

PORTES OUVERTES

Guide d'utilisation de l'information sur le marché du travail en Ontario



GUIDE D'UTILISATION DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ONTARIO



Produit par : Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail
Division du marché du travail et de la formation
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
18^e étage, 900, rue Bay, Édifice Mowat
Toronto (Ontario)
M7A 1L2
Courriel : LMIR@edu.gov.on.ca

Août 2005

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités tient à remercier M. William G. Wolfson, de WGW Services Ltd., de son concours dans le cadre de la rédaction du présent guide.

This publication is also available in English under the name :

GUIDE TO USING LABOUR MARKET INFORMATION IN ONTARIO

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
1. INTRODUCTION	1
2. MODE DE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	3
3. DÉFINITIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL	8
4. TYPES ET ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	12
5. INTERPRÉTATION DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	15
ANNEXE A : DESCRIPTION DES DONNÉES	17
ANNEXE B : SYSTÈMES DE CLASSIFICATION DES PROFESSIONS ET DES INDUSTRIES	19

GUIDE D'UTILISATION DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ONTARIO

SOMMAIRE

L'information sur le marché du travail (IMT) consiste en des renseignements sur les conditions au sein du marché du travail et le fonctionnement de ce dernier. Le marché du travail, comme d'autres marchés, peut être décrit en termes d'offre et de demande. L'offre concerne principalement le nombre de travailleurs éventuels et leurs caractéristiques. Par contre, la demande concerne les exigences en matière de dotation des employeurs. Au sein du marché du travail, des services de main-d'œuvre sont échangés et c'est l'interaction entre les travailleurs et les entreprises qui détermine, en partie, le coût de la main-d'œuvre, le nombre de travailleurs employés et les conditions de travail liées à l'emploi, comme l'horaire de travail et les fonctions précises.

Le présent guide vise à mieux faire comprendre le monde important de l'IMT et à le rendre plus accessible. Il :

- explique comment le marché du travail fonctionne;
- présente des définitions clés sur le marché du travail et des calculs;
- offre un bref contexte sur l'interprétation des statistiques sur le marché du travail;
- discute de certaines sources de données d'IMT clés; et
- met l'accent sur les principaux systèmes de classification utilisés au Canada pour organiser les données d'emploi par profession et par industrie.

Le présent guide devrait s'avérer particulièrement utile pour les chercheurs d'emploi, les étudiants, les conseillers en orientation, les responsables de la formation au sein des sociétés, les professionnels des ressources humaines, les organismes communautaires et les commissions locales de l'Ontario.

1. INTRODUCTION

L'information sur le marché du travail (IMT) peut être définie de manière générale comme les renseignements dont les particuliers et les organismes ont besoin pour pouvoir prendre des décisions avisées sur le marché du travail.¹ En termes plus précis, l'IMT est synonyme de données sur l'offre et la demande de main-d'œuvre au sein d'un certain marché du travail.²

On peut considérer l'IMT comme « l'huile » qui fait tourner le « moteur » du marché du travail et qui lui permet de fonctionner de façon efficace et efficiente. En d'autres termes, pour que les particuliers puissent répondre aux signaux du marché comme les changements salariaux et les possibilités d'emploi de façon opportune, il faut acquérir un certain degré de connaissance. La conception et la diffusion d'IMT exacte permettent de créer des personnes actives informées, ce qui est vital.

L'IMT répond aux questions suivantes :

- Quelles sont les professions les mieux rémunérées?
- Quelles sont les régions géographiques caractérisées par les meilleures opportunités en matière d'emploi?
- Comment les différents secteurs de la population se comportent-ils au sein du marché du travail?
- Quels sont les emplois que les employeurs ont du mal à pourvoir?
- Quels types de formation et d'éducation les employeurs recherchent-ils chez leurs employés éventuels?
- À quel âge le travailleur typique prend-il sa retraite?
- Quelles sont les professions qui sont supposées être caractérisées par la croissance la plus rapide?

L'IMT peut offrir une certaine réponse à ces questions et à de nombreuses autres questions importantes sur le fonctionnement et le rendement du marché du travail. Elle peut revêtir différentes formes, compte tenu des besoins des usagers :

¹ Forum des ministres du marché du travail (2003), « Information sur les carrières et le marché du travail : Lignes directrices sur la prestation des services ».

² Roy (2000), « What is Labour Market Information? »

- pour les personnes faisant des choix de carrière, l'IMT la plus pertinente concerne les options professionnelles et les possibilités de formation et d'éducation, le milieu actuel du marché du travail et les tendances futures;
- pour les chercheurs d'emploi, l'IMT peut concerner les possibilités d'emploi, les exigences en matière de niveau de compétence, les conditions de travail, les taux de salaire en vigueur et les stratégies efficaces de recherche d'emploi;
- pour les employeurs, l'IMT peut orienter les stratégies de rémunération, les efforts de recrutement, les pratiques de formation, les décisions en matière d'investissement et d'emplacement et les négociations collectives;
- pour les éducateurs, l'IMT peut servir à prévoir la demande estudiantine, à concevoir des curriculum et à planifier l'offre de cours.

Bien que l'IMT revête normalement la forme de données quantitatives ou numériques, des renseignements qualitatifs peuvent également jeter une certaine lumière sur les résultats et les tendances au sein du marché du travail. Par exemple, bien qu'un sondage sur la population en âge de travailler puisse servir à estimer le nombre de chômeurs, des entrevues non structurées ou des études de cas risquent de mieux saisir les expériences réelles des personnes au chômage.³

Le fait qu'une étude utilise des données quantitatives ou qualitatives dépend, en partie, de la question particulière au plan de la recherche. La méthode de recherche adoptée peut aussi refléter les pratiques et les techniques les plus communes de la discipline universitaire du chercheur. Par exemple, les économistes ont tendance à effectuer des recherches quantitatives, alors que les sociologues risquent de mettre davantage l'accent sur la recherche qualitative. Par ailleurs, les organismes et associations communautaires peuvent recueillir des renseignements par le biais de groupes de discussion ou de sondages menés auprès d'employeurs.

³ De Vaus (2002), Surveys in Social Research.

2. MODE DE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Interaction des acheteurs et des vendeurs de main-d'œuvre au sein des marchés du travail

Il y a un marché lorsqu'il existe des acheteurs (demande) et des vendeurs (offre) de biens ou de services.⁴ Au sein du marché du travail, les services de main-d'œuvre sont échangés et les négociations qui se produisent entre acheteurs et vendeurs déterminent en partie le placement des travailleurs dans des emplois assortis de salaires, d'avantages sociaux et de conditions d'emploi précis.

La demande de main-d'œuvre provient des employeurs et de leurs besoins d'employer des travailleurs pour produire des biens et des services. Les sociétés choisissent leurs niveaux de dotation en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants : coût de la main-d'œuvre; productivité de la main-d'œuvre; niveau actuel et prévu de production; et prix que la société peut obtenir de sa production.⁵ Des débouchés surviennent lorsque les sociétés élargissent leurs opérations ou lorsqu'elles remplacent des travailleurs qui quittent leur emploi, par exemple pour prendre leur retraite.

En termes très simples, par offre de travailleurs, on entend le nombre de personnes qui travaillent à l'heure actuelle ou qui cherchent activement un emploi. L'importance de l'offre de travailleurs est déterminée par le nombre de personnes en âge de travailler⁶ (la population en âge de travailler) et par le pourcentage de la population en âge de travailler qui souhaite travailler.⁷ Les autres composants de l'offre de main-d'œuvre incluent le nombre d'heures de travail du personnel, les efforts déployés par les employés et les compétences dont est dotée la population active. Par conséquent, l'offre de travailleurs est fonction de toute une série de facteurs : répartition selon l'âge de la population; tendances en matière de retraite; tendances en matière de migration; décisions en matière d'éducation et de formation; taux de fertilité; état de l'économie; et décisions des particuliers concernant la répartition du temps entre les activités professionnelles et les loisirs.

Spécificité des marchés du travail

Bien que le marché du travail soit souvent décrit en termes d'offre et de demande, il existe de nombreuses caractéristiques uniques du marché du travail qui restreignent ou limitent l'applicabilité de ce cadre théorique. Par exemple, la théorie économique fondamentale de l'offre et de la demande prédit que si l'offre d'un article dépasse la demande de cet article, alors le prix de l'article devrait

⁴ Kaufman et Hotchkiss (2003), The Economics of Labor Markets (6^e édition).

⁵ Ibid.

⁶ Au Canada, il s'agit des personnes âgées d'au moins 15 ans.

⁷ Il s'agit techniquement du taux d'activité. Pour de plus amples renseignements, voir la partie sur les définitions du marché du travail.

baisser. Par ailleurs, son prix devrait chuter jusqu'à ce que l'excédent (c'est-à-dire l'offre excédentaire) ait disparu.

Dans une économie pour un produit agricole comme le blé, il semblerait raisonnable de s'attendre à ce qu'une offre excédentaire entraîne une baisse du prix, car les vendeurs se feront concurrence à la baisse pour attirer des acheteurs. Les acheteurs, à leur tour, préféreront probablement choisir le vendeur qui propose le prix le plus bas, tant qu'il n'existe pas de différence notable de qualité entre les produits. Cependant, au sein du marché du travail, l'offre excédentaire n'entraîne pas automatiquement une réduction du prix (c'est-à-dire une baisse du taux salarial).⁸ De même, la demande excédentaire ne débouche pas systématiquement sur une augmentation des prix. Certaines des principales raisons de ces écarts par rapport à l'économie traditionnelle de l'offre et de la demande figurent ci-dessous.

Forces institutionnelles

Les forces institutionnelles sont les effets que des organismes comme des sociétés, des gouvernements et des syndicats exercent sur le marché du travail. Ces forces peuvent être codifiées en tant que règles officielles (p.ex., lois) ou exister en tant que pratiques officieuses (p.ex., comportements). Quelle que soit la forme particulière qu'elles revêtent, les forces institutionnelles peuvent exercer une influence importante sur la situation sur le marché du travail.

Les lois sur le marché du travail sont une entrave évidente au fonctionnement libre des forces de l'offre et de la demande. Vous trouverez ci-dessous une liste partielle et une description des lois sur le marché du travail régissant le marché du travail ontarien.

- La *Loi sur les normes d'emploi* empêche que les salaires ne tombent en dessous d'un salaire minimum spécifié. La loi précise aussi la durée maximum de la semaine de travail et les conditions en vertu desquelles un employé a le droit de toucher des heures supplémentaires.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* protège les travailleurs contre les dangers en matière de santé et de sécurité au lieu de travail, en expliquant les droits et les responsabilités de toutes les parties au lieu de travail.
- La *Loi sur les relations de travail* régit le processus en vertu duquel un syndicat obtient les droits et les modalités de négociation en vertu desquels les syndicats et les employeurs entament des négociations collectives.
- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario protège les travailleurs contre toute pratique discriminatoire en milieu de travail et harcèlement au lieu de travail.

⁸ Kaufman et Hotchkiss (2003), The Economics of Labor Markets (6^e édition).

- La *Loi sur l'équité salariale* exige que les emplois « féminins » soient rémunérés comme les emplois « masculins », s'ils sont de valeur comparable.

Les institutions introduisent des règles et des règlements qui influent sur le fonctionnement du marché du travail. Par exemple, les pratiques de recrutement au sein d'une société peuvent déterminer qui peut postuler des emplois précis. Par conséquent, il se peut qu'il existe une distinction importante entre le marché du travail interne (c'est-à-dire les travailleurs au sein de la société) et le marché du travail externe (c'est-à-dire les travailleurs à l'extérieur de la société). Les travailleurs à l'intérieur des marchés du travail sont, dans une certaine mesure, protégés contre les pressions de l'offre et de la demande qui se manifestent au sein du marché du travail externe.

Nature à long terme du contrat d'emploi

La nature relativement longue de la relation d'emploi est une autre caractéristique importante du marché du travail.⁹ C'est-à-dire que d'autres transactions économiques sont de nature à court terme comparé à la relation qui se noue entre un travailleur et une société. Une des conséquences importantes de la relation à long terme entre les travailleurs et les sociétés est le fait que les salaires et les niveaux d'emploi sont moins réceptifs aux forces de l'offre et de la demande qu'ils ne le seraient autrement. Par exemple, les sociétés peuvent décider de garder des travailleurs durant une période de ralentissement économique pour éviter d'avoir à assumer les coûts du recrutement et de la formation des travailleurs lors de la reprise économique.¹⁰ Par ailleurs, les sociétés peuvent décider de ne pas réduire les salaires de leurs travailleurs durant une période de chômage relativement élevé, de peur que les réductions salariales n'exercent des effets négatifs à long terme sur le moral, la productivité et le roulement du personnel.¹¹

Travailleurs et emplois uniques

Une autre caractéristique du marché du travail est la diversité des caractéristiques du service négocié. Les travailleurs ont des compétences, aptitudes, expérience, éducation, attitudes de travail et motivations divergents. Par ailleurs, les employeurs et les emplois qu'ils offrent ont des attributs différents dont la nature et la complexité du travail, les avantages sociaux, le milieu de travail, les possibilités de promotion et la qualité des relations de travail. Il est clairement difficile de décrire quelque chose sous forme de

⁹ Selon une étude de Statistique Canada par Picot, Heisz et Nakamura (2001), la durée moyenne prévue d'un emploi complet en 1999 était de 53 mois.

¹⁰ Benjamin, Gunderson et Riddell (2002), Labour Market Economics: Theory, Evidence, and Policy in Canada, 5^e édition.

¹¹ Bewley (1999), Why Don't Wages Fall in Recessions?

« marché » alors, que dans une certaine mesure, chaque travailleur et chaque emploi est unique.

La spécificité des travailleurs et des emplois a deux conséquences principales. Premièrement, les échanges de main-d'œuvre dépendent de nombreux facteurs, outre le prix. Par exemple, les travailleurs peuvent rationnellement « échanger » un salaire élevé contre la sécurité d'emploi ou un cadre de travail plus agréable.¹² Deuxièmement, il est important que les personnes qui offrent ou cherchent des travailleurs acquièrent assez de renseignements sur l'autre partie avant d'effectuer des transactions au sein du marché du travail.

Multiplicité des marchés

Jusqu'à présent, le terme « marché du travail » a été utilisé comme s'il n'existait qu'un seul marché du travail. En réalité, « le » marché du travail se compose de nombreux marchés auxiliaires. Les deux modes de division les plus importants du marché du travail sont par emplacement géographique et par profession.

Si les sociétés et les travailleurs se cherchent mutuellement dans tout le Canada, on qualifie ce marché de marché du travail *national*. La recherche de travailleurs pour des professions hautement techniques et professionnelles est souvent effectuée à l'échelle nationale. Le directeur de la recherche d'une grande société pharmaceutique et la directrice générale d'une importante association de bienfaisance sont des exemples de postes au sein du marché du travail *national*. Pour certaines professions, comme ceux d'athlète professionnel ou de professeur d'université, le marché du travail peut revêtir un caractère *international*. Par ailleurs, si le secteur de recherche est limité à la collectivité locale, le marché est qualifié de marché du travail *local*. Les agents immobiliers et les chauffeurs de taxi sont des exemples de professions pour lesquelles la recherche d'emploi et le recrutement se produisent typiquement au sein du marché du travail local.

Lorsqu'on analyse les salaires et les possibilités d'emploi, la profession est une autre caractéristique importante.¹³ Par exemple, les conditions de l'offre et de la demande différeront probablement au sein des professions suivantes : enseignante ou enseignant, chauffeur de camion et programmeur informatique. La mobilité entre les professions est limitée par certains facteurs qui sont relativement évidents. Premièrement, les permis professionnels restreignent la capacité d'exercer un métier précis (p.ex., les enseignants ont

¹² En économie, cette notion est appelée la théorie de la compensation de l'écart salarial et a été définie pour la première fois par Adam Smith dans The Wealth of Nations.

¹³ La profession désigne le genre de travail rémunéré accompli. Le genre de travail est défini par les tâches, les fonctions et les responsabilités et il comprend souvent des facteurs tels que les documents traités ou utilisés, les procédés industriels utilisés, le matériel utilisé, ainsi que les produits ou les services fournis. Voir http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/work_f.htm.

besoin d'un baccalauréat en éducation pour pouvoir enseigner dans les écoles publiques de l'Ontario). Deuxièmement, il faut des compétences et une expérience professionnelle différentes pour que le rendement soit satisfaisant au sein des professions. Bien qu'on insiste souvent dans les récentes publications sur la souplesse qu'ont les employés de changer d'employeur, les travailleurs continuent à faire preuve d'une grande loyauté envers le métier qu'ils choisissent. En fait, certains prétendent que bien que les travailleurs aient été bien plus enclins à changer d'employeur dans les années 1980 et 1990, ils étaient bien plus susceptibles de garder leur métier.¹⁴

Les limites entre les marchés du travail individuels sont, parfois, assez poreuses. Ceci signifie que les travailleurs peuvent passer d'un marché du travail à l'autre. Si l'on continue avec les exemples donnés ci-dessus, un chauffeur de camion pourrait reprendre des études pour devenir enseignant et donc faire partie de l'offre de travailleurs au sein de la profession enseignante. Il est aussi possible qu'une agente immobilière abandonne sa recherche au sein du marché du travail local pour déménager à l'autre bout du pays pour trouver du travail. La mobilité au sein des marchés du travail dépend des facteurs suivants : degré de similarité entre les professions (en termes d'exigences professionnelles et de compétences requises); coût de la recherche d'emploi; différences géographiques entre les régions; et caractéristiques démographiques qui risquent d'influer sur la décision d'une personne de déménager loin (p.ex., la présence d'enfants, un conjoint qui travaille, etc.).

¹⁴ Cappelli (1999), The New Deal at Work.

3. DÉFINITIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Définitions choisies

Si la majeure partie de la terminologie décrivant les activités des particuliers sur le marché du travail peut paraître familière, les documents officiels ont tendance à utiliser des définitions assez précises.

Au Canada, les deux plus importantes enquêtes visant à recueillir des données sur l'élément du marché du travail touchant les travailleurs sont l'Enquête sur la population active (EPA) et le Recensement du Canada.¹⁵ L'une des fonctions essentielles de ces enquêtes est de répartir la population « admissible » (voir population en âge de travailler ci-dessous) dans l'une des trois catégories distinctes suivantes selon l'activité sur le marché du travail : les personnes occupées, les chômeurs et les personnes inactives.

- La **population en âge de travailler** (PAT) s'entend des personnes âgées de 15 ans et plus qui sont potentiellement sondées par Statistique Canada sur leur activité sur le marché du travail dans le cadre de ses enquêtes (l'EPA ou le Recensement).¹⁶
- La **population active** (PA) représente le nombre de personnes âgées de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence, soit occupaient un emploi, soit étaient au chômage.¹⁷
- **Emploi** (E) s'entend, le plus souvent, du nombre de personnes qui, durant la semaine de référence, travaillaient contre rémunération ou avantage pécuniaire.¹⁸
 - Les travailleurs sont considérés comme des travailleurs **à plein temps** lorsqu'ils travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur principal (ou seul) lieu de travail. Autrement, ils sont considérés comme des travailleurs **à temps partiel**.
 - Il existe deux grandes catégories de travailleurs – ceux qui travaillent pour eux-mêmes (**travailleurs indépendants**) et ceux

¹⁵ On peut consulter la plus récente version du « Guide de l'Enquête sur la population active » à www.statcan.ca.

¹⁶ La définition ne comprend pas les personnes résidant au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut de même que celles qui résident dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des forces armées canadiennes ou les détenus des institutions pénitentiaires.

¹⁷ Au sens technique, « personnes » s'entend de la population active. Voir note 16.

¹⁸ Les personnes occupées comprennent aussi celles qui accomplissent du travail familial non rémunéré ou occupaient un emploi, mais étaient absentes du travail pour cause de maladie ou d'invalidité, de responsabilités personnelles ou familiales, de conflit de travail ou de vacances.

qui travaillent pour d'autres personnes (**employés**).¹⁹ Cette distinction revêt de l'importance aux fins de l'impôt et des charges sociales.

- **Chômage (C)** s'entend, le plus souvent, des personnes qui n'occupaient pas d'emploi, mais qui en cherchaient un activement.²⁰
- Les personnes appartenant à la catégorie des **inactifs (I)** sont les personnes appartenant à la population en âge de travailler qui ne sont ni des personnes occupées, ni des chômeurs. Les personnes à la retraite et les mères et les pères « qui restent à la maison » peuvent être des exemples d'inactifs.

D'après un rapport publié par le National Skills Task Force du Royaume-Uni sur les compétences, « la terminologie utilisée pour traiter des questions liées aux compétences est très peu claire »²¹ [traduction libre]. Cette conclusion vaut pour la recherche et l'analyse d'origine canadienne qui portent sur l'élément demande du marché du travail.

En particulier, bon nombre des termes utilisés pour décrire des déséquilibres relatifs à l'élément demande (p.ex., « pénurie de main-d'œuvre », « pénurie de compétences », « pénurie de travailleurs spécialisés », « vacance » et « lacunes dans les compétences ») sont parfois considérés comme des mots synonymes et d'autres fois comme des mots ayant des sens distincts. Plus particulièrement, dans certaines études, le terme « pénurie de compétences » est utilisé dans un sens général pour décrire tous les types de difficultés liées à la dotation des postes. Le terme peut donc s'appliquer aux aspects quantitatifs du déséquilibre (p.ex., nombre de vacances) ou à ses aspects qualitatifs (p.ex., travailleurs qui ne possèdent pas un certain ensemble de compétences), ou encore à des pénuries de certains types de travailleurs (p.ex., travailleurs spécialisés).

Comme le National Skills Task Group le fait observer « il importe de disposer d'un cadre de réflexion clair pour étudier un sujet immensément complexe et d'une terminologie commune pour traiter des questions liées aux compétences » [traduction libre]. Par conséquent, l'utilisation des mots **poste à pouvoir** et

¹⁹ Un ensemble de critères en common law, établi à l'issue d'arrêts rendus par les tribunaux canadiens, permet d'établir si une personne est considérée comme un employé ou un entrepreneur indépendant. Il s'agit du contrôle exercé par le titulaire du poste sur la façon dont le travail est accompli ainsi que le moment où il l'est; son degré d'intégration au sein de l'organisation; les risques financiers qu'il doit assumer; ainsi que le fait qu'il occupe ce poste pendant la durée d'un projet ou pour une période déterminée.

²⁰ La détermination du statut de chômeur est assez compliqué. À titre d'exemple, une personne est au chômage si elle était sans emploi durant la semaine de référence, mais ne cherchait pas de travail pendant les quatre semaines précédentes parce qu'elle avait été mise à pied temporairement ou devait commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins. Les étudiants à temps plein sont considérés au chômage s'ils sont sans travail et cherchent du travail à temps partiel, mais sont considérés inactifs lorsqu'ils cherchent un emploi à temps plein.

²¹ National Skills Task Force (1998), « Towards a National Skills Agenda ».

lacunes dans les compétences pourrait permettre d'éviter la confusion susmentionnée.

- Un **poste à pourvoir** est un emploi qui est vacant pendant une période de référence donnée, que les employeurs cherchent à combler activement et immédiatement et qui peut être comblé par des travailleurs de l'extérieur.²² Si un poste demeure vacant pendant un long laps de temps (p.ex., quatre mois ou plus), il peut être considéré comme un poste « difficile à pourvoir » ou une vacance « à long terme ».
- Les **lacunes dans les compétences** s'entendent des cas où les employés actuels ou potentiels ne possèdent pas les compétences et l'expérience voulues pour répondre aux besoins en compétences d'une entreprise.²³

D'après les deux définitions ci-dessus, un « poste à pourvoir » est le terme quantitatif décrivant l'écart entre la quantité de travailleurs offerte et la quantité de travailleurs demandée pour un taux de salaire donné. Par ailleurs, « lacunes dans les compétences » est un terme qualitatif et peut ou non se traduire par une vacance à combler selon les pratiques de dotation d'une entreprise. Dans certains cas, un employeur peut réagir à des lacunes dans les compétences en fournissant une formation d'appoint aux travailleurs. D'autres fois, cela peut ne pas être possible ni pratique.

Calculs

Les calculs suivants indiquent la relation entre les trois situations distinctes des travailleurs sur le marché du travail :

$$PAT = PA + I$$

$$PA = E + C$$

Les trois calculs suivants constituent les statistiques sur le marché du travail communément rendues publiques.

Le **taux d'activité** (TA) est la population active totale exprimée en tant que pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

$$TA = \frac{PA}{PAT} \times 100$$

²² Morissette et Zhang (2001), « Which Firms Have High Job Vacancy Rates in Canada? ».

²³ Développement des ressources humaines Canada (2001) « Labour Market/Skill Shortages in Canada: An Overview ».

Le **taux de chômage** (TC) est le nombre total de chômeurs exprimé en tant que pourcentage de la population active.²⁴

$$TC = \frac{C}{PA} \times 100$$

Le **taux d'emploi** (TE) (aussi appelé le « ratio emploi-population ») est le nombre total de personnes occupées en tant que pourcentage de la population en âge de travailler.

$$TE = \frac{E}{PAT} \times 100$$

Si les calculs ci-dessus visent les travailleurs ou l'élément offre du marché du travail, le **taux de postes vacants** (TPV) est un concept analogue se rapportant à l'employeur ou à l'élément demande du marché du travail. Le TPV est le nombre de postes vacants exprimé en tant que pourcentage des postes totaux (comblés et non comblés).

$$TPV = \frac{V}{E + V} \times 100$$

À titre d'exemple, d'après la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), durant le premier trimestre de 2002, 4,5 pour cent des postes totaux chez leurs membres (petites et moyennes entreprises) étaient vacants.²⁵

²⁴ Le taux de chômage est souvent appelé, de façon assez imprécise, le « taux de personnes sans emploi ».

²⁵ Mallet (2002), « Help Wanted: Update » (Document pouvant être consulté à www.cfib.ca).

4. TYPES ET ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La majorité des données sur le marché du travail primaire au Canada sont recueillies par Statistique Canada dans le cadre de diverses enquêtes. Le tableau 1 présente certaines des principales enquêtes.

TABLEAU 1. Enquêtes sur le marché du travail choisies menées par Statistique Canada²⁶

Enquête	Description de l'échantillon	Contenu de l'enquête
Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)	Enquête menée périodiquement auprès des particuliers depuis 1990.	L'EEFA comporte des renseignements détaillés sur la formation dont l'incidence, le type, la durée ainsi que des données économiques et démographiques.
Recensement du Canada	Le premier recensement du Canada date de 1871 et comprenait des questions portant sur les caractéristiques de la population, de l'industrie et du pays. Le Recensement a d'abord été mené tous les dix ans. Cependant, il est effectué tous les cinq ans depuis 1971.	Le Recensement fournit une vaste gamme de renseignements économiques, sociaux et démographiques sur les particuliers et les familles.
Enquête sur la population active (EPA)	L'EPA a été lancée en 1945. Elle constitue la principale source d'indicateurs économiques officiels comme le taux de chômage ou le taux d'activité. Il s'agit d'une enquête mensuelle menée auprès de quelque 53 000 ménages comptant au total environ 100 000 personnes.	L'EPA comporte des renseignements détaillés sur des caractéristiques démographiques (p.ex. l'âge, le sexe et la scolarisation), les caractéristiques de l'emploi (p.ex., syndicalisation, taille de l'entreprise et permanence), le salaire et le nombre d'heures de travail des personnes âgées de 15 ans et plus.
Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC)	Près de 12 000 immigrants âgés de 15 ans et plus qui se sont installés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 ont été interviewés trois fois dans le cadre de cette enquête : six mois, deux ans et quatre ans après leur arrivée.	L'ELIC a été conçue pour étudier le processus par lequel les nouveaux immigrants s'adaptent à la société canadienne. Les sujets étudiés comprennent la maîtrise de la langue, le logement, l'éducation, la reconnaissance des titres étrangers, l'emploi, la santé, le revenu et les perceptions relatives à l'établissement au Canada.

²⁶ Des éléments du tableau 1 ont été adaptés de l'annexe 1B dans Ehrenberg, Smith et Chaykowski (2004), *Modern Labour Economics: Theory and Policy (édition canadienne)*.

Enquête	Description de l'échantillon	Contenu de l'enquête
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)	Enquête longitudinale annuelle auprès d'un échantillon d'environ 15 000 ménages ou 30 000 personnes. Cet échantillon peut être suivi pendant six ans.	L'EDTR étudie les transitions sur le marché du travail et les changements dans le statut économique des personnes. Elle comporte des données sur les activités sur le marché du travail, l'expérience professionnelle, les caractéristiques des emplois, les caractéristiques personnelles, le revenu et les caractéristiques de l'employeur.
Enquête sur le milieu du travail et les employés (EMTE)	Enquête longitudinale annuelle menée depuis 1999 qui comporte une composante employeur et une composante employé. Ces composantes peuvent être reliées et la situation de l'échantillon peut être suivie pendant trois ans.	Enquête auprès des employés comportant des renseignements sur le milieu du travail (p.ex., caractéristiques de l'emploi, formation et développement) et des renseignements sur les employés comme des données démographiques et les antécédents professionnels. L'enquête sur les employeurs fournit des renseignements sur la rémunération, la formation, les vacances, la stratégie, l'utilisation de la technologie et l'organisation du travail.
Enquête auprès des jeunes en transition (EAJT)	L'EAJT comporte des enquêtes longitudinales portant sur deux cohortes, celle des jeunes de 15 ans et celle des 18 à 20 ans. Ces cohortes sont étudiées tous les deux ans. L'échantillon initial de l'enquête sur les jeunes de 15 ans menée en 2000 comptait 38 000 jeunes et celui de l'enquête sur les jeunes de 18 à 20 ans, 29 000.	L'EAJT étudie les formes que revêtent les principales transitions dans la vie des jeunes et les influences sur celles-ci, particulièrement pour ce qui est des études, de la formation et du travail. L'enquête fournit des renseignements sur les expériences éducatives, les réalisations, les aspirations, les attentes ainsi que les expériences professionnelles des jeunes.

Le tableau 2 énumère des enquêtes qui sont menées de façon régulière par certains établissements, associations d'employeurs et entreprises privées.

TABLEAU 2. Enquêtes choisies sur le marché du travail au Canada menées par des organismes autres que Statistique Canada

Enquête	Description de l'échantillon	Contenu de l'enquête
Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada (EPE)	Entrevues trimestrielles menées par les bureaux régionaux de la Banque du Canada auprès des cadres supérieurs d'environ 100 entreprises choisies en fonction de la composition du produit intérieur brut du Canada.	L'EPE recueille les vues des entreprises sur certaines questions dont la croissance anticipée des ventes, les plans d'investissement, les prévisions relatives aux niveaux d'emploi, la capacité de répondre à la demande, les pénuries de main-d'œuvre et les attentes relatives à l'inflation.
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	La FCEI mène des sondages réguliers auprès de ses membres (plus de 100 000 petites et moyennes entreprises). Plus de 20 000 entreprises répondent habituellement aux sondages de la Fédération.	Les entreprises sont sondées sur une vaste gamme de sujets dont les politiques fiscales, leurs principales préoccupations (p.ex., pénurie de main-d'œuvre), les budgets gouvernementaux et les lois.
Conference Board of Canada Learning and Development Outlook Survey (LDO)	La LDO a été effectuée huit fois de façon semestrielle. La dernière LDO a été menée entre juin et août 2004. À ce moment, 206 organisations canadiennes ont répondu au questionnaire qui avait été envoyé à 2 343 d'entre elles.	La LDO comporte des renseignements sur la formation en milieu de travail, et notamment sur le contenu de cette formation, les méthodes de prestation utilisées, les mécanismes d'évaluation, les dépenses engagées, les changements anticipés dans ces dépenses et le lien avec les buts/rendement organisationnels.
Manpower Employment Outlook Survey (MEOS)	La version canadienne de la MEOS repose sur des entrevues menées auprès de plus de 1 700 employeurs publics et privés répartis dans 43 villes/régions du Canada. L'enquête est trimestrielle.	La MEOS établit si les employeurs comptent augmenter ou diminuer le nombre de leurs employés au cours du prochain trimestre.

5. INTERPRÉTATION DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Données désaisonnalisées et données non désaisonnalisées

Lorsque les médias présentent les données sur le marché du travail, il s'agit le plus souvent de *données désaisonnalisées*. Lorsque les économistes se prononcent sur le taux de chômage le plus récent ou sur le dernier changement mensuel dans l'emploi, ils se reportent inévitablement à des données désaisonnalisées.

De façon générale, les données désaisonnalisées sont modifiées pour tenir compte des changements prévisibles (c.-à-d. saisonniers) qui se produisent tout au long de l'année. À titre d'exemple, en raison du climat canadien, davantage de personnes travaillent dans le domaine de l'agriculture en été qu'en hiver. De la même façon, en raison de la saison des achats de Noël, davantage de personnes sont susceptibles de travailler dans le secteur du commerce au détail en décembre plutôt qu'en mars. Les données désaisonnalisées permettent d'exclure les fluctuations moyennes prévisibles des données. Par conséquent, lorsqu'on compare deux ensembles de données mensuels sur une période donnée, la valeur de ces ensembles aura changé pour d'*autres* raisons que les facteurs saisonniers. À titre d'exemple, si le taux de chômage désaisonnalisé diminue, on peut raisonnablement en conclure que l'économie tourne mieux.

Des enquêtes aux populations

De façon générale, on mène habituellement des enquêtes à partir d'échantillons (soit un sous-ensemble de la population) dans le but de faire des observations ou des généralisations sur la population. À titre d'exemple, l'Enquête sur la population active est une enquête portant sur quelque 60 000 ménages au Canada. Des observations sur l'ensemble de la population sont faites à partir des réponses obtenues de la part de ces ménages. Ainsi, en juin 2005, le taux de chômage au Canada se chiffrait à 6,7 pour cent. La question importante qui se pose alors est celle-ci : « Dans quelle mesure pouvons-nous faire des extrapolations concernant la population cible à partir des résultats reposant sur cet échantillon? ». Autrement dit : « Dans quelle mesure les statistiques établies à partir de l'échantillon sont-elles *justes*? »

Justesse

Pourvu que les participants à l'enquête (c'est-à-dire les personnes qui font partie de l'échantillon) soient choisis au hasard,²⁷ la théorie des probabilités nous permet de dire dans quelle mesure les tendances observées reflètent les

²⁷ Dans un échantillon établi au hasard, chaque membre du groupe élargi ou de la population a une chance égale d'être choisi pour participer à l'enquête.

tendances qui se manifestent dans la population.²⁸ La justesse, ou l'exactitude, des valeurs qui se constatent dans l'échantillon par rapport à celles qui se constatent dans la population est tributaire de deux facteurs. Le premier de ces facteurs est la taille de l'échantillon par rapport à la taille de la population. Si, par exemple, seulement une poignée de travailleurs canadiens a été sondée, il serait très difficile, à partir d'un tel échantillon, de formuler des observations judicieuses sur les travailleurs canadiens en général. Le second est celui-ci : plus le degré de dispersion des valeurs de la population sous-jacente (c'est-à-dire l'importance de l'écart entre les valeurs les plus importantes et les moins importantes), est grand, moins les estimations établies à partir de l'échantillon sont justes.²⁹

Fort heureusement, les utilisateurs des données sur le marché du travail n'ont pas trop à se préoccuper de ces problèmes statistiques. Il appartient plutôt aux statisticiens d'établir si un échantillon statistique est une estimation suffisamment exacte de la valeur s'appliquant à la population sous-jacente. Si ce n'est pas le cas, on peut ne pas diffuser les données provenant d'une enquête.³⁰

Confiance

Lorsque les résultats de sondages publics sont rendus publics, ils s'accompagnent de renseignements sur leur degré d'exactitude. À titre d'exemple, dans le cadre d'une étude récente portant sur les « valeurs canadiennes », la maison de recherche et de sondage EKOS a interviewé 1 217 Canadiens âgés de 18 ans et plus et a indiqué que les résultats de ce sondage représentaient les opinions des Canadiens avec une « marge d'erreur de +/- 2,8 points de pourcentage, 19 fois sur 20 ».³¹ Pour illustrer ces concepts, 58 pour cent des répondants du sondage ont dit penser qu'au cours des dix dernières années le Canada était devenu « davantage comme les États-Unis ». En appliquant la marge d'erreur indiquée pour cet échantillon (soit la fourchette des points de pourcentage +/- 2,8), nous pouvons conclure qu'il y a 95 pour cent de chances pour que, s'ils avaient *tous* été sondés, les Canadiens de 18 ans et plus *auraient* répondu que le Canada devenait de plus en plus semblable aux États-Unis (et *auraient* donc répondu comme l'ont fait ceux qui faisaient partie de l'échantillon).³²

²⁸ Si l'échantillon n'est pas établi au hasard, la pondération, à savoir les corrections statistiques, permet de faire des généralisations à l'égard de la population cible.

²⁹ Dans le cas extrême, s'il n'y avait aucune variation dans les valeurs de la population, un échantillon ne comportant qu'une seule personne produirait une estimation parfaitement exacte.

³⁰ Les résultats d'un sondage peuvent ne pas être diffusés également si, en raison de la petitesse de l'échantillon, l'on craint qu'il soit possible d'identifier un répondant.

³¹ Voir http://www.ekos.ca/admin/articles/TS_July_1st.pdf

³² Pour de plus amples renseignements sur les exigences relatives à la taille des échantillons, voir De Vaus (2002), Surveys in Social Research (5^e édition).

ANNEXE A : DESCRIPTION DES DONNÉES

Il est possible de décrire les variables quantitatives de plusieurs façons. Les dimensions les plus importantes de ces variables sont les suivantes : tendance centrale, distribution et dispersion.

Tendance centrale

À titre d'exemple, prenons la valeur hypothétique d'un très important indicateur du marché du travail, à savoir la rémunération. Supposons qu'au Canada, le salaire annuel moyen (des employés à plein temps) ait été de 35 000 \$ pour une année récente. Dans la terminologie statistique, on donne à cette variable le nom de *moyenne* et elle est calculée en additionnant toutes les valeurs et en divisant le chiffre obtenu par le nombre d'observations.³³

On peut aussi mesurer la tendance centrale au moyen de la *médiane* qui, dans ce cas, serait le salaire du milieu. Si les travailleurs Canadiens étaient alignés en fonction de leur salaire (du plus bas au plus élevé), le salaire médian serait le salaire du travailleur qui se trouverait au beau milieu de la ligne. Il s'agit donc du salaire du travailleur qui est supérieur à celui de la moitié des travailleurs et qui est inférieur à celui de l'autre moitié d'entre eux. Le fait d'utiliser la valeur médiane au lieu de la valeur moyenne permet d'éviter que les valeurs extrêmes exercent une trop grande influence sur le résultat. À titre d'exemple, supposons que Bill Gates, dont la richesse estimée en 2005 s'élevait à 46,5 milliards de dollars (américains), s'installe au Canada. Le fait d'inclure la richesse de Bill Gates dans les valeurs prises en compte fausserait la richesse « moyenne » des Canadiens. L'utilisation de la valeur médiane permet d'éviter ce problème.

Distribution

Pour poursuivre avec l'exemple des salaires des travailleurs, on pourrait aussi faire une distribution des salaires. Les salaires pourraient ainsi être divisés en 10 groupes égaux (appelés déciles) ou en cinq groupes égaux (appelés quintiles). Une distribution parfaitement égale suppose que chaque personne reçoit une part égale (soit, dans cet exemple, les 10 pour cent des travailleurs au haut de l'échelle gagneraient 10 pour cent du montant total que les entreprises consacrent aux salaires). Lorsqu'on décrit le degré d'inégalité dans une distribution, on utilise souvent des représentations graphiques de même que des formules spéciales (comme l'indice de Gini).

³³ Dans cet exemple, additionnez les salaires et divisez le nombre obtenu par le nombre de travailleurs.

Dispersion

L'un des objectifs de la dispersion est d'évaluer dans quelle mesure une moyenne résume une distribution. Plus la *variance*³⁴ dans un groupe est grande, moins la moyenne représente bien une valeur type. Si, par exemple, tous les employeurs à plein temps au Canada gagnait exactement le même salaire, il n'y aurait donc pas, par définition, de variation et la valeur moyenne (soit 35 000 \$) reflèterait parfaitement ou complètement la distribution. Par contre, s'il existe de grandes différences dans les salaires des travailleurs, la connaissance de la moyenne fournit moins d'information sur le salaire individuel particulier quel qu'il soit.

³⁴ Au plan technique, la variance représente la somme des différences mises au carré autour de la moyenne divisée par le nombre d'observations. L'écart type d'une variable est la racine carrée de la variance.

ANNEXE B : SYSTÈMES DE CLASSIFICATION DES PROFESSIONS ET DES INDUSTRIES

Il existe deux grands systèmes de classification des emplois : par profession (soit le type de travail rémunéré effectué) et par industrie (soit le bien ou le service que l'entreprise produit).

Classification des professions

Le système de classification des professions actuel que les gouvernements utilisent le plus communément est la Classification nationale des professions (CNP).³⁵ Cette classification fournit aux analystes du marché du travail un outil normalisé leur permettant de comprendre la nature du travail. Sa tâche la plus fondamentale est de classer les emplois selon leur type et leur niveau de compétences (la version la plus récente de la CNP date de 2001).

Le type de compétences est fonction du type de travail accompli, mais reflète aussi le champ de formation ou d'expérience normalement requis pour exercer cette profession. La CNP comporte dix grandes catégories de professions fondées sur le type de compétences exigées. Ces catégories se sous-divisent en grands groupes, en petits groupes et en groupes de base. (La CNP compte plus de 500 groupes de base et plus de 30 000 appellations d'emploi.)

Le niveau de compétences correspond au type et/ou degré de formation ou d'études qui est normalement exigé des personnes dans cette profession. La CNP comporte quatre niveaux de compétence (niveaux A à D). À titre d'exemple, le niveau de compétence A correspond aux professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire par opposition aux professions dont le niveau de compétence est D qui n'exigent pas d'études précises et pour lesquelles la formation en cours d'emploi est normalement suffisante.

Classification des industries

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)³⁶ est un système de classification établi par les agences statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Créée dans le contexte de l'Accord de libre-échange nord-américain, la classification propose des définitions communes s'appliquant à la structure industrielle des trois pays et facilite l'analyse comparative des trois économies.

³⁵ La version 2001 de la CNP qu'utilise Statistique Canada diffère légèrement de celle qu'utilise RHDCC. La divergence ne porte que sur l'agrégation au niveau du grand groupe. La version de la classification qu'utilise RHDCC est décrite ci-haut. Voir http://www.statcan.ca/francais/concepts/occupation_f.htm .

³⁶ Pour de plus amples renseignements, voir http://www.statcan.ca/francais/concepts/industry_f.htm .

Le SCIAN est fondé sur un cadre conceptuel axé sur la production ou l'offre dans lequel les établissements sont groupés en industries d'après les similitudes dans les procédés de production utilisés pour produire des biens et des services. La classification est révisée tous les cinq ans pour veiller à ce qu'elle continue de refléter la structure en constante évolution de l'économie. La dernière version du SCIAN (SCIAN 2002) répartit l'activité économique au Canada entre 20 secteurs et 928 industries.