés de la part des gouvernements fédéral et provinciaux, mais aussi des employeurs, des employés et



des agents d'éducation afin d'offrir au Canada une main-d'œuvre de calibre mondial pour le 21^e siècle.

Exemples de stratégies susceptibles d'améliorer la performance du marché du travail, aujourd'hui et à l'avenir :

- *Des stratégies pilotées par l'employeur*, comme l'augmentation des salaires au besoin, la promotion d'autres types de mesures incitatives et la mise en œuvre de modalités de travail de plus en plus flexibles. De plus, le perfectionnement professionnel n'a pas beaucoup progressé au Canada.
- *Les gouvernements fédéral et provinciaux* ont tenté de surmonter quelques-uns des obstacles actuels à la formation, mais des consultations sont toujours en cours. La politique d'immigration a récemment fait l'objet de réformes afin que les compétences des travailleurs correspondent mieux aux exigences du marché du travail. Même si des défis considérables demeurent, les gouvernements provinciaux ont surmonté certains obstacles liés à la mobilité de la main-d'œuvre.
- *Les travailleurs* doivent avoir une compréhension approfondie des conditions du marché du travail. Un nouveau Guichet emplois, site Web à accès centralisé, a été lancé à cette fin. Il faut des renseignements plus précis sur la nature des postes vacants, et les étudiants doivent avoir une meilleure idée des perspectives d'emploi et de revenus par domaine d'études. Il faut

davantage d'efforts concertés de la part de l'ensemble des acteurs du marché en vue d'atteindre l'égalité entre les sexes sur le marché du travail et d'accroître les taux d'activité des groupes de travailleurs généralement sous-représentés (dont les femmes, les peuples autochtones et les personnes ayant un handicap).

- *Les agents d'éducation* ont reconnu certaines des lacunes de l'actuel système d'enseignement supérieur, y compris le manque de souplesse quand vient le temps de modifier les programmes en vue de répondre rapidement aux besoins changeants du marché. Certains signes montrent toutefois que la situation commence à changer. Des mesures ont été prises pour accroître le caractère transférable des crédits entre les universités et les collèges, et les demandes de formation en apprentissage sont en hausse (même si l'achèvement des études demeure un défi).

En conclusion

Malgré le solide bilan du Canada au chapitre de la création d'emplois, il existe des zones de vulnérabilité inhérentes au marché du travail, notamment en ce qui a trait au perfectionnement des compétences, qui limitent le potentiel de l'économie. Il faut des mesures vigoureuses et complémentaires de la part des gouvernements, des employeurs, des employés et des agents d'éducation pour faire en sorte que le niveau de vie continue d'augmenter.

*Derek Burleton, vice-président et
économiste en chef adjoint
416-982-2514*

*Sonya Gulati, économiste principale
416-982-8063*

*Connor McDonald, économiste
416-944-5729*

*Sonny Scarfone, associé de recherche
416-944-5069*