



Évaluation de la situation du marché du travail – 2015



BUREAU DU DIRECTEUR
PARLEMENTAIRE DU
BUDGET
OFFICE OF THE
PARLIAMENTARY
BUDGET OFFICER

Ottawa, Canada
12 novembre 2015
www.pbo-dpb.gc.ca

Le directeur parlementaire du budget (DPB) est chargé de fournir des analyses indépendantes au Parlement sur l'état des finances publiques, les prévisions budgétaires du gouvernement et les tendances de l'économie nationale. À la demande d'un comité ou d'un parlementaire, il est tenu de faire une estimation des coûts de toute proposition concernant des questions qui relèvent de la compétence du Parlement.

Le présent rapport a été préparé par le personnel du directeur parlementaire du budget. Helen Lao et Tim Scholz ont rédigé le rapport. Mostafa Askari et Chris Matier ont fourni leurs commentaires. Patricia Brown et Jocelyne Scrim ont participé à la préparation du rapport aux fins de publication. Veuillez envoyer un message à pbo-dpb@parl.gc.ca pour obtenir plus de renseignements.

Jean-Denis Fréchette
Directeur parlementaire du budget

Table des matières

Sommaire	1
1. Indicateurs nationaux	3
2. Indicateurs par province et par secteur	13
3. Surqualification	15
Annexe A: Indicateurs désagrégés	21
Annexe B: Méthodologie pour l'évaluation de la qualification	26
Références	29
Notes	30

Sommaire

Le présent rapport vise à fournir aux parlementaires une évaluation de l'état actuel du marché du travail canadien. Il examinera donc le comportement effectif des indicateurs du marché du travail par rapport à leur niveau tendanciel, c'est-à-dire le niveau attendu abstraction faite des chocs temporaires.

Afin de fournir des renseignements sur l'utilisation de la main-d'œuvre dont ne rendent peut-être pas compte les indicateurs habituels concernant les jeunes travailleurs, le DPB examine en outre la correspondance entre les attestations d'études des nouveaux diplômés universitaires et leurs exigences professionnelles.

Le DPB constate que, au niveau national, les indicateurs du marché du travail se sont améliorés ou sont restés inchangés au cours de la dernière année. Bon nombre d'entre eux demeurent toutefois en deçà du niveau tendanciel, ce qui indique la présence de ressources inutilisées sur le marché du travail au Canada (figure 1 du sommaire).

Qui plus est, les indicateurs du marché du travail se sont détériorés dans les principales provinces productrices de pétrole dans la foulée de la chute des cours du pétrole qui s'est amorcée au 3^e trimestre de 2014.

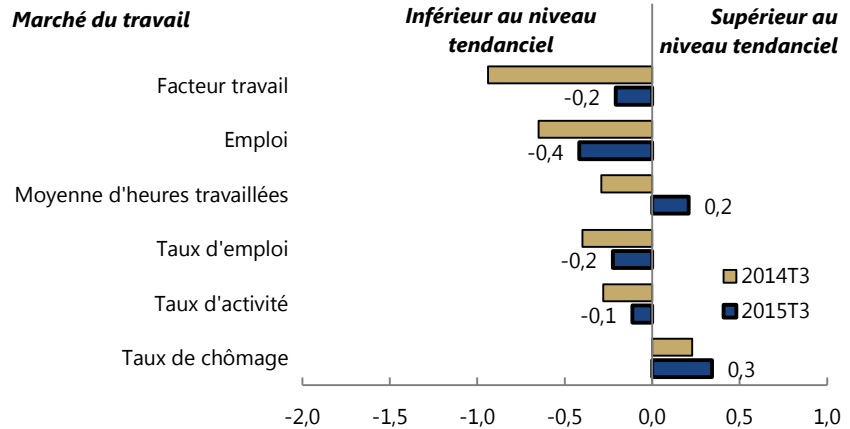
Malgré la baisse des prix du pétrole, la croissance de l'emploi s'est raffermie en raison de la hausse de l'emploi à temps plein, en particulier dans les services et dans le secteur public. Le niveau d'emploi s'est également amélioré par rapport à la tendance.

Les heures moyennes travaillées et les taux d'emploi et d'activité ont progressé par rapport au niveau tendanciel, contribuant ainsi à rapprocher le facteur travail de son niveau tendanciel (figure 1 du sommaire). En revanche, le taux de chômage s'est dégradé en regard du niveau tendanciel au cours de la dernière année en raison d'un accroissement de personnes à la recherche de travail en 2015.

Figure 1 du sommaire

Indicateurs du marché du travail par rapport au niveau tendanciel, 2014T3 vs 2015T3

% par rapport au niveau tendanciel, sauf indication contraire



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

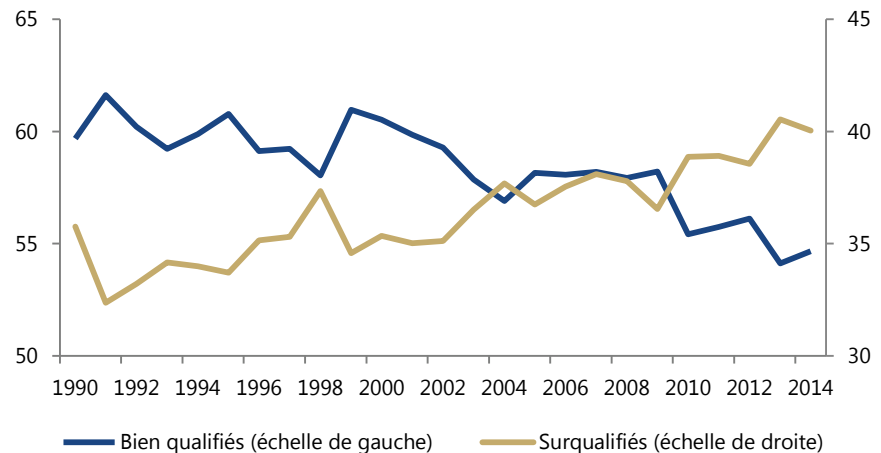
Note : Le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage sont exprimés en points de pourcentage d'écart.

Le DPB estime qu'en fonction des attestations d'études, la proportion des travailleurs âgés de 25 à 34 ans titulaires d'un grade universitaire qui étaient surqualifiés pour leur poste actuel est en hausse depuis le début des années 1990 et a atteint 40 % en 2014. Parallèlement, la proportion des personnes suffisamment qualifiées est en baisse pour s'établir à un peu moins de 55 % (figure 2 du sommaire).

Figure 2 du sommaire

Attestations d'études vs exigences professionnelles des nouveaux diplômés universitaires

% des travailleurs âgés de 25 à 34 ans possédant un diplôme universitaire



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

1. Indicateurs nationaux

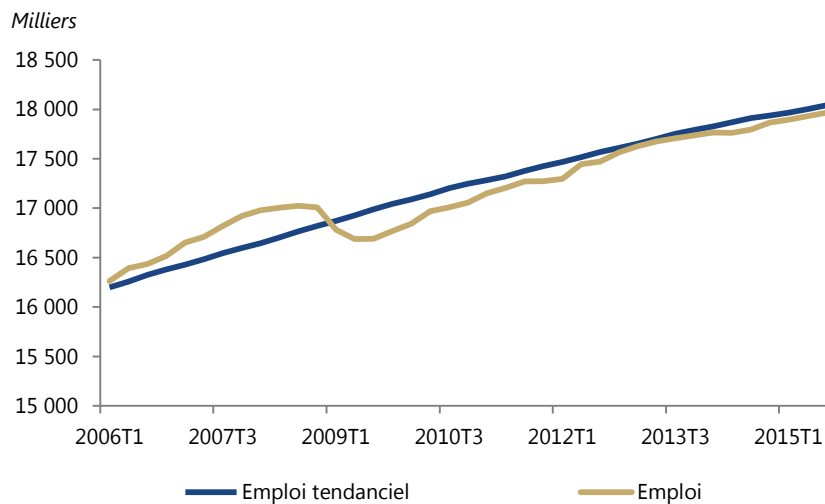
La présente section porte sur le comportement de divers indicateurs du marché du travail par rapport à leurs tendances respectives.¹ Le DPB analyse les variables relatives à l'utilisation de la main-d'œuvre par rapport aux tendances afin de déterminer si l'évolution des indicateurs est attribuable à la conjoncture ou à des facteurs structurels.

L'emploi a progressé, mais demeure inférieur à la tendance

Après un faible rendement en 2013 et au début de 2014, la croissance de l'emploi s'est accélérée au 4^e trimestre de 2014. L'emploi s'est ainsi rapproché de son niveau tendanciel, mais un écart de 0,4 % subsiste au 3^e trimestre de 2015 (figure 1-1).

Figure 1-1

Emploi, 2006T1 à 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

La part des emplois à temps plein a augmenté au cours de la dernière année

En tant que part de l'emploi total, les emplois à temps plein sont passés à un peu plus de 81 % au 3^e trimestre de 2015, en hausse par rapport au 3^e trimestre de 2014, alors qu'il s'établissait à 80,6 %. Ce pourcentage demeure inférieur au niveau d'avant la crise, soit près de 82 % (figure 1-2). Depuis le 3^e trimestre de 2014, le nombre d'emplois à temps plein a augmenté de 258 300, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a diminué de 86 300.

Figure 1-2

Emplois à temps plein en tant que part de l'emploi total, 2006T1 à 2015T3

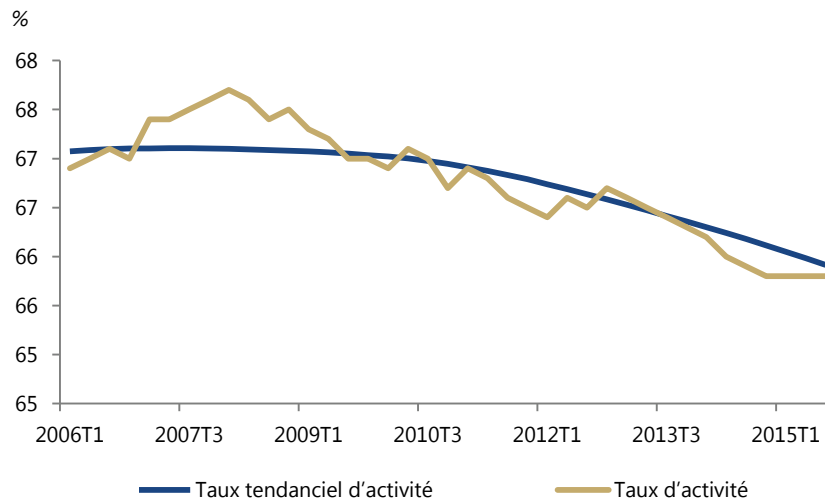


Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Le taux d'activité est resté en deçà de la tendance

Le taux d'activité, soit la main-d'œuvre par rapport à la population en âge de travailler, a reculé de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 65,8 % au 3^e trimestre de 2015, comparativement au 3^e trimestre de 2014. Il s'agit du plus important creux depuis juillet 2000.

Le taux d'activité se situait à 0,1 point de pourcentage en deçà de la tendance au 3^e trimestre de 2015. Ce déclin s'explique en partie par le vieillissement de la population.

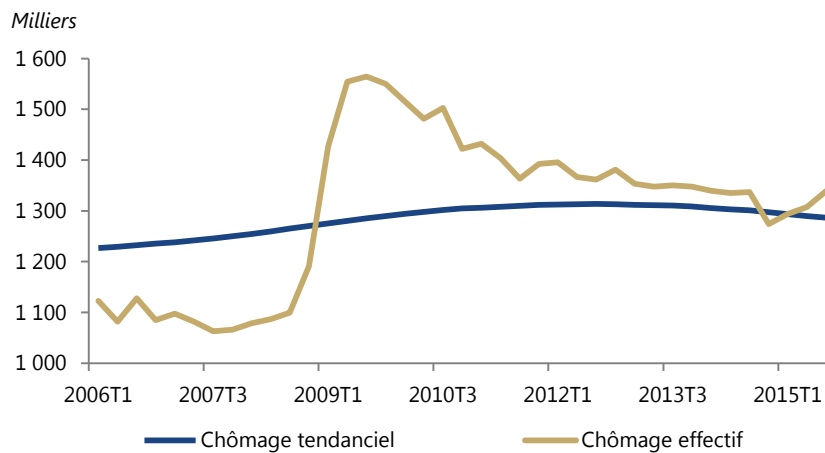
Figure 1-3 Taux d'activité, 2006T1 à 2015T3

Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Le chômage a fortement diminué au cours de la dernière année, mais a rebondi en 2015

Les chômeurs correspondent au nombre de personnes sans emploi qui cherchent activement du travail. Le chômage a reculé de 4,7 % entre le 3^e et le 4^e trimestre de 2014, glissant ainsi sous le taux tendanciel.

Depuis le 4^e trimestre de 2014, le chômage en chiffres a augmenté pour s'établir à 4,0 % au-dessus de la tendance au 3^e trimestre de 2015 (figure 1-4). Par conséquent, le taux de chômage est demeuré supérieur de 0,3 point de pourcentage au taux tendanciel estimé au 3^e trimestre de 2015.

Figure 1-4 Chômage, 2006T1 à 2015T3

Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

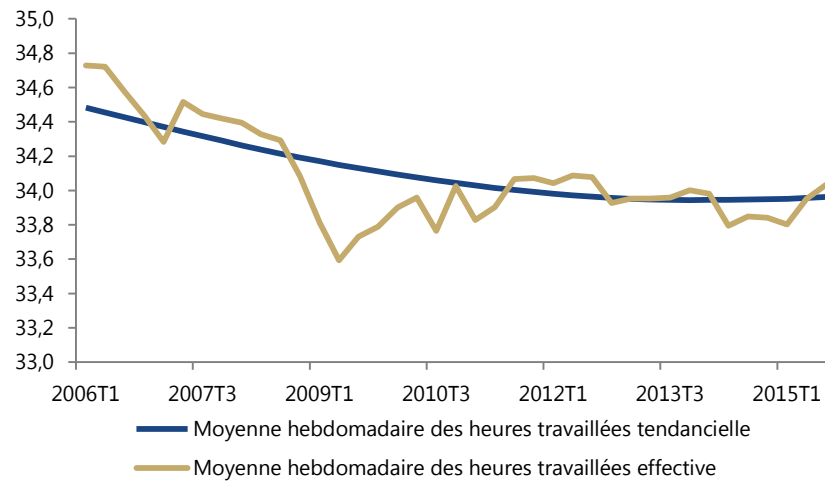
La moyenne hebdomadaire des heures travaillées a fléchi l'an dernier, mais a rebondi en 2015

La moyenne hebdomadaire des heures travaillées est tombée à 33,8 heures par semaine au 3^e trimestre de 2014. Cependant, au 3^e trimestre de 2015, elle s'était redressée pour atteindre 34,0 heures par semaine (figure 1-5), par suite de la hausse de l'emploi à temps plein, qui est de 0,2 % au-dessus de l'estimation de la tendance.

Figure 1-5

Moyenne hebdomadaire des heures travaillées, 2006T1 à 2015T3

Heures hebdomadaires travaillées



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Le facteur travail a diminué par rapport à la tendance en 2014, mais est remonté en 2015

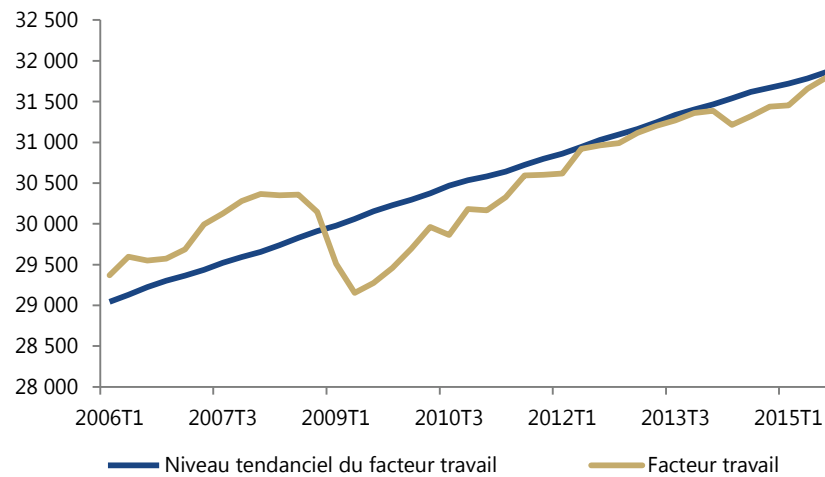
Le DPB combine l'emploi et la moyenne des heures travaillées pour dégager une mesure plus vaste du facteur travail, à savoir le nombre total d'heures travaillées. Le facteur travail global représente à la fois un moteur essentiel de croissance économique et de bien-être et une considération importante dans la prise de décisions concernant la politique monétaire et financière. Il s'exprime comme suit :

$$L = LFPOP \cdot LFER \cdot AHW \cdot 52$$

où LFPOP est la population en âge de travailler, LFER est le taux d'emploi, et AHW est la moyenne hebdomadaire des heures travaillées.

Entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015, l'écart entre le facteur travail réel et le niveau tendanciel du facteur travail a diminué, en raison essentiellement d'une amélioration de la moyenne hebdomadaire des heures travaillées et du taux d'activité.

Le facteur travail se situait à 0,9 % en deçà de la tendance estimée au 3^e trimestre de 2014. Au 3^e trimestre de 2015, toutefois, il n'était plus qu'à 0,2 % de la tendance, la moyenne hebdomadaire des heures travaillées s'étant améliorée (figure 1-6).

Figure 1-6 Facteur travail, 2006T1 à 2015T3*Millions d'heures travaillées*

Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

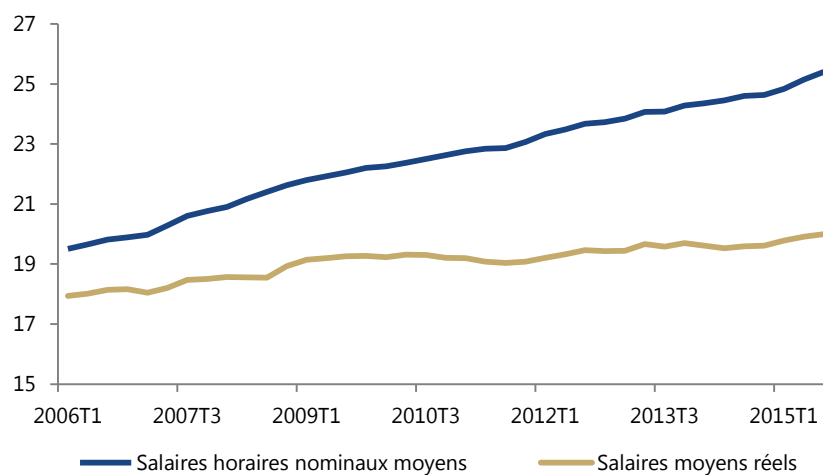
Les salaires horaires moyens ont augmenté en 2015

Les salaires horaires nominaux moyens ont augmenté au cours de la récession et de la reprise (figure 1-7). Entre le 1^{er} et le 4^e trimestre de 2014, les salaires moyens réels ont stagné autour de 19,6 \$ l'heure. À mesure que la moyenne des heures travaillées augmentait aux 2^e et 3^e trimestres de 2015, les salaires horaires moyens réels grimpèrent aussi à 19,9 \$ l'heure au 2^e trimestre de 2015 et à 20,0 \$ l'heure au 3^e trimestre de 2015.

En dépit de la baisse des prix du pétrole, les salaires horaires moyens dans le secteur de la foresterie, de la pêche, des mines, du pétrole et du gaz ont augmenté en termes nominaux et réels par rapport au 3^e trimestre de 2014. Le salaire nominal dans ce secteur a augmenté de 4,0 %, passant de 34,9 \$ l'heure au 3^e trimestre de 2014 à 36,3 \$ l'heure au 3^e trimestre de 2015. Rajusté en fonction de l'inflation telle qu'elle est mesurée par l'indice des prix à la consommation, le salaire horaire moyen est passé de 27,8 \$ au 3^e trimestre de 2014 à 28,6 \$ au 3^e trimestre de 2015. L'annexe A renseigne davantage sur les salaires par secteur.

Figure 1-7 Salaires horaires nominaux et réels moyens, 2006T1 à 2015T3

Dollars l'heure



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

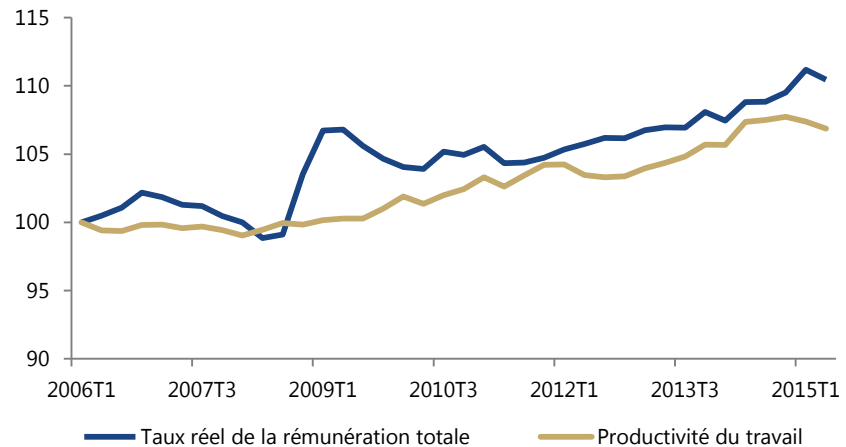
Note : Le DPB a désaisonné ces séries à l'aide de la méthode X12 du Bureau du recensement des États-Unis. L'indice des prix à la consommation (L'IPC) global sert d'indice de déflation du salaire nominal. L'IPC au 3^e trimestre de 2015 est basé sur une estimation.

Le taux réel de la rémunération totale a augmenté du 2^e trimestre de 2014 au 1^{er} trimestre de 2015. Cependant, il a diminué de 0,7 % entre le 1^{er} trimestre et le 2^e trimestre de 2015 alors que la productivité du travail a diminué de 0,5 % (figure 1-8).

Figure 1-8

Taux réel de la rémunération totale et productivité du travail, 2006T1 à 2015T2

Indice, 2006=100



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Note : Le déflateur du PIB est utilisé pour corriger la rémunération totale nominale par heure travaillée.

Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre demeure plus élevé qu'avant la récession

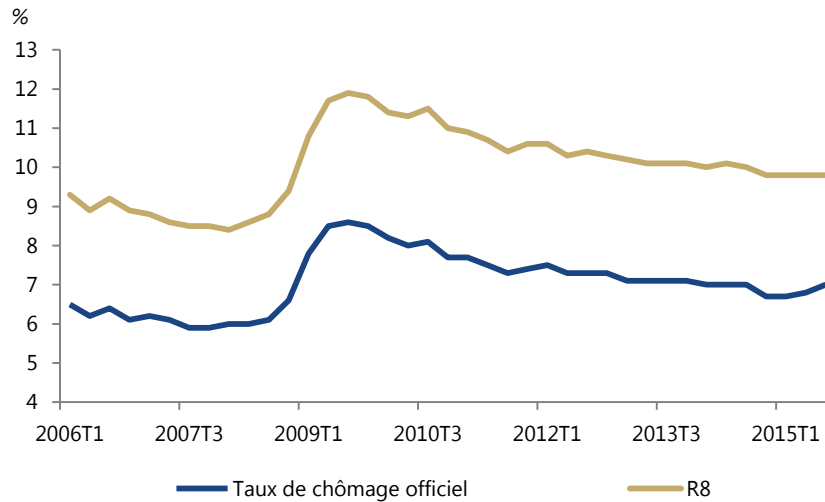
Le taux R8 est la mesure la plus globale de sous-utilisation de la main-d'œuvre de Statistique Canada (figure 1-9). Cet indicateur révèle une économie plus atone que ne l'indique le taux de chômage officiel.

Ce taux combine les chômeurs aux chercheurs découragés, aux personnes qui attendent d'être rappelées à leur ancien emploi ou qui attendent des réponses d'employeurs, aux personnes qui doivent commencer un emploi à moyenne échéance ainsi qu'à un pourcentage de travailleurs à temps partiel involontaire qui déclarent vouloir travailler un plus grand nombre d'heures.

Le taux R8 a diminué pendant la reprise, mais demeure plus élevé qu'avant la récession. Son mouvement suit de près l'évolution du taux de chômage officiel. L'écart entre les deux séries est resté relativement constant, tant avant qu'après la récession. Cependant, bien que le taux de chômage officiel ait augmenté à 6,8 % au 2^e trimestre de 2015 et à 7,0 % au 3^e trimestre de 2015, le taux R8 est demeuré à 9,8 % pendant la même période. Cela s'explique par le fait que l'augmentation du nombre de chômeurs est contrebalancée par la baisse du nombre de personnes qui travaillent involontairement à temps partiel ou de travailleurs découragés.

Figure 1-9

Taux de chômage et d'utilisation de la main-d'oeuvre, 2006T1 à 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Note : Le DPB a désaisonnalisé la série R8 à l'aide de la méthode X12 du Bureau du recensement des États-Unis.

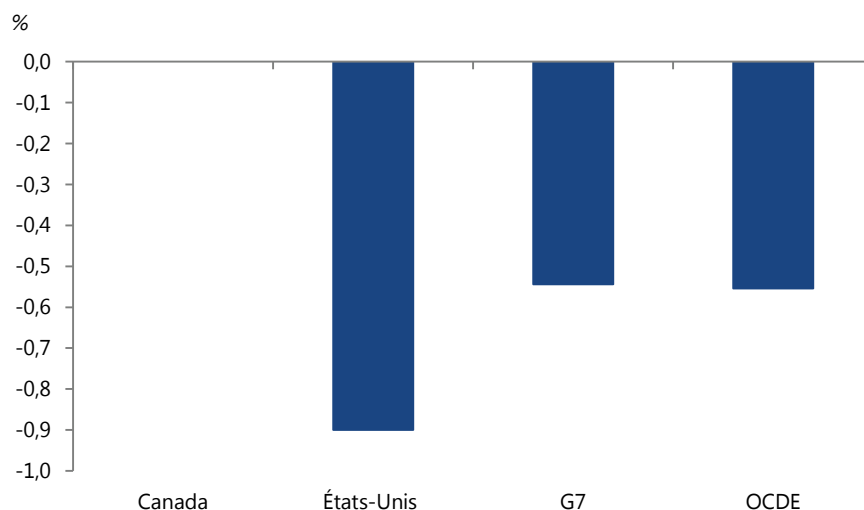
Le rendement du marché du travail du Canada a été inférieur à celui d'autres économies du 3^e trimestre de 2014 au 3^e trimestre de 2015

Comme dans ses rapports antérieurs, le DPB compare le rendement du marché du travail du Canada à celui d'autres économies avancées. Il utilise des données compilées par des organisations internationales qui ont été soumises par des organismes nationaux de statistique et harmonisées au besoin.

Entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015, le taux de chômage au Canada est resté inchangé, mais il a chuté aux États-Unis, tout comme les moyennes de l'ensemble du G7 et des pays de l'OCDE (figure 1-10). En septembre 2015, le taux de chômage au Canada était supérieur aux moyennes des États-Unis, des pays de l'OCDE et du G7.

Figure 1-10

Taux de chômage, variation de 2014T3 à 2015T3

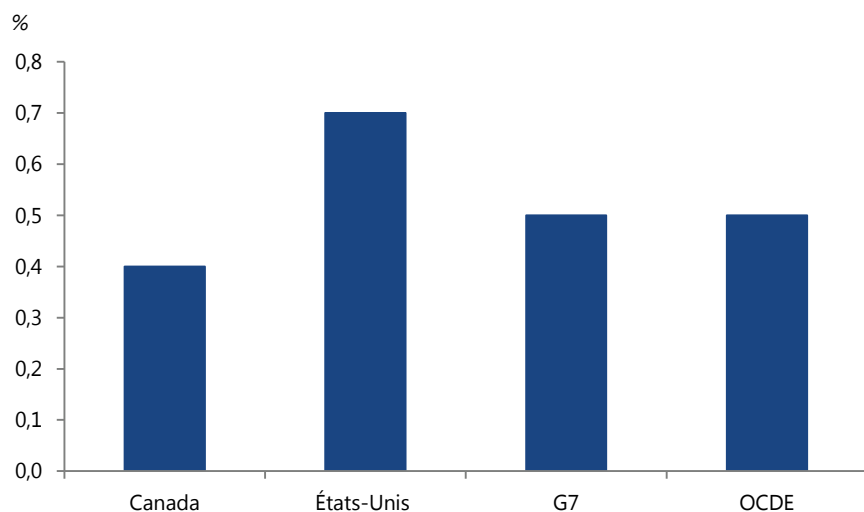


Source : Taux de chômage harmonisés de l'OCDE.

Entre le 2^e trimestre de 2014 et le 2^e trimestre de 2015, le taux de chômage a augmenté de 0,4 point de pourcentage au Canada. Ce résultat était inférieur aux moyennes des États-Unis, du G7 et de l'OCDE. Par contre, à 72,6 %, le taux d'emploi au Canada au 2^e trimestre de 2015 est resté supérieur à celui de ses pairs ailleurs dans le monde².

Figure 1-11

Taux d'emploi, variation de 2014T2 à 2015T2



Source : OCDE.

2. Indicateurs par province et par secteur

Cette section est consacrée aux indicateurs du marché du travail dans différentes provinces et dans différents secteurs d'activité au cours de la dernière année. La période visée a été marquée par une chute historique des cours du pétrole. Le DPB compare la variation des indicateurs entre le 3^e trimestre de 2014, soit avant la chute des cours du pétrole, et le plus récent trimestre, soit le 3^e trimestre de 2015. Le DPB estime que la baisse des cours du pétrole n'explique pas entièrement la variation des indicateurs au cours de cette période.

Dans les provinces productrices de pétrole, soit l'Alberta et la Saskatchewan, le taux de chômage a grimpé en flèche, de plus de 1,0 point de pourcentage (figure 2-1) entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015. Le taux de chômage de ces deux provinces est resté en deçà de la moyenne nationale.

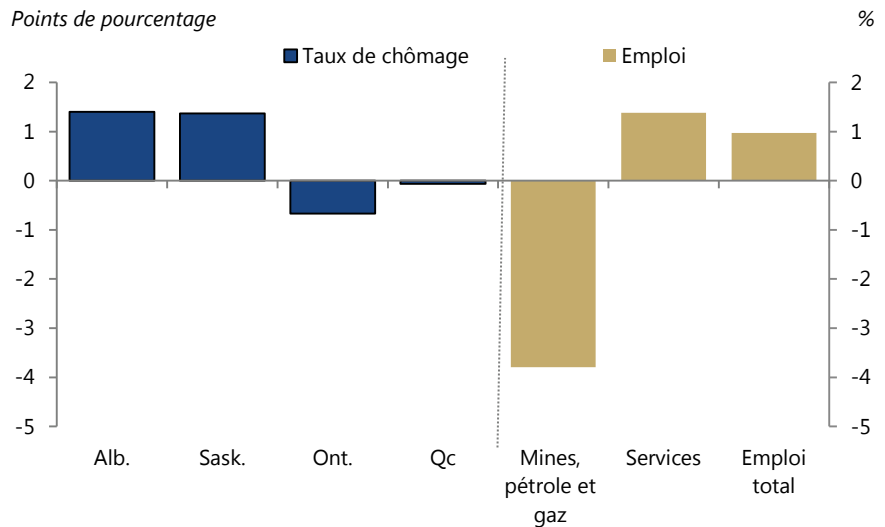
Au cours de cette période d'un an, le taux d'emploi a reculé de 0,5 point de pourcentage en Alberta et de 0,7 point de pourcentage en Saskatchewan. Au même moment, il a progressé de 0,3 point de pourcentage au Québec et de 0,2 point de pourcentage au Manitoba et en Colombie-Britannique.

L'Ontario, le Québec et le Manitoba ont vu divers indicateurs du marché du travail se raffermir modestement depuis la chute des cours du pétrole.

On trouvera des indicateurs provinciaux détaillés à l'annexe A.

Figure 2-1

Variation des indicateurs du marché du travail – provinces et secteurs d'activité, 2014T3 à 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

L'emploi dans le secteur des biens a diminué de 0,6 % entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015, plombé par un fléchissement de près de 4 % de l'emploi dans le secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière (figure 2-1).

Le secteur manufacturier, pour sa part, a connu une progression de 0,1 %. Il s'agit d'un gain modeste, vu la forte dépréciation du dollar canadien.

Dans le secteur des services, l'emploi a augmenté de 1,4 %. Ce sont ainsi les services qui ont le plus contribué à la croissance totale de l'emploi (1,0 % depuis le 3^e trimestre de 2014) à la suite de la chute des cours du pétrole.

On trouvera d'autres indicateurs par secteur d'activité à l'annexe A.

Dans l'ensemble, les indicateurs du marché du travail se sont détériorés dans les provinces productrices de pétrole et l'industrie pétrolière. À l'échelle nationale, cependant, les indicateurs sont restés inchangés ou se sont améliorés au cours de la dernière année, tout en restant en deçà de la tendance estimée au 3^e trimestre de 2015.

3. Surqualification

Outre les indicateurs standards analysés dans la première section du présent rapport, il existe d'autres mesures de l'utilisation de la main-d'œuvre.

Ainsi, les travailleurs à temps partiel involontaire et ceux qui ont quitté la population active ne sont pas pris en compte par les indicateurs standards. La Banque du Canada a mis au point un indicateur composite conçu pour englober un large éventail de données comme celles-là, y compris certaines de ces variables³.

Le DPB a tenu compte d'une autre mesure de l'utilisation de la main-d'œuvre en ce qui concerne les nouveaux diplômés universitaires. Il s'agit de leurs attestations d'études par rapport aux études exigées pour leur profession. On peut considérer qu'un travailleur est sous-utilisé si son niveau d'instruction est supérieur aux études exigées pour le poste qu'il occupe.

Ce phénomène a fait l'objet de nombreuses études, dont de récents travaux sur la surqualification par Statistique Canada⁴. Nous nous appuyons sur ces travaux pour construire une série chronologique sur la surqualification à l'aide des données mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA).

Comme le font observer Uppal et Larochelle-Côté (2014), on pourrait s'attendre à ce que le niveau de surqualification suive les hausses et les baisses du niveau de chômage. En effet, les gens confrontés à cette condition pourraient se voir obligés de choisir entre accepter un emploi plus faiblement rémunéré pour lequel elle est surqualifiée, ou rester sans emploi.

Le nombre croissant de travailleurs surqualifiés comporte des coûts. Ces travailleurs pourraient éprouver une satisfaction professionnelle réduite et un faible sentiment d'attachement à leur emploi. Les employeurs pourraient ainsi voir croître le taux de roulement.

D'autre part, les études coûtent cher. Beaucoup de diplômés universitaires renoncent aux revenus du travail et à des années d'expérience afin d'obtenir le niveau d'études exigé pour les postes dans le domaine de leur choix⁵.

Définitions clés

Une personne est jugée « **suffisamment qualifiée** » si le niveau d’instruction qu’elle a atteint équivaut à celui qui est normalement exigé pour sa profession.

Une personne est jugée « **surqualifiée** » si le niveau d’instruction qu’elle a atteint est supérieur à celui qui est normalement exigé pour sa profession.

Une personne est jugée « **sous-qualifiée** » si le niveau d’instruction qu’elle a atteint est inférieur à celui qui est normalement exigé pour sa profession.

Il importe de noter que nous utilisons le niveau d’instruction comme seule mesure de la qualification, en excluant des facteurs tels que l’expérience ou la demande de main-d’œuvre.

Pour cette raison, nous concentrons notre analyse sur la surqualification des nouveaux diplômés universitaires, c’est-à-dire ceux âgés de 25 à 34 ans. L’importance relative des études pour ce qui est des résultats sur le marché du travail serait particulièrement grande pour les plus jeunes travailleurs, surtout pour les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire.

La surqualification chez les nouveaux diplômés universitaires augmente depuis 25 ans

Le DPB constate qu’entre 1991 et 2014, la proportion des nouveaux diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans qui étaient surqualifiés est passée d’environ 32 % à 40 %. La proportion de ceux qui étaient suffisamment qualifiés a diminué, de 62 % à 55 % (figure 3-1).

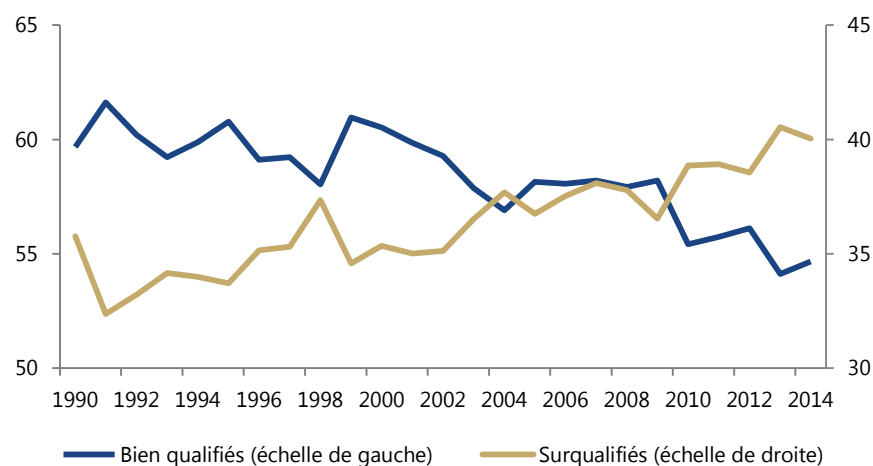
Le nombre de diplômés universitaires surqualifiés a bondi au lendemain de la récession de 2008-2009. Bien que le taux de chômage ait légèrement augmenté chez les diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans, passant de 4,3 % en 2008 à 5,7 % en 2010, et à 5,3 % en 2011.

Cependant, le taux de surqualification chez les diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans s’est accru. Il atteignait 40 % en 2014, comparativement à 38 % en 2008 (figure 3-1).

Figure 3-1

Attestations d'études vs études exigées chez les nouveaux diplômés universitaires

% des travailleurs âgés de 25 à 34 ans possédant un diplôme universitaire



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Le DPB constate qu'en 2014, environ 140 000, ou 56 % des nouveaux diplômés universitaires âgés de 24 ans ou moins étaient surqualifiés. Dans une proportion d'environ 65 %, ils étaient soit surqualifiés ou sans emploi.

Chez les diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans, quelque 600 000, ou 40 % étaient surqualifiés en 2014 (tableau 3-1).

Tableau 3-1

Niveau d'instruction des diplômés universitaires par groupe d'âge en 2014

Milliers de travailleurs

	Suffisamment	Surqualifié	Sans emploi
24 ans ou moins	85	140	25
De 25 à 34 ans	795	582	77
% de la cohorte totale			
24 ans ou moins	34,1	55,9	9,9
De 25 à 34 ans	54,7	40,0	5,3

Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Note : « Suffisamment » désigne les personnes suffisamment qualifiées, « Surqualifié » désigne les personnes surqualifiées quant aux attestations d'études.

La surqualification chez les nouveaux diplômés de collège a diminué ces dernières années

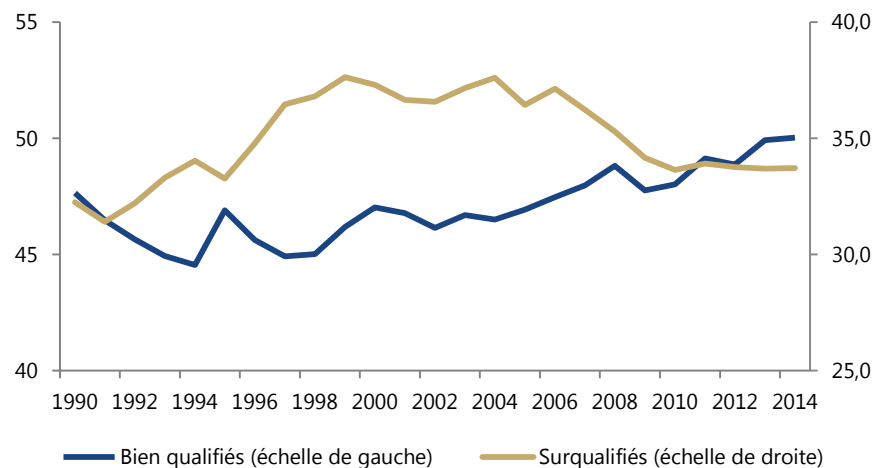
Chez les nouveaux diplômés de collège, contrairement aux nouveaux diplômés universitaires, le taux de surqualification a diminué, de 37 % en 2006 à 34 % en 2014, soit à peu près le même niveau qu'au milieu des années 1990.

La proportion des nouveaux diplômés de collège qui étaient bien employés est passée de 45 % en 1998 à 50 % en 2014.

Figure 3-2

Attestations d'études vs études exigées chez les nouveaux diplômés de collège

% des travailleurs âgés de 25 à 34 ans possédant un diplôme de collège



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Les constatations de l'EPA confirment les résultats de la récente Enquête nationale auprès des diplômés

Afin d'établir une autre estimation de la surqualification chez les diplômés universitaires, le DPB a examiné les résultats de la plus récente Enquête nationale auprès des diplômés de Statistique Canada⁶.

De 2009/2010, 30 % des diplômés universitaires de 2009-10 sondés ont déclaré « être surqualifié[s] pour l'emploi qu'ils occupaient la semaine dernière »; 39 % des diplômés universitaires sondés ont déclaré posséder « le niveau de scolarité requis pour obtenir l'emploi qu'ils occupaient la semaine dernière ».

De 2013, environ 34 % des diplômés universitaires de 2009-10 sondés ont déclaré « être surqualifié[s] pour l'emploi qu'ils occupaient la semaine dernière », alors que 38 % déclaraient posséder « le niveau de scolarité requis ».

Ces résultats cadrent avec le constat du DPB : une augmentation du nombre des diplômés universitaires surqualifiés et une baisse du nombre des diplômés suffisamment qualifiés depuis la récente récession.

La surqualification est attribuable principalement à des facteurs liés à la demande

Parmi les diplômés universitaires ayant déclaré « être surqualifié[s] pour l'emploi qu'ils occupaient la semaine dernière », les deux raisons citées le plus souvent pour expliquer le fait que leur emploi actuel diffère de celui qu'ils espéraient étaient les suivantes : (1) ils ne pouvaient pas trouver le type d'emploi qu'ils voulaient; (2) ils ne pouvaient plus attendre d'obtenir l'emploi qu'ils voulaient.

Ces raisons ont été citées par environ 33 % de ceux ayant déclaré être surqualifiés parmi les diplômés de 2009/2010 et par environ 31 % de 2013⁷.

La surqualification est surtout répandue dans le secteur des services

Selon Uppal et Larochelle-Côté, en 2011 : « La grande majorité des diplômés surqualifiés se retrouvaient dans trois champs d'études seulement :

1) commerce, gestion et administration publique, 2) sciences sociales, sciences du comportement et droit, et 3) sciences humaines. »

Dans les métiers qui ne requièrent qu'un diplôme d'études secondaires, le DPB a constaté qu'en 2014 les personnes surqualifiées étaient surtout concentrées dans le secteur du personnel de bureau (28 % des personnes surqualifiées dans les métiers ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires), celui des ventes et des services (20 % du total), et de la vente au détail et du travail de bureau (9 % du total).

Dans les professions qui exigent des études postsecondaires, les personnes surqualifiées étaient davantage présentes dans les domaines des assurances et de l'immobilier (14 % des personnes surqualifiées dans des professions nécessitant des études postsecondaires) et dans le personnel administratif et de réglementation (14 %).

Statistique Canada a récemment publié l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). Les données pour le 1er trimestre de 2015 révèlent que les postes vacants sont plus nombreux dans les métiers qui requièrent les compétences les moins élevées⁸.

Annexe A: Indicateurs désagrégés

Les indicateurs du marché du travail global examinés dans le présent document peuvent être ventilés par province et par secteur. Le DPB n'évalue pas les tendances provinciales ou sectorielles. Compte tenu de la diversité du marché du travail au Canada, le DPB compare les indicateurs du marché du travail entre les provinces et les secteurs.

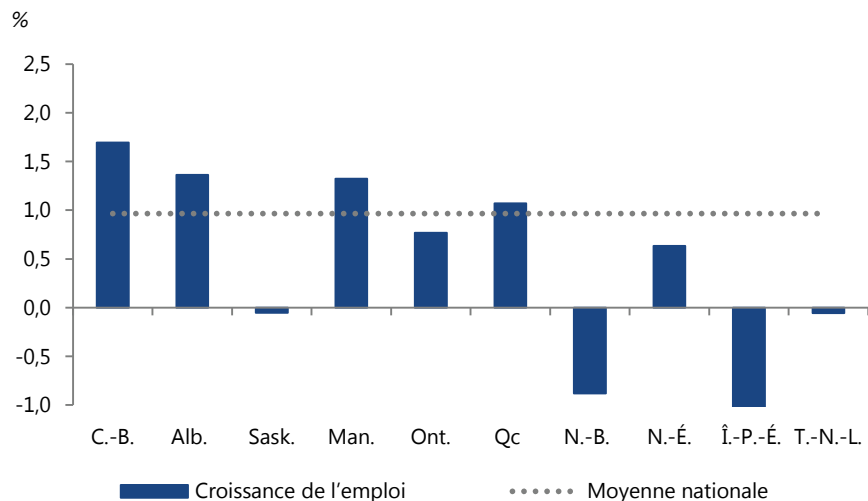
Indicateurs du marché du travail par province

Dans la plupart des provinces, les niveaux d'emploi ont été plus élevés au 3^e trimestre de 2015 qu'ils ne l'étaient au même trimestre de l'année précédente.

Dans quatre des dix provinces, soit la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba et le Québec, l'emploi a affiché une croissance trimestrielle supérieure à la moyenne nationale entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015 (figure A-1).

Figure A-1

Croissance de l'emploi, 2014T3 à 2015T3



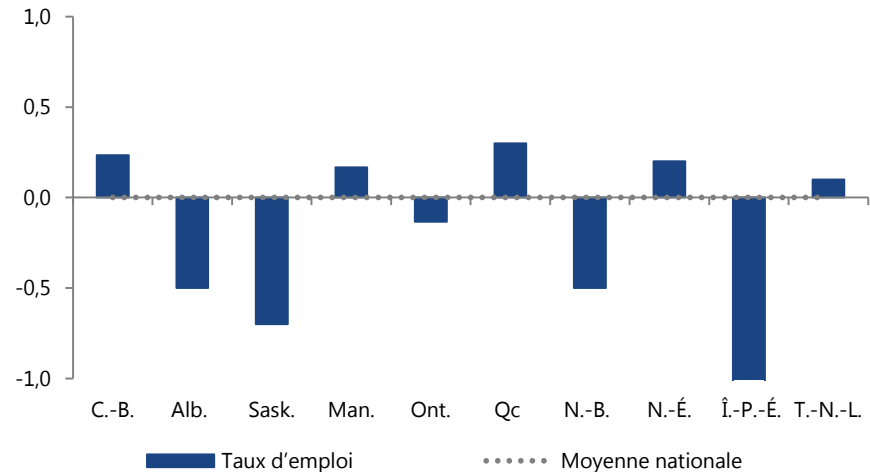
Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Étant donné la variation de la croissance de la population active dans les provinces, il est utile de comparer l'évolution des taux d'emploi (figure A-2).

Les principales provinces productrices de pétrole, soit l'Alberta et la Saskatchewan, ont vu baisser leur taux d'emploi après le 3^e trimestre de 2014. Cette baisse a coïncidé avec la chute des prix du pétrole au cours de la même période.

Figure A-2 Variation du taux d'emploi, 2014T3 à 2015T3

Points de pourcentage

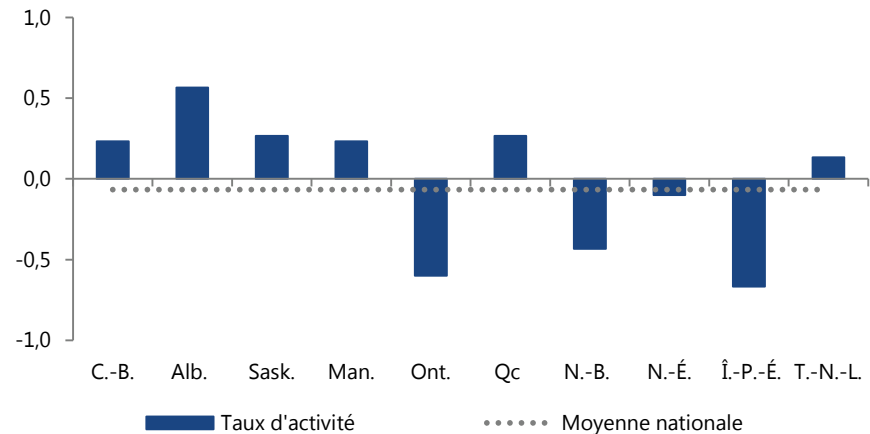


Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015, le taux d'activité a progressé dans six provinces : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador. Par contre, à l'échelle nationale, il a diminué de 0,1 point de pourcentage, les baisses les plus marquées ayant été enregistrées en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard (figure A-3).

Figure A-3 Variation du taux d'activité, 2014T3 à 2015T3

Points de pourcentage



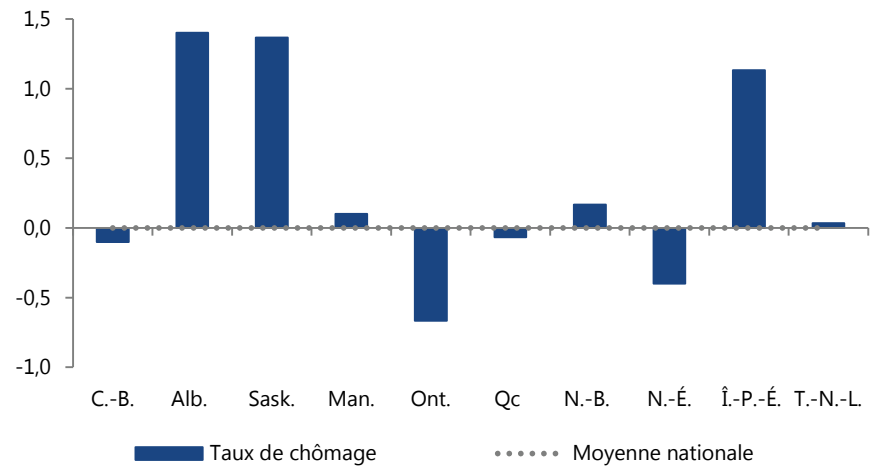
Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Depuis le 3^e trimestre de 2014, le taux de chômage a augmenté considérablement en Alberta, en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard. En revanche, l'Ontario affiche un taux de chômage sensiblement inférieur, qui reflète une diminution assez prononcée du taux d'activité dans cette province (figure A-4).

Dans les provinces de l'Ouest, au 3^e trimestre de 2015, le taux de chômage est demeuré moins élevé qu'en Ontario, et ce, malgré la baisse des prix du pétrole (figure A-5).

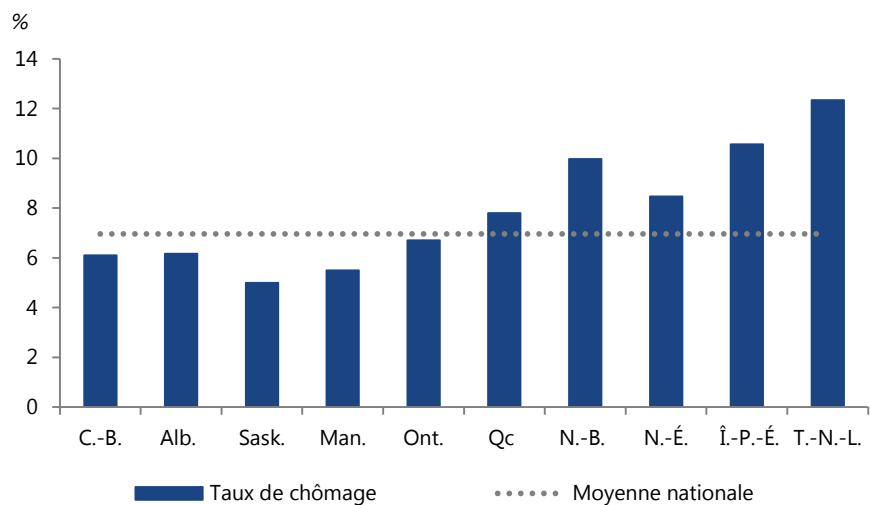
Figure A-4 Variation du taux de chômage, 2014T3 à 2015T3

Points de pourcentage



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Figure A-5 Taux de chômage, 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Indicateurs du marché du travail par secteur d'activité

Les données sectorielles traduisent l'incidence de la baisse des prix du pétrole. Dans le secteur des biens, l'emploi a reculé de 0,6 % entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015 (figure A-6) alors que l'extraction minière, pétrolière et gazière chutait de près de 4 %.

Dans le secteur manufacturier, l'emploi a augmenté de 0,1 %. Il s'agit d'un gain modeste, vu la forte dépréciation du dollar canadien.

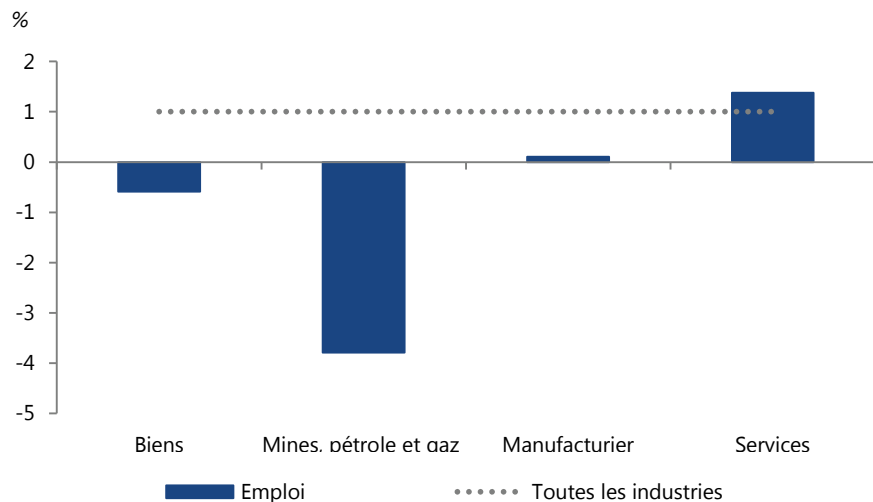
L'emploi dans le secteur des services – moteur principal de la création d'emplois depuis la chute des prix du pétrole – a progressé de 1,4 %.

Entre le 3^e trimestre de 2014 et le 3^e trimestre de 2015, l'augmentation de 1,1 % de l'emploi dans le secteur public correspondait aux gains de 0,8 % enregistrés dans le secteur privé au chapitre de l'emploi (figure A-7). Pendant la même période, la croissance de 3,5 % des salaires dans le secteur des services était supérieure à la hausse de 2,6 % dans le secteur des biens.

Toutefois, les salaires dans le sous-groupe comprenant l'extraction pétrolière et gazière ont progressé de 3,9 % au cours de cette période malgré le recul marqué de l'emploi (figure A-8).

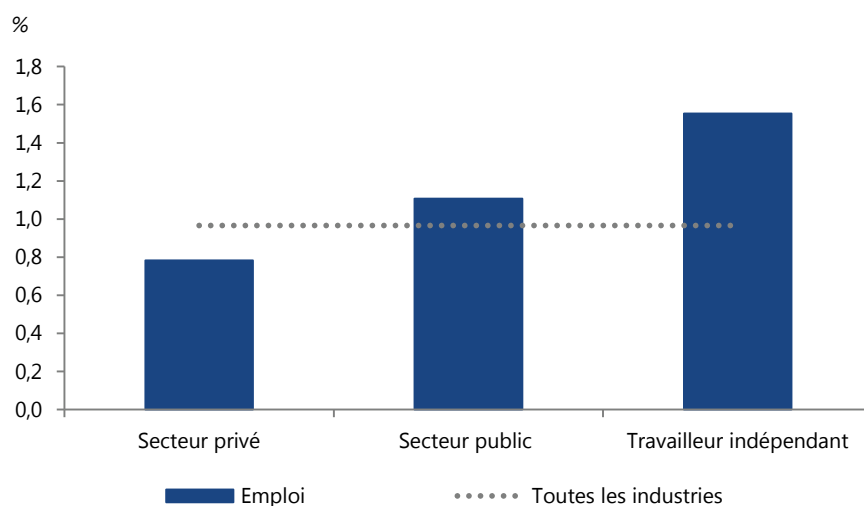
Figure A-6

Variation de l'emploi, 2014T3 à 2015T3



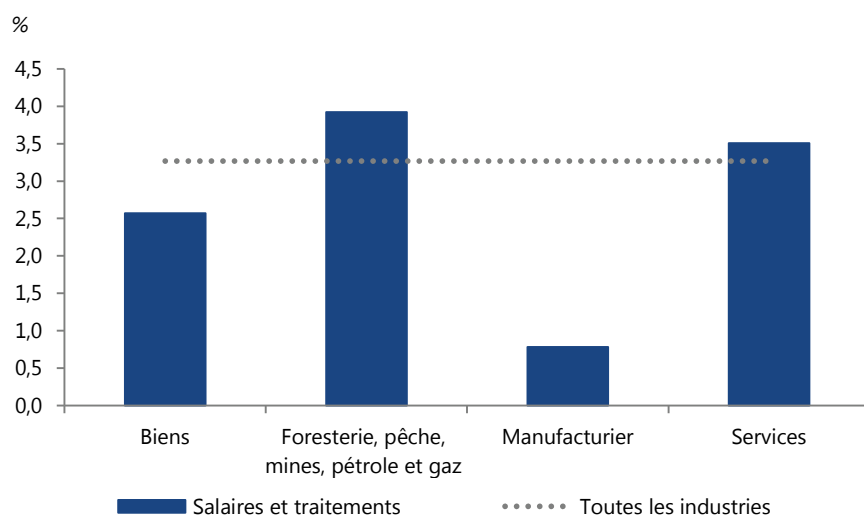
Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Figure A-7 Variation de l'emploi, 2014T3 à 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Figure A-8 Variation des salaires, 2014T3 à 2015T3



Sources : Directeur parlementaire du budget et Statistique Canada.

Annexe B: Méthodologie pour l'évaluation de la qualification

À l'aide des microdonnées de l'Enquête sur la population active (EPA)⁹, le DPB a analysé la correspondance entre les attestations d'études des nouveaux diplômés universitaires et leurs qualifications professionnelles. L'EPA indique le niveau d'instruction le plus élevé atteint et la profession selon la Classification nationale des professions (CNP-S) de chacun des répondants.

Emploi et Développement social Canada publie la matrice de la Classification nationale des professions (2011), qui classifie les codes de la CNP-S en fonction de cinq niveaux de compétence.

Le niveau de compétence 0 correspond aux professions en gestion. Les professions du niveau de compétence A exigent généralement des études universitaires. Les professions du niveau de compétence B requièrent généralement des études collégiales ou une formation en apprentissage. Les professions du niveau C nécessitent habituellement des études secondaires et/ou une formation propre à la profession, et le niveau D ne demande qu'une formation en cours d'emploi.

Le tableau B-1 associe aux codes de la CNP-S inclus dans l'EPA le niveau de compétence selon la matrice CNP-S.

En utilisant le code de la CNP-S et le niveau d'instruction atteint selon l'EPA, nous pouvons classer les emplois en trois catégories.

Un travailleur est considéré comme « suffisamment qualifié » pour un poste si le niveau d'instruction le plus élevé qu'il a atteint correspond à celui que requiert généralement le poste.

Un travailleur est considéré comme « surqualifié » si le niveau d'instruction le plus élevé qu'il a atteint est supérieur à celui qui est normalement exigé pour son poste. Par exemple, un diplômé universitaire qui travaille comme associé aux ventes (niveau de compétence C) serait considéré comme surqualifié.

Un travailleur est considéré comme « sous-qualifié » si le niveau d'instruction le plus élevé qu'il a atteint est inférieur à celui que nécessite son poste.

Dans le présent rapport, les personnes qui occupent un poste de gestion (niveau de compétence 0) sont exclues du calcul de la surqualification et de la sous-qualification parce que la qualification requise pour un poste de gestion peut varier d'un secteur à l'autre. Par conséquent, ces personnes sont considérées comme étant « suffisamment qualifiées ».

Tableau B-1

CNP-S 2001		Niveau de compétence
1.	Cadres supérieurs	0
2.	Directeurs spécialistes	0
3.	Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	0
4.	Autres directeurs n.c.a.	0
5.	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	A
6.	Personnel d'administration des finances et des assurances	B
7.	Secrétaires	B
8.	Personnel administratif et de réglementation	B
9.	Personnel de supervision du travail de bureau	B
10.	Personnel de bureau	C
11.	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	A
12.	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	B
13.	Personnel professionnel des soins de santé	A
14.	Professionnels en sciences infirmières	A
15.	Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	B
16.	Personnel de soutien des services de santé	C
17.	Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes	A
18.	Enseignants	A
19.	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	B
20.	Personnel professionnel des arts et de la culture	A
21.	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	B
22.	Personnel de supervision des ventes et des services	B
23.	Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	B
24.	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	C
25.	Caissiers	D
26.	Chefs et cuisiniers	B
27.	Personnel des services des aliments et boissons	C
28.	Personnel des services de protection	B
29.	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	C
30.	Personnel de soutien familial et de garderie	C
31.	Personnel de la vente et des services n.c.a.	C
32.	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	B
33.	Personnel des métiers de la construction	B

Tableau B-1

CNP-S 2001		Niveau de compétence
34.	Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunications	B
35.	Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	B
36.	Mécaniciens	B
37.	Autres métiers n.c.a.	B
38.	Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	B
39.	Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	C
40.	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	D
41.	Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres	C
42.	Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazière et à la pêche, sauf les manœuvres	C
43.	Personnel élémentaire de la production primaire	D
44.	Surveillants dans la fabrication	B
45.	Opérateurs de machines dans la fabrication	C
46.	Monteurs dans la fabrication	C
47.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	D

Sources : Enquête sur la population active, matrice de la Classification nationale des professions (2011).

Note : La structure CNP-S représente un autre regroupement statistique de la CNP et comprend 47 groupes principaux. La correspondance entre la structure CNP-S et les groupes CNP est fondée sur les données de Statistique Canada (2001).

Références

Bureau du directeur parlementaire du budget, *Évaluation de la situation du marché du travail au Canada – 2014*, mars 2014, http://www.pbo-dpb.gc.ca/files/files/Labour_Note_FR.pdf.

Bureau du directeur parlementaire du budget, *Perspectives prébudgétaires*, avril 2015, <http://www.pbo-dpb.gc.ca/files/files/PreBudgetOutlook2015FR.pdf>.

Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires, premier trimestre de 2015*, août 2015, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150813/dq150813a-fra.htm>.

Uppal Sharanjit; LaRochelle-Côté, Sébastien, *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada*, 2014.

Zmitrowitz et Kahn, *Par-delà le taux de chômage : une évaluation en profondeur des marchés du travail canadien et américain depuis la Grande Récession*, 2014.

NOTES

1. Sauf indication contraire, le présent rapport repose sur les données disponibles au 30 octobre 2015.
2. Le taux d'emploi au Canada reste plus élevé que les moyennes des États-Unis, du G7 et de l'OCDE en raison d'un taux d'activité supérieur, en particulier chez les femmes.
3. *Par-delà le taux de chômage : une évaluation en profondeur des marchés du travail canadien et américain depuis la Grande Récession* (Zmitrowitz et Kahn, 2014).
4. Voir Uppal et Larochelle-Côté (2014), qui traitent de ces travaux.
5. Par contre, un travailleur pourrait choisir d'effectuer de son plein gré un travail pour lequel il est surqualifié afin de disposer d'une souplesse ou d'une autonomie accrue (p. ex. entrepreneur, agent immobilier).
6. Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des diplômés 2013*.
7. Il serait utile de comparer le niveau d'études exigé et l'offre de main-d'œuvre par niveau d'études. Malheureusement, nous n'avons pas pu trouver de données publiques nationales rétrospectives sur la demande de main-d'œuvre (c.-à-d. les offres d'emploi) par niveau d'études exigé ou par CNP.
8. <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150813/dq150813a-fra.htm>.
9. Le présent rapport repose sur les microdonnées de l'EPA de janvier 1990 à décembre 2014 et a été compilé en janvier 2015. Par la suite, en février 2015, une révision rétrospective des microdonnées de l'EPA pour la période de 2001 à 2014 a été publiée. Cependant, les données révisées n'auraient aucune incidence notable sur les résultats de l'analyse.