

LES COMPÉTENCES POUR LE MONDE POST-PANDÉMIE :: AVRIL 2021

# La polarisation des emplois au Canada

SEAN SPEER ET SOSINA BEZU



PUBLIC POLICY FORUM  
FORUM DES POLITIQUES PUBLIQUES

TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

DiVERSITY  
INSTITUTE



Centre des  
Compétences futures



**Bonnes politiques. Meilleur Canada.** Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous contribuons en :

- réalisant des recherches sur des questions cruciales ;
- stimulant des dialogues sincères sur nos sujets de recherche;
- célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

[ppforum.ca/fr](http://ppforum.ca/fr)  [@ppforumca](https://twitter.com/ppforumca)



Le Diversity Institute mène et coordonne des travaux de recherche pluridisciplinaires et pluri-intervenants pour répondre aux besoins de divers Canadiens face à la nature changeante des compétences et des aptitudes ainsi que des politiques, des processus et des outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Grâce à notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes, nous faisons progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face des groupes sous-représentés ainsi que les pratiques exemplaires capables de produire des changements et d'obtenir des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des travaux de recherche pour le Centre des Compétences futures.

Pour plus d'information, visitez : [ryerson.ca/diversity](http://ryerson.ca/diversity) ou écrivez à : [diversityinstitute@ryerson.ca](mailto:diversityinstitute@ryerson.ca). Suivez-nous : [@RyersonDI](https://twitter.com/RyersonDI)

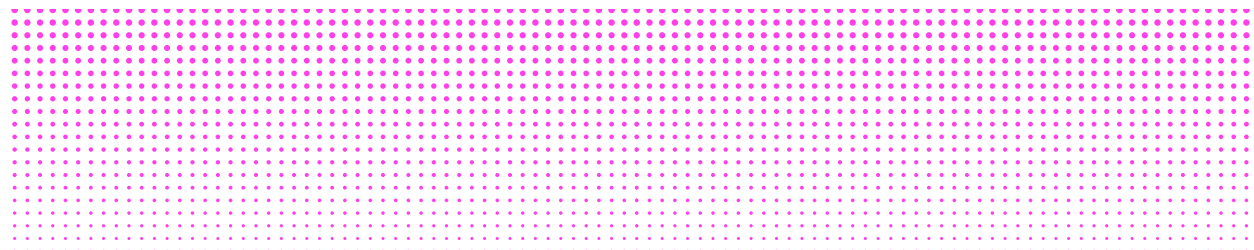


Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche avant-gardiste consacré à la recherche et à la collaboration en vue de préparer les Canadiens à réussir sur le plan professionnel. Nous pensons que les Canadiens doivent avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché du travail en constante évolution. En tant que groupe pancanadien, nous unissons nos forces pour trouver, tester, mesurer et partager des approches novatrices afin d'évaluer et de perfectionner les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures repose sur un partenariat entre :



Pour plus d'information, visitez : [www.fsc-ccf.ca](http://www.fsc-ccf.ca) ou écrivez à : [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca)



Le projet les compétences pour le monde post-pandémie  
est rendu possible grâce au soutien de



Le présent rapport est accessible en ligne : [anglais](#) | [français](#)

ISBN: 978-1-77452-053-6

## À PROPOS DU PROJET

Les compétences dans un monde postpandémique aborde des questions clés auxquelles sont confrontés les décideurs.euses politiques et les employeurs.euses. Il est urgent pour la société de faire face aux profonds changements dans le marché du travail que la pandémie de COVID-19 a accélérés et pour de nombreux acteurs.trices de s'adapter aux nouvelles réalités d'un monde postpandémique.

La société relancera lentement ses activités et les affaires reprendront, mais il n'y aura pas de « retour » à la normale. La pandémie a fait de l'avenir du travail une réalité très actuelle. Numérisation, travail à domicile, en plus d'autres trajectoires insolites et transitions accélérées bien documentées dans le discours sur l'avenir du travail sont parmi nous dès maintenant, et risquent de perdurer.

S'appuyant sur le succès de la série collaborative Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques (FPP) et le Diversity Institute (DI), financés par le Centre des compétences futures (CCF) et avec un nouveau soutien de la part de Microsoft, font équipe une fois de plus pour aborder de front ces rapides changements sociaux et étudier les compétences, la formation et le recyclage professionnel de l'avenir de façon à dessiner une trajectoire à suivre à mesure que la pandémie suit son cours.

L'objectif de cette série est de constituer un solide écosystème de politiques permettant la mobilité dont les travailleurs.euses et les employeurs.euses auront besoin pour se frayer un chemin dans la nouvelle réalité. À cette fin, nous nous pencherons sur huit principaux thèmes :

1. **La polarisation de l'emploi au Canada**
2. **L'infrastructure numérique dans un monde postpandémique**
3. **Nouvelles organisations du travail**
4. **Bâtir des lieux de travail inclusifs**
5. **Immigration et succès de l'économie postpandémique du Canada**
6. **L'innovation dans l'enseignement postsecondaire**
7. **De la nécessité naît l'invention : Compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique**
8. **Soutien aux petites et moyennes entreprises et aux entrepreneur.e.s**

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le projet, veuillez communiquer avec Andrée Loucks, responsable des politiques (FPP), et Michael Crawford Urban, directeur par intérim, Recherche, Projets spéciaux (CCF).

**Les compétences dans un monde post-pandémique est financé par le Programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.**

Canada 

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. Pour de plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).



## AUTEURS

### SEAN SPEER

Sean Speer est actuellement boursier en résidence et boursier du premier ministre du Canada au Forum des politiques publiques. Il est aussi professeur adjoint à la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto. Par le passé, il a rempli les fonctions de conseiller économique principal auprès de l'ancien premier ministre Stephen Harper.

### SOSINA BEZU

Sosina Bezu est une économiste titulaire d'un doctorat de l'Université norvégienne des sciences de la vie. Elle fait bénéficier l'équipe du Diversity Institute de sa vaste expérience en conception et en mise en place de la recherche. Son expertise en recherche couvre la recherche quantitative, l'expérience comportementale et l'analyse politique. Ses travaux de recherche antérieurs étaient axés sur le développement international, principalement dans les pays africains et asiatiques, et couvraient des thèmes comme les moyens de subsistance, le changement climatique, la migration, les jeunes et les femmes. Elle a publié plus d'une douzaine d'articles dans des revues internationales spécialisées réputées, et rédigé plusieurs chapitres d'ouvrages et documents de travail. Madame Bezu est aussi l'auteure d'une nouvelle série intitulée « Labour Market Insights » produite par le Diversity Institute. Avant d'occuper son poste actuel à l'Université Ryerson, elle a travaillé au Chr. Michelsen Institute (Norvège).

# TABLE DES MATIÈRES

<b>À propos du projet</b>	<b>.iv</b>
<b>Auteurs</b>	<b>v</b>
<b>Avant-propos</b>	<b>vii</b>
<b>Sommaire</b>	<b>.ix</b>
<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>1. Qu'est-ce que la polarisation des emplois?</b>	<b>5</b>
<b>2. Y a-t-il une polarisation des emplois au canada?</b>	<b>12</b>
<b>3. Quelles sont les personnes et les régions touchées par la polarisation des emplois au canada?</b>	<b>16</b>
<b>4. Pourquoi est-ce important?</b>	<b>23</b>
<b>5. Que peuvent faire les décideurs?</b>	<b>26</b>
<b>Annexe</b>	<b>31</b>
<b>Références</b>	<b>32</b>

## AVANT-PROPOS

# LES COMPÉTENCES DANS LE MONDE POSTPANDÉMIQUE

La COVID-19 a fait une entrée dévastatrice sur la scène mondiale et a introduit une nouvelle ère de mode de vie et de travail pour les sociétés de toute la planète. La pandémie a donné lieu à des changements dramatiques et a aggravé les inégalités : crises économique et sociale, fermeture des frontières, confinements, perte d'emplois massive et limitations des activités d'enseignement. Parallèlement, elle a aussi fait accélérer l'innovation, particulièrement l'adoption de nouvelles technologies, en réduisant la durée du cycle d'adoption de plusieurs années à quelques semaines et en transformant des secteurs entiers, dont le gouvernement, les soins de santé, l'éducation, le commerce de détail, les services financiers, etc.

Au moment où nous pouvons entrevoir la phase postpandémique, entre autres grâce au développement et à la production incroyablement rapide de vaccins, nous nous devons d'imaginer des manières différentes de travailler, d'apprendre et de vivre.

Au Centre des Compétences futures, notre priorité est de faire en sorte que les Canadiens et Canadiennes aient les possibilités et les ressources nécessaires pour s'épanouir dans le monde du travail de demain. Il est primordial que tout le monde, et particulièrement les groupes sous-représentés, affectés de façon disproportionnée par la pandémie, ait la chance de réussir et de bénéficier de la richesse du Canada. Nous sommes également déterminé.e.s à faire en sorte que les employeurs.euses aient accès à la main-d'œuvre dont ils/elles ont besoin pour innover et grandir.

Dans ce rapport, qui s'inscrit dans la série de rapports de recherche sur les compétences à l'ère post-pandémie, nous nous



attardons à la polarisation du marché du travail au Canada et levons le voile sur l'écart qui existe et se creuse entre les différentes catégories d'emplois disponibles et les groupes susceptibles de les occuper et qualifiés pour le faire. Les perspectives d'emploi diffèrent énormément entre, d'un côté, les personnes ayant une éducation postsecondaire et, de l'autre, celles avec un diplôme d'études secondaires ou moins et les personnes sans formation obtenue au Canada. Bien que cette tendance ait existé avant la pandémie de COVID19, celle-ci a exacerbé les écarts. Qui plus est, les jeunes, les personnes qui dépendent de services de garde pour enfants et les membres de groupes racialisés et marginalisés sont susceptibles de continuer à rencontrer des obstacles plus importants à l'emploi pendant la période de reprise. Pour contrer ces inégalités, nous avons besoin d'une stratégie exhaustive et d'une gamme complète d'approches politiques. Nous vous invitons à réfléchir avec nous à ce que ces résultats signifient pour la formation des compétences et les possibilités d'emploi au Canada.

Nous remercions nos partenaires du Diversity Institute et du Forum des politiques publiques d'avoir facilité la recherche et les discussions dans le cadre de ce travail. Cette conversation est indispensable au moment où nous dirigeons notre énergie collective vers la reconstruction de nos économies et de nos systèmes d'éducation pour un avenir prospère meilleur et plus inclusif auquel tout le monde pourra participer. Nous remercions également le gouvernement du Canada pour son soutien à une stratégie nationale des compétences de l'avenir fondée sur des preuves et une approche pratique de la formation des compétences et de l'évaluation.



**PEDRO BARATA**

Directeur Exécutif, Centre des Compétences futures





## SOMMAIRE

Les changements considérables observés ces 30 dernières années dans l'économie canadienne relativement à la proportion d'emplois hautement, moyennement et peu qualifiés représentent une tendance peu étudiée du marché de l'emploi. Durant cette période, le Canada a vu un déclin continu dans la proportion d'emplois moyennement qualifiés et une augmentation constante des emplois hautement qualifiés. La proportion d'emplois peu qualifiés a connu des hauts et des bas, mais elle est essentiellement restée la même depuis l'an 2000.

Ce constat n'est pas très différent de ce qui a été observé dans la plupart des autres économies avancées au cours de la même période. En effet, la majorité des pays semblables ont constaté une hausse du côté des emplois hautement qualifiés et des emplois peu qualifiés, et une baisse du côté des emplois moyennement qualifiés. Cette tendance est communément appelée « polarisation de l'emploi ». Au moment où les décideurs.euses politiques cherchent à relancer les économies après la pandémie, il est important de comprendre ces changements à long terme et d'en tenir compte, surtout parce que les emplois hautement qualifiés offrent, en moyenne, quatre fois le salaire des emplois peu qualifiés.

Ce rapport se penche sur la polarisation de l'emploi dans le but d'aider les décideurs.euses politiques canadien.ne.s et le grand public à mieux comprendre la tendance, y compris les causes, les effets et les différences entre les provinces, les secteurs et les travailleurs.euses. L'objectif est de faciliter les discussions et les débats sur ces tendances, sur ce qu'elles signifient pour l'économie canadienne et sur la façon dont on pourrait modifier les politiques publiques pour contribuer à atténuer les effets économiques et sociaux plus néfastes de ce qu'on appelle la « disparition de la classe moyenne », ou *vanishing middle* en anglais.



“ **Les économistes David Green et Benjamin Sand ont prévenu que « la disparition de bons emplois dont les salaires peuvent fournir une sécurité financière aux travailleurs.euses moins éduqué.e.s fait planer le spectre d’une société de plus en plus inégalitaire ».**



La polarisation de l’emploi est en cours depuis trois décennies au Canada, bien que ce qui s’observe au pays soit moins marqué que dans la moyenne des pays membres de l’OCDE. Dans l’ensemble, le Canada a observé une augmentation de 7,5 points de pourcentage dans les emplois hautement qualifiés et des baisses du côté des emplois peu et moyennement qualifiés. Ces variations n’ont pas été uniformes dans toutes les provinces. L’Ontario et le Québec ont vu les emplois moyennement qualifiés diminuer de plus de 7,5 points de pourcentage, alors qu’en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, la baisse était de six et de cinq points de pourcentage respectivement. Le Manitoba, la Saskatchewan et l’Île-du-Prince-Édouard ont plutôt constaté une légère hausse de la proportion des emplois moyennement qualifiés dans leur économie, mais la moyenne nationale montre tout de même une tendance vers la baisse dans la proportion de la population occupant ces types d’emplois.

La polarisation semble également avoir des effets différents selon les groupes au sein de la population, mais des lacunes en matière de données limitent les conclusions que l’on peut en tirer. Par conséquent, Statistique Canada a un rôle à jouer en élargissant sa collecte de données et en publiant davantage de données ventilées afin d’améliorer la compréhension des différentes façons dont la polarisation touche les Canadien.ne.s racisé.e.s, les populations autochtones, les personnes en situation de handicap et les jeunes travailleurs.euses, par exemple.

La nécessité d’une étude plus poussée est mise en évidence par la manière complexe dont la polarisation de l’emploi se manifeste au Canada. En plus des différences entre les provinces et les populations, elle est plus marquée dans certains secteurs que dans d’autres.

Néanmoins, un aspect ne fait aucun doute : les changements dans la répartition des emplois représentent une transformation économique, politique et sociale majeure, car il y a moins de demandes pour les travailleurs.euses moyennement qualifié.e.s dans l’économie actuelle. Les

économistes David Green et Benjamin Sand ont prévenu que « la disparition de bons emplois dont les salaires peuvent fournir une sécurité financière aux travailleurs.euses moins éduqué.e.s fait planer le spectre d'une société de plus en plus inégalitaire ». Et, comme il a souvent été écrit, une telle société peut mener à des conflits. C'est d'ailleurs le cas dans de nombreux pays développés, notamment aux États-Unis où la situation semble avoir conduit à l'essor du populisme politique.

### **Que pouvons-nous faire?**

Les décideurs.euses politiques doivent réfléchir à la façon dont ils/elles pourraient créer une nouvelle génération d'emplois pour la classe moyenne, un exercice qui devrait rapprocher les emplois peu qualifiés actuels des emplois moyennement qualifiés. Cela pourrait être fait en trouvant des moyens de parfaire les études et la formation des travailleurs.euses peu qualifié.e.s et en investissant dans la productivité et la modernisation des normes du marché du travail.

Les politiques publiques peuvent également jouer un rôle afin d'aider à combler l'écart entre les compétences des gens et la reconnaissance que le marché leur accorde. Ceci pourrait inclure un travail sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers et des réformes sur la réglementation du travail pour s'attaquer aux obstacles comme la discrimination. D'autres mesures liées aux politiques publiques, comme offrir davantage de services de garde d'enfants pour les parents qui travaillent, pourraient faire une énorme différence. Mais de tels changements ne se feront pas du jour au lendemain et nécessiteront la participation des employeurs.euses. Accroître l'enseignement professionnel et la microcertification pour aider les travailleurs.euses occupant des emplois peu qualifiés à s'adapter aux demandes changeantes du marché du travail sont également des avenues à explorer.

Alors que les décideurs.euses politiques dirigent leur attention vers la planification post-pandémie, il sera important qu'ils/elles tiennent compte de ces idées, tout comme d'autres qui germeront après de plus amples études.

# INTRODUCTION

Les effets inégaux de la COVID-19 ont approfondi l'intérêt politique pour les questions relatives au marché du travail canadien, y compris en ce qui concerne les tendances comme l'automatisation, la délocalisation, l'économie à la demande et l'égalité salariale. Les activistes, les érudits et les décideurs se rendent de plus en plus compte que les efforts consentis pour « reconstruire en mieux » doivent être plus axés sur ces tendances à long terme qui mettaient déjà de la pression sur certains travailleurs avant la pandémie.

L'une des forces structurelles susceptible d'être une cause et un effet de ces développements plus vastes du marché du travail est la polarisation des emplois. Ce terme désigne les changements dans la répartition des emplois en fonction de différentes professions, de différents niveaux de compétences et de différents degrés de scolarité. Il s'agit d'un processus sous-exploré qui se déploie depuis plusieurs décennies, et qui a des conséquences substantielles sur les économies, la société et la politique.

Le marché du travail du XXe siècle a vu une concentration de la majorité des emplois vers le milieu de l'échelle de distribution des compétences. De façon intrinsèque, il s'agissait d'une économie de classe moyenne dans laquelle des industries à forte intensité de main-d'œuvre, comme le domaine de la fabrication, avaient besoin d'un grand bassin de travailleurs médians qui ne possédaient pas nécessairement de qualifications postsecondaires et effectuaient majoritairement des tâches routinières.

**“ Cependant, au cours des trente ou quarante dernières années, la demande du marché des économies dites avancées s'est de plus en plus polarisée : la part relative des emplois faiblement et hautement qualifiés a connu une croissance beaucoup plus rapide que celle des professions moyennement qualifiées. Certains ont décrit cette tendance comme une « économie du sablier » (hourglass economy)<sup>1</sup>. D'autres en parlent comme de la « disparition du milieu » (the vanishing middle)<sup>2</sup>.**

Quelle que soit la terminologie utilisée, il s'agit d'une tendance majeure que les décideurs doivent tenter de mieux comprendre pour planifier la relance suite à la pandémie.

Sur un marché du travail divisé, divers facteurs, en sus de la répartition des compétences, peuvent influencer sur la capacité des gens de différentes compétences de trouver un emploi. Par exemple, il



ne fait aucun doute que les problèmes liés à la reconnaissance des titres étrangers ou aux préjugés systémiques peuvent provoquer le sous-emploi des groupes racialisés et des immigrants<sup>3</sup>. Il y a aussi des problèmes de sous-emploi bien documentés chez les jeunes (généralement les personnes de moins de 30 ans<sup>4</sup>) et les mères qui travaillent, qui choisissent parfois des emplois peu qualifiés à l'horaire souple pour pouvoir prendre soin d'une personne à charge<sup>5</sup>. Les personnes de cette catégorie se retrouvent parfois dans des professions qui ne correspondent pas à leurs titres ou à leurs compétences, ce qui leur coûte cher, à elles, à leur famille et à l'économie dans son ensemble.

En règle générale, cependant, le niveau d'emploi est un facteur clé de la position sur l'échelle de distribution des compétences. Selon les résultats de recherches, les personnes qui détiennent un diplôme postsecondaire ont plus de chance de se trouver dans une profession hautement qualifiée, et les personnes sans scolarité postsecondaire risquent plus de se trouver dans une profession peu qualifiée<sup>6,7,8</sup>. Cela se voit, par exemple, dans les écarts salariaux substantiels entre les personnes qui détiennent un diplôme postsecondaire et celles qui n'en ont pas, tant au Canada que dans les autres économies dites avancées<sup>i</sup>.

La pandémie n'a fait qu'exacerber cet écart croissant au niveau des titres et des compétences sur le marché du travail. Statistique Canada a, par exemple, découvert une relation claire entre la capacité de télétravailler et l'industrie et le niveau de scolarité d'une personne<sup>9</sup>. Bien que 40 % des travailleurs canadiens puissent travailler à distance, ce pourcentage varie entre 25 %, pour les personnes qui détiennent un diplôme de niveau secondaire, et 60 % pour celles qui ont un baccalauréat, ou un diplôme de niveau supérieur.

---

i Comme les économistes David Green et Benjamin Sand l'ont fait remarquer : « [Traduction] Au Canada, cependant, les données montrent que le salaire moyen d'un emploi dépend fortement des mesures de compétence, comme les années de scolarité. Des données probantes relevées dans d'autres pays (par exemple, Autor, Katz et Kearney, 2008; Goos et Manning, 2007) montrent un lien tout aussi marqué entre les salaires et les mesures de compétence dans l'ensemble des professions. » Voir Green D. et Sand B. (2015). **Has the Canadian labour market polarized?**. Institut de recherche en politiques publiques.

**” Et les différences s’accroissent encore plus en fonction de la profession. Durant le confinement, en avril 2020, par exemple, 76 % des travailleurs des industries des services professionnels, scientifiques et techniques ont travaillé à distance, tandis que ce taux s’est élevé à seulement 8 % pour les travailleurs des services alimentaires et d’hébergement, et à 19 % pour les travailleurs de la construction<sup>10</sup>.**

Ces différences provoquées par la pandémie sont représentatives de la tendance plus vaste de la polarisation des emplois, déjà présente avant la pandémie, qui s’inscrira probablement à long terme après la pandémie.

L’objectif de ce rapport est d’aider les décideurs canadiens et le grand public à mieux comprendre le phénomène de la polarisation des emplois, notamment ses causes, ses effets et la façon dont il se manifeste pour les provinces<sup>ii</sup>, les industries et les travailleurs du Canada. Son but est de faciliter la discussion et le débat concernant ces tendances, ce qu’elles signifient pour l’économie et la société canadiennes ainsi que les rôles, le cas échéant, de la politique publique pour les traiter.

Voici nos principaux constats :

- » Le Canada n’est pas immunisé contre cette tendance à la polarisation des emplois. Bien que son évolution soit moins marquée que celle de la moyenne des pays de l’OCDE, il a été, durant les 30 dernières années, témoin d’un changement relatif de la demande en faveur des travailleurs hautement qualifiés et d’une sorte de dévalorisation des travailleurs moyennement qualifiés.
- » Au cours des trois décennies depuis 1989, la part des emplois moyennement qualifiés est passée de 58,5 % à 52,6 % au Canada. Contrairement à la majorité des autres pays de l’OCDE, la part des emplois peu qualifiés n’a pas augmenté. En fait, cette part a baissé de 1,6 point de pourcentage durant ces trois décennies.
- » C’est pourquoi la polarisation des emplois au Canada n’a pas produit une économie en forme de U (avec une plus grande part d’emplois au bas de l’échelle de distribution des compétences), mais plutôt une augmentation de 7,5 points de pourcentage des professions hautement qualifiées et une baisse correspondante des emplois peu et moyennement qualifiés. Une économie en forme de J est l’image qui décrit bien l’évolution du Canada dans ce domaine.

ii Cette analyse est fondée sur les données annuelles ventilées de Statistique Canada, qui ne comprennent pas les territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033501&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033501&request_locale=fr)

- » Bien que la part nationale des emplois moyennement qualifiés ait chuté de six points de pourcentage entre 1989 et 2019, il y a eu une variation provinciale. Les chutes les plus abruptes ont eu lieu en Ontario et au Québec, où la part des emplois moyennement qualifiés a chuté de plus de 7,5 points de pourcentage. Ces deux provinces sont suivies par la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse, qui affichent une baisse de six et cinq points de pourcentage, respectivement.
- » Le Manitoba, la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard, en revanche, ont vu le nombre de leurs emplois moyennement qualifiés augmenter durant cette période, ne serait-ce que de quelques pourcentages.
- » Les Canadiens qui occupent un emploi hautement qualifié gagnent presque quatre fois plus que ceux qui occupent un emploi peu qualifié.
- » Au cours des trois dernières décennies, la proportion des femmes occupant un emploi hautement qualifié (37,7 %) a fini par dépasser celle des hommes qui exercent un emploi hautement qualifié (36,6 %). La proportion des femmes occupant un emploi hautement qualifié a augmenté de plus de 10 points de pourcentage entre 1989 et 2019, tandis que, du côté des hommes, la même augmentation a été deux fois moins importante.
- » Bien que les données du recensement nous permettent de voir où les différentes populations, comme les nouveaux immigrants, se trouvent sur l'échelle de distribution des compétences à un moment particulier, les limites considérables des données empêchent les érudits et les décideurs de comprendre les effets, au fil du temps, de la polarisation des emplois sur différentes caractéristiques individuelles et propres aux populations. C'est pourquoi il est essentiel que Statistique Canada étende sa collecte de données et ses analyses pour mieux comprendre les effets à long terme de la polarisation des emplois sur les immigrants, les Canadiens racialisés, les Autochtones et les jeunes travailleurs, entre autres.

Les auteurs de ce document ne vont pas jusqu'à énoncer un programme politique exhaustif pour remédier à la polarisation des emplois, mais ils cernent certains domaines politiques clés, comme l'éducation, la formation, la modernisation des normes du travail et les investissements favorables à la productivité afin de cibler le sousemploi et de stimuler la propulsion des travailleurs peu qualifiés au sommet de l'échelle des compétences. Le Diversity Institute et le Forum des politiques publiques mettront à profit cette recherche et cette analyse. Ici, notre objectif est d'attirer l'attention sur ces tendances du marché et d'encourager les décideurs à tenir compte des causes et des effets de la polarisation des emplois, dans le cadre d'un programme sur les compétences pour le monde post-pandémie.



# 1 QU'EST-CE QUE LA POLARISATION DES EMPLOIS?

**Nous assistons actuellement à un bouleversement et à une perturbation sans précédent du marché du travail. Les 250 dernières années ont été marquées par une réforme politique radicale du marché du travail en raison d'une combinaison de facteurs technologiques et commerciaux ainsi que d'autres forces. Par le passé, lors de la révolution industrielle, par exemple, nous avons assisté à des perturbations encore plus fortes que celles des dernières décennies<sup>11</sup>.**

Cependant, la situation actuelle se distingue par la polarisation de la demande de main-d'œuvre en fonction des compétences<sup>12</sup>. L'économie de la classe moyenne du siècle dernier est remplacée par ce que David Autor, une sommité en matière d'économie du travail, présente comme une « économie en forme du U »<sup>13</sup>.

Ici, l'idée fondamentale est qu'une combinaison d'innovation technologique et de mondialisation est en train de remanier les économies dites avancées et, par conséquent, de polariser la demande de main-d'œuvre. Plus particulièrement, le passage d'une économie de production de biens à une économie de services a contribué à la croissance de l'emploi pour les professions au sommet et au bas de l'échelle de distribution des compétences et au rétrécissement de la part des emplois du milieu<sup>14,15</sup>. En effet, les économies dites avancées sont passées d'un marché du travail dans lequel la majorité des emplois étaient concentrés vers le milieu de l'échelle de distribution des compétences à un marché du travail sur lequel les emplois sont de plus en plus concentrés aux extrémités inférieures et supérieures.



Les économistes Martin Goos et Alan Manning ont été les premiers à utiliser le terme « polarisation des emplois » pour décrire cette tendance du marché du travail dans un article de presse paru en 2007<sup>16</sup>. Ils montrent, dans leur analyse, comment une combinaison de facteurs technologiques et commerciaux érodait efficacement la demande de travailleurs moyennement qualifiés pour les professions faisant intervenir des compétences manuelles ou cognitives routinières. Ce travail a, depuis, été approfondi par d'éminents économistes, tels que Daron Acemoglu<sup>17</sup>, David Autor<sup>18</sup> et David Dorn<sup>19</sup>.

Il est ici important de mettre au jour les idées et les analyses sous-jacentes. L'explication conceptuelle de la polarisation des emplois repose sur l'idée selon laquelle la technologie et la délocalisation peuvent remplacer certaines compétences et professions, mais pas d'autres. L'automatisation et la délocalisation ne peuvent pas remplacer des professions non routinières, et pourtant hautement qualifiées comme un plaideur talentueux ou un chercheur biomédical. Elles ne peuvent pas non plus se substituer à des tâches non routinières, bien que manuelles et personnalisées, comme celles d'un serveur de restaurant, d'un préposé aux soins personnels ou d'une femme de ménage. Mais elles peuvent remplacer des professions moyennement qualifiées routinières et impersonnelles<sup>iii</sup>. Pensez, par exemple, à une chaîne de montage traditionnelle. Ces types d'emplois servent à réaliser des tâches qui suivent une structure linéaire bien définie ou une procédure routinière et sont donc les plus vulnérables à la délocalisation pour cause technologique ou commerciale<sup>20,21</sup>.

L'effet net de la distribution des emplois penche de plus en plus vers les extrémités de l'échelle, car ces professions sont soit très spécialisées, soit elles nécessitent un face-à-face. En revanche, les professions moyennement qualifiées sont marquées par des compétences manuelles ou cognitives routinières qui sont, en termes relatifs, moins demandées dans l'économie moderne.

Il ne s'agit pas non plus d'une tendance rétrograde. Il y a de bonnes raisons de penser qu'elle se poursuivra probablement à l'avenir du fait que les industries et les entreprises adoptent de nouvelles technologies de substitution de la main-d'œuvre.

---

iii Cette distinction entre les emplois routiniers et non routiniers provient du travail novateur de Autor, Levy et Murnane. Si les tâches sont une série de petites activités répétitives spécifiques réalisées selon des instructions et des procédures bien définies, l'emploi est alors considéré comme routinier. Par contre, si l'emploi comporte un grand nombre de tâches nécessitant de la souplesse, de la créativité, une capacité de résolution des problèmes ou une interaction humaine, il est non routinier. Voir Autor D., Levy, F. et Murnane, R. J. (2003). **The skill content of recent technological change: An empirical explanation**. *Quarterly Journal of Economics* : 1279-1333.

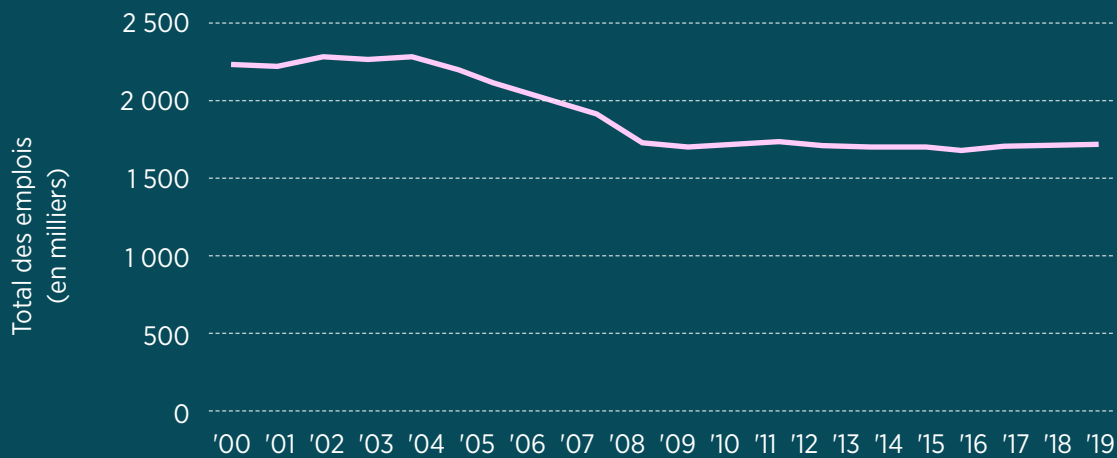
**” Selon de récentes études sur l’automatisation de la main-d’œuvre au Canada, on estime qu’entre 10<sup>22</sup> et 22 %<sup>23</sup> des Canadiens occupent actuellement un emploi qui risque fort d’être automatisé.**

Ces études montrent aussi que les minorités raciales, les jeunes et les femmes risquent proportionnellement plus d’exercer des emplois à plus haut risque d’automatisation<sup>24,25,26</sup>.

De façon plus générale, les rôles relatifs que la technologie et la mondialisation ont joué dans l’apparition de ces tendances sont une question intéressante. Les points de vue issus de la recherche sont mixtes, mais, dans l’ensemble, les érudits tendent à penser que la technologie joue un plus grand rôle<sup>27,28</sup>. Il n’y a actuellement pas d’analyse fondée sur la popularité (par ex., X pourcentage d’emplois routiniers perdus en faveur de l’automatisation, par rapport à Y pourcentage d’emplois sacrifiés à cause de la mondialisation) qui permette d’estimer le rôle relatif de la technologie par rapport au commerce dans l’accélération de la polarisation des emplois, bien que des chercheurs aient trouvé des méthodes utilisables pour créer une enquête de ce genre<sup>29,30</sup>. Cette analyse théorique et quantitative est encore en cours et, quoi qu’il en soit, il y a probablement des différences substantielles dans l’importance relative de ces deux facteurs d’une administration et d’un secteur à l’autre<sup>31</sup>.

C’est dans le secteur de la fabrication que la polarisation des emplois est le plus manifeste. Comme ce secteur est, depuis toujours, caractérisé par une grande partie d’emplois routiniers moyennement qualifiés, il est extrêmement vulnérable aux perturbations causées par les forces jumelles de la technologie et du commerce. Selon les résultats de recherches, la baisse de l’emploi dans le secteur de la fabrication a eu un effet marqué sur la polarisation de l’emploi dans des pays comme le Canada et les États-Unis<sup>32</sup>.

Prenons, par exemple, le cas du Canada. Suite à une étude menée en 2020 par Statistique Canada, l’emploi manufacturier a baissé d’environ un demi-million de travailleurs au cours de ce siècle (voir Graphique 1)<sup>33</sup>. Cette chute de l’emploi a été, de manière générale, géographiquement concentrée dans le sud-ouest de l’Ontario et, à l’échelle nationale, a principalement touché les hommes sans qualifications postsecondaires<sup>34</sup>. Comme nous en parlerons plus loin, ce scénario semble correspondre à l’intensité régionale de la polarisation des emplois au Canada.

**GRAPHIQUE 1 : EMPLOIS MANUFACTURIERS AU CANADA, DE 2000 À 2019**

**Source :** Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Mais la fabrication n'est certainement pas le seul secteur concerné par ces tendances. En fait, selon les résultats d'une étude, on estime que la baisse abrupte de l'emploi manufacturier est généralement à l'origine d'environ 40 % seulement de la polarisation des emplois dans les économies avancées<sup>35</sup>. Parmi les autres professions moyennement qualifiées, mentionnons la vente, le soutien administratif et bureaucratique, la construction, l'entretien et la réparation, le transport et le déplacement de matériaux. Ces emplois peuvent nécessiter des diplômes de différents niveaux, mais ce qu'ils ont en commun est leur caractère généralement procédural, réglementé et routinier. Ces caractéristiques communes sont ce qui les rend fortement susceptibles à la délocalisation pour cause technologique ou commerciale.

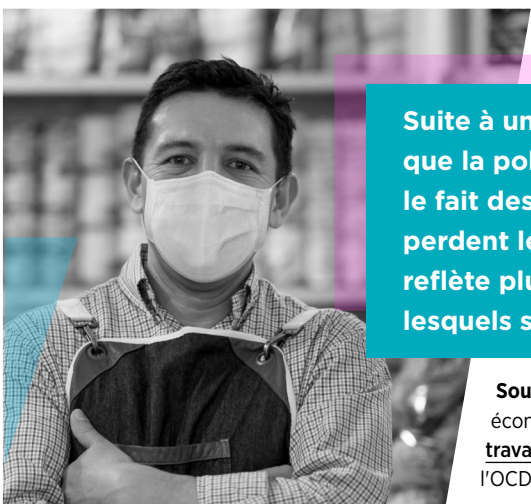
Cependant, l'une des principales conclusions de la recherche est qu'il serait erroné de penser que la polarisation des emplois est un changement de la composition sectorielle de l'économie issu d'un passage des secteurs routiniers (comme la fabrication) vers les secteurs non routiniers (comme les services financiers). Il s'agit plutôt d'un changement de la composition des emplois de toutes les industries issu du passage des emplois routiniers vers des emplois non routiniers<sup>36,37</sup>.

**” Selon un rapport de 2020 de l'OCDE, les deux tiers de la polarisation des emplois sont dus à des changements professionnels au sein d'industries individuelles et le dernier tiers est dû à une réaffectation des emplois des industries moins polarisées vers celles plus fortement polarisées<sup>38</sup>.**

Ce point est crucial : il signifie que le remplacement des emplois moyennement qualifiés par la technologie ou la délocalisation (qui font intervenir des compétences manuelles ou cognitives routinières) se produit dans toute l'économie, et même au sein des industries et des entreprises. La situation se complique d'autant plus que, selon certaines données probantes, bien que la technologie ou la délocalisation détruise les emplois moyennement qualifiés, elle complète les emplois peu et très qualifiés<sup>39</sup>. En d'autres termes, bien que la technologie puisse faire disparaître certains emplois moyennement qualifiés, elle aide de plus en plus les travailleurs, peu et très qualifiés, à faire le leur.

Une dynamique spécifique au genre entre aussi en jeu. La présence croissante des femmes sur le marché du travail, comme en témoigne l'augmentation des taux de participation au cours des vingt-cinq dernières années, a contribué à ces tendances<sup>40</sup>. Leur niveau de scolarité et d'auto-sélection relativement élevé dans certains secteurs et certaines professions semble accentuer la polarisation. D'un côté, dans les économies dites avancées, les femmes ont de plus en plus dépassé les hommes par leur niveau de scolarité, et sont passées de façon disproportionnée à des emplois hautement qualifiés<sup>41</sup>. Mais, d'un autre côté, on constate que les femmes (plus particulièrement celles sans qualifications postsecondaires) ont encore tendance à s'auto-sélectionner de façon disproportionnée dans des secteurs et des professions aux salaires inférieurs<sup>42</sup>.

Divers facteurs contribuent à la tendance qui fait que les femmes sont beaucoup trop représentées aux extrémités de l'échelle de distribution des compétences. Par exemple, selon des résultats de recherches, la montée des technologies informatiques dans les économies dites avancées a complété la représentation croissante des femmes dans les emplois hautement qualifiés<sup>43</sup>. Mais, en même temps, une combinaison des normes historiques spécifiques au genre, la différenciation de certains emplois selon le genre, et du rôle permanent que les femmes tendent à jouer de façon disproportionnée dans les soins prodigués aux enfants (et les autres formes de soins non



**Suite à une récente étude de l'OCDE, on a constaté que la polarisation des emplois n'est pas avant tout le fait des travailleurs moyennement qualifiés qui perdent leur emploi en milieu de carrière, mais se reflète plutôt dans les types de professions dans lesquels se trouvent les nouveaux travailleurs.**

**Source :** Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020.



rémunérées) a aussi contribué à une augmentation relative des emplois peu qualifiés<sup>44</sup>. Au bout du compte, au cours des 25 dernières années, les profils de l'emploi des femmes n'ont pas seulement suivi, mais aussi réellement influencé, les tendances plus vastes de la polarisation des emplois.

Les jeunes travailleurs qui entrent sur le marché du travail sont aussi essentiels pour comprendre les causes et les effets de la polarisation des emplois. Suite à une récente étude de l'OCDE, on a constaté que la polarisation des emplois n'est pas avant tout le fait des travailleurs moyennement qualifiés qui perdent leur emploi en milieu de carrière, mais se reflète plutôt dans les types de professions dans lesquels se trouvent les nouveaux travailleurs<sup>45</sup>. En ce qui concerne les personnes nées avant 1970, environ 33 % des travailleurs étaient, entre 25 et 29 ans, employés dans des professions moyennement qualifiées. Pour les personnes nées après 1970, cette part chute à 27 %. Les pourcentages des personnes occupant un emploi hautement qualifié affichent une tendance inverse.

De manière plus générale, la polarisation des emplois semble être liée au niveau de scolarité. C'est-à-dire que les personnes qui détiennent un diplôme de niveau postsecondaire sont représentées de façon disproportionnée dans les professions hautement qualifiées et les personnes sans diplôme postsecondaire sont trop concentrées dans les professions peu qualifiées<sup>46</sup>.

Il y a, bien sûr, des exceptions à cette corrélation, dont, par exemple, les nouveaux immigrants et les jeunes, qui risquent beaucoup plus d'être sous-employés et les mères qui travaillent, qui choisissent parfois des emplois peu qualifiés à l'horaire souple, afin de pouvoir prendre soin d'une personne à charge. Comme nous le verrons plus loin, la politique publique peut jouer un rôle pour aider ces travailleurs sous-employés à optimiser le rendement de leurs titres et de leurs compétences.

Mais, en règle générale, on constate, au vu des conclusions de la recherche, que la polarisation des emplois est principalement façonnée par la demande croissante de compétences cognitives et technologiques du marché du travail, pour lesquelles un diplôme postsecondaire tend à être traité comme une procuration<sup>47,48</sup>. Cela se voit, par exemple, dans les écarts salariaux substantiels entre les personnes qui détiennent un diplôme postsecondaire et celles qui n'en ont pas, tant au Canada que dans les autres économies dites avancées.

En tenant compte de ces divers facteurs, la polarisation des emplois se manifeste dans toutes les économies avancées, pratiquement sans exceptions. Par exemple, suite à une étude publiée en 2017 par l'OCDE, on a constaté que, sur 23 pays étudiés, chacun a vu sa part d'emplois moyennement qualifiés diminuer entre 1995 et 2015<sup>49</sup>. La chute moyenne en points de pourcentage

de la part des emplois moyennement qualifiés durant cette période était de 9,5. La chute la plus abrupte a été relevée en Autriche, à 16,8 points de pourcentage. Le Canada était en dessous de la moyenne, à 6,2 points de pourcentage (voir Tableau 1).

**TABLEAU 1 : VARIATION EN POINTS DE POURCENTAGE DE LA PART DE L'EMPLOI TOTAL PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE (DEUX GENRES), DE 1995 À 2015**

Pays de l'OCDE	Emplois peu qualifiés	Emplois moyennement qualifiés	Emplois hautement qualifiés
Autriche	3	-16,8	13,8
Suisse	0	-15,6	15,6
Irlande	0,7	-15,1	14,4
Espagne	3,4	-13,6	10,2
Grèce	8,7	-13,2	4,5
Danemark	4,5	-12,7	8,2
France	4,1	-12,1	8
Suède	3	-11	8
Portugal	2,7	-10,7	8
Royaume-Uni	1,1	-10,2	9,1
Norvège	3,9	-10	6,1
Pays-Bas	4,2	-9,7	5,5
Finlande	0,8	-9,7	8,9
Italie	4,6	-9,3	4,8
Allemagne	3,4	-8,2	4,7
Belgique	1,4	-7,3	6
États-Unis	1,2	-6,6	5,3
Slovénie	-2,3	-6,5	8,8
République slovaque	0,9	-5,4	4,5
Japon	2,6	-5,2	2,5
Hongrie	-5	-2,5	7,5
République tchèque	-5	-2,1	7,1
Canada	1,8	-6,2	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>1,9</b>	<b>-9,5</b>	<b>7,6</b>

**Source :** Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). Polarisation de l'emploi par pays : Variation, en points de pourcentage, de la part de l'emploi total, 1995-2015. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017.

# 2

## Y A-T-IL UNE POLARISATION DES EMPLOIS AU CANADA?

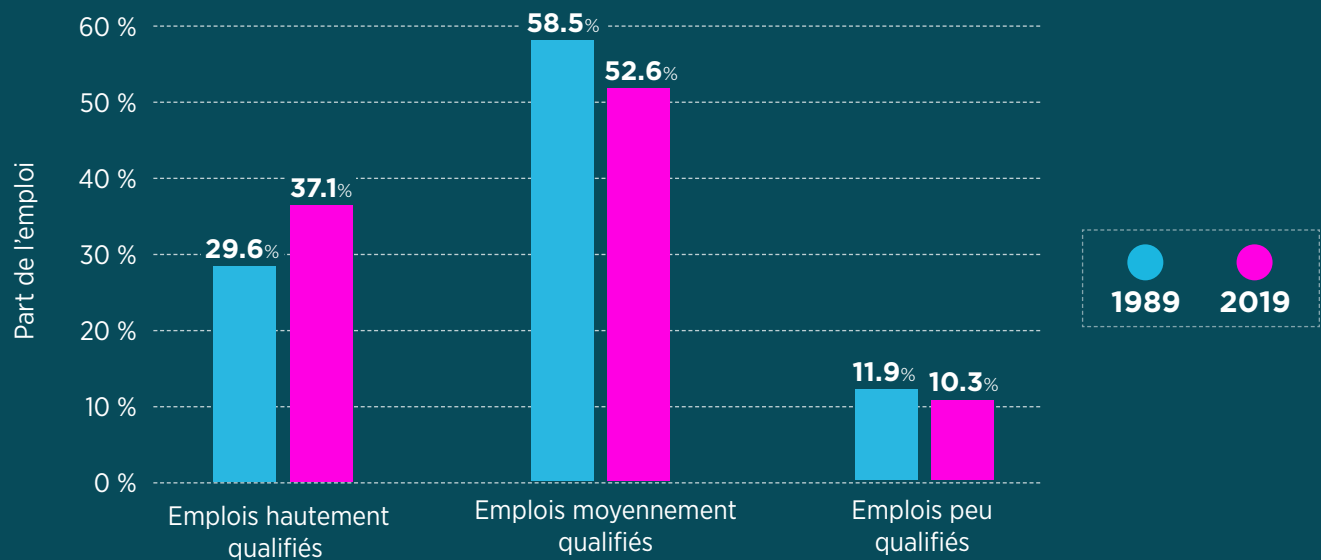
Dans la section précédente, nous avons donné un aperçu conceptuel et empirique de la polarisation des emplois dans les économies dites avancées. Dans cette section nous axons notre analyse sur le Canada. Nous nous appuyons sur des analyses qualitatives et fondées sur des données pour comprendre comment la polarisation des emplois s'est manifestée sur le marché du travail canadien.

Nous commencerons par une brève note méthodologique. Statistique Canada répartit le marché du travail du Canada en 40 grandes professions, catégorisées en fonction du type et du niveau de compétences nécessaires pour obtenir l'emploi et mener à bien les fonctions qui y sont rattachées. Nous les avons répartis en trois groupes : les emplois hautement qualifiés, les emplois moyennement qualifiés et les emplois peu qualifiés. Voir l'annexe pour en savoir davantage sur l'approche que nous avons utilisée. Dans son enquête sur la population active, Statistique Canada établit les données sur l'emploi pour chacun des 40 principaux emplois. Nous pouvons ainsi connaître l'évolution de l'emploi pour ces professions ainsi que les tendances générales de ces trois groupes de compétences au fil du temps aux niveaux national et provincial. Les données ventilées de Statistique Canada ne permettent pas une analyse similaire pour les trois territoires.

### **Que pouvons-nous conclure de cette recherche?**

Le Canada n'a pas échappé au phénomène de la polarisation des emplois. Au cours des trois décennies depuis 1989, la part des emplois moyennement qualifiés y est passée de 58,6 % à 52,6 %. Contrairement à d'autres pays, la part des emplois peu qualifiés n'a pas augmenté. En fait, cette part a baissé de 1,6 point de pourcentage durant les trois dernières décennies (voir Graphique 2).

## GRAPHIQUE 2 : PART DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, DEUX GENRES, 1989 ET 2019

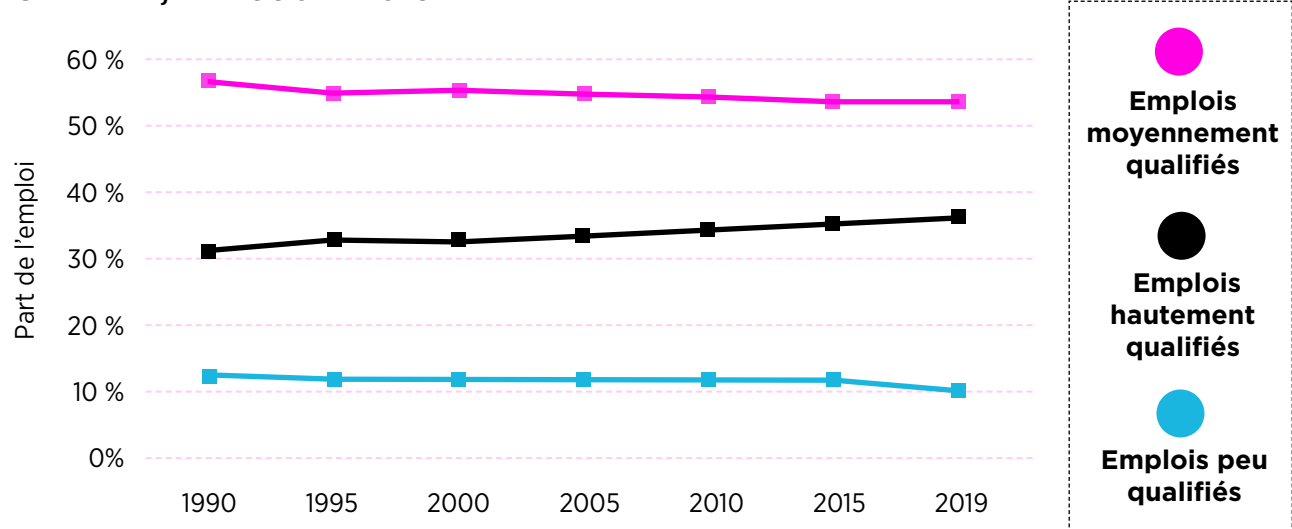


**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Il convient de souligner ce qui suit : la polarisation des emplois au Canada n'a pas produit une économie en forme de U, mais plutôt une augmentation de 7,5 points de pourcentage des professions hautement qualifiées et une baisse correspondante des emplois peu et moyennement qualifiés. Nous constatons, en effet, un changement relatif de la demande en faveur des travailleurs hautement qualifiés et une chute connexe de la demande de travailleurs au milieu et au bas de l'échelle de distribution des compétences.

Voici une autre façon de voir les choses : les données montrent que, bien que le pourcentage des emplois moyennement qualifiés baisse continuellement et que celui des emplois hautement qualifiés augmente de façon constante depuis 1990, le pourcentage des emplois peu qualifiés est demeuré similaire depuis 2000, pour atteindre une moyenne de 10,8 % les années suivantes (voir le Graphique 3). Une économie en forme de J est l'image qui décrit le mieux l'évolution du Canada dans ce domaine.

### GRAPHIQUE 3 : PART DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, DE 1990 À 2019

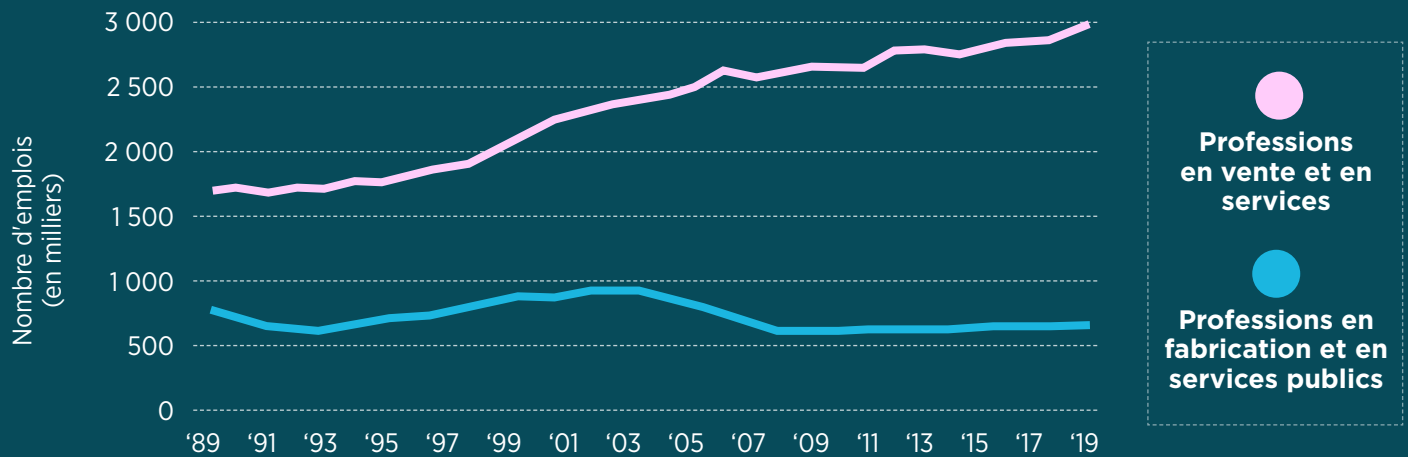


**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Ces chiffres globaux masquent une hétérogénéité substantielle entre les différents groupes de compétences. C'est pourquoi, bien qu'ils nous soient utiles pour comprendre le tableau d'ensemble, ils ne nous éclairent pas entièrement sur les dimensions sectorielles ou professionnelles de ces tendances plus vastes. En d'autres termes, bien que les données affichent une tendance générale vers une diminution des emplois moyennement qualifiés, certaines professions sont plus touchées que d'autres.

Le Graphique 4 illustre la tendance divergente des emplois moyennement qualifiés pour deux professions. Le secteur des ventes et celui des services sont maintenant les deux principaux groupes professionnels pour les emplois moyennement qualifiés. Au cours des trois dernières décennies, depuis 1989, les professions liées à la vente et aux services ont été à l'origine d'une croissance rapide de la création d'emplois moyennement qualifiés, tandis que les professions liées à la fabrication et aux services publics (qui sont, depuis toujours, des sources majeures d'emplois moyennement qualifiés) ont suscité moins d'emplois et ont, en fait, éliminé des emplois moyennement qualifiés. Le nombre d'emplois moyennement qualifiés des professions liées à la fabrication et aux services publics a baissé de 15 % depuis 1989, alors que, durant la même période, il a augmenté de 71 % dans les professions liées à la vente et aux services.

#### GRAPHIQUE 4 : CHANGEMENT RELATIF AU NOMBRE D'EMPLOIS MOYENNEMENT QUALIFIÉS DANS LES PROFESSIONS LIÉES À LA VENTE, AUX SERVICES, À LA FABRICATION ET AUX SERVICES PUBLICS, DE 1989 À 2019



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Le point à retenir ici est que, bien que le marché canadien du travail ait, de façon globale, connu une polarisation des emplois, les changements dans les industries et entre celles-ci ont différé. Certaines professions ont connu une croissance, tandis que d'autres ont affiché une baisse, mais les trois groupes de compétences ont affiché une tendance en forme de J.

C'est ce que confirment les conclusions de recherches plus vastes sur la polarisation des emplois au Canada. Lors d'une étude menée en 2020 par l'OCDE, on a constaté que la baisse relative des emplois moyennement qualifiés au Canada entre 1998 et 2018 était plus faible que celle des pays de l'OCDE dans l'ensemble et que celle des É.U. et du R.U.<sup>50</sup>. Lors d'une vaste étude menée en 2015 par les économistes David Green et Benjamin Sands, on a attribué la performance relativement stable du Canada à l'expansion vertigineuse des ressources au début des années 2000, qui a, en quelque sorte, ouvert de nouvelles possibilités pour les emplois peu qualifiés du secteur des services<sup>51</sup>. Il est clair que, dans le secteur du pétrole et du gaz, la demande de travailleurs moyennement qualifiés compense en partie la baisse de possibilités d'emploi pour les travailleurs moyennement qualifiés des autres secteurs de l'économie. Cette tendance accentuée d'autant plus le fait que la polarisation des emplois touche de façon disproportionnée différentes industries, différentes régions et différentes personnes de façons différentes.





### 3 QUELLES SONT LES PERSONNES ET LES RÉGIONS TOUCHÉES PAR LA POLARISATION DES EMPLOIS AU CANADA?

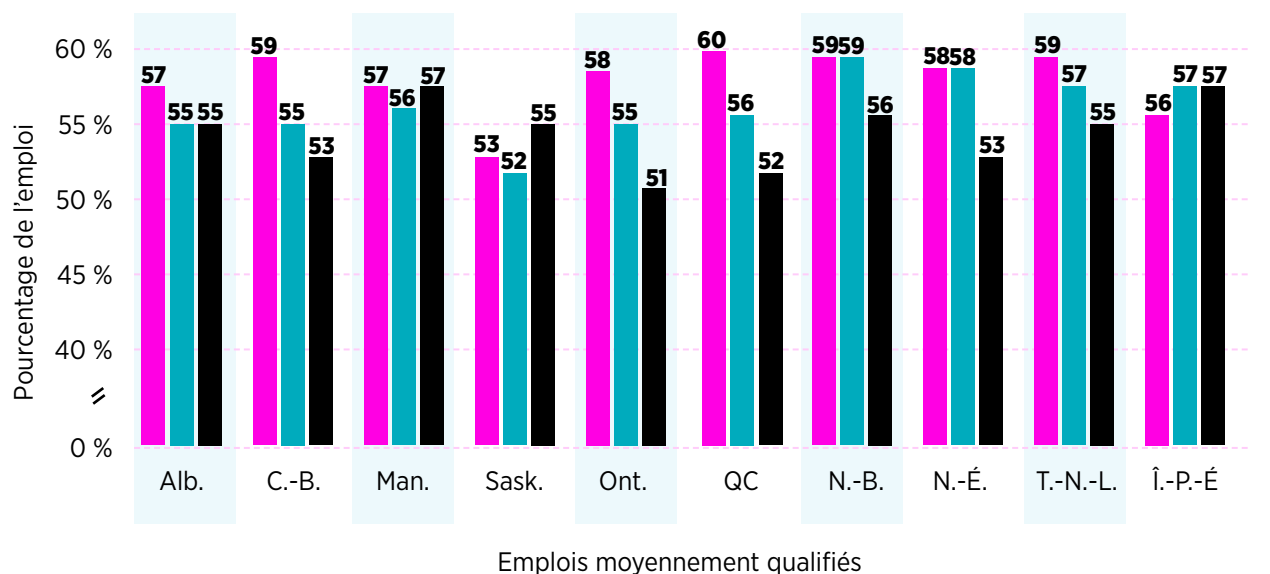
Il est important de ventiler les données pour savoir quelles régions et quels lieux sont les plus touchés par la polarisation des emplois.

#### EFFET RÉGIONAL

Bien que la part nationale des emplois moyennement qualifiés ait chuté de six points de pourcentage entre 1989 et 2019, il y a eu une variation provinciale. Au Manitoba, en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard, la part des emplois moyennement qualifiés a, par exemple, légèrement augmenté durant cette période. La part des emplois moyennement qualifiés a diminué dans les autres provinces. Les chutes les plus abruptes ont eu lieu en Ontario et au Québec, où la part des emplois moyennement qualifiés a chuté de plus de 7,5 points de pourcentage. Ces deux provinces sont suivies par la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse, qui affichent une baisse de six et cinq points de pourcentage, respectivement (voir le Graphique 5).

Il est difficile de bien saisir ce qui a fait que certaines régions ont connu une polarisation des emplois plus ou moins marquée durant cette période, mais ces tendances pourraient être attribuables à des différences liées aux économies et à la main-d'œuvre locales ainsi qu'à des différences relatives aux cadres politiques provinciaux et à leurs divers effets. Bien qu'il soit utile de décrire les tendances nationales, il est vital de comprendre les différences provinciales et locales pour élaborer des réponses politiques efficaces.

**GRAPHIQUE 5 : CHANGEMENTS LIÉS AUX EMPLOIS MOYENNEMENT QUALIFIÉS (EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI TOTAL), PAR PROVINCE, 1989, 1999 ET 2019**



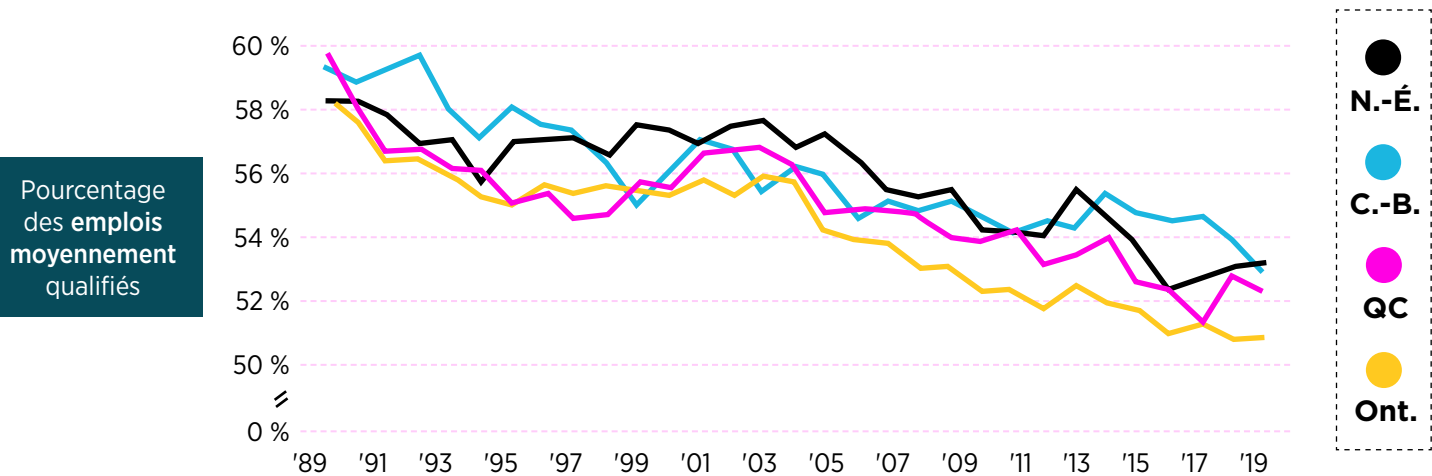
**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Nous pouvons continuer d'explorer la dynamique des quatre provinces qui ont connu une baisse de plus de cinq points de pourcentage de leur part d'emplois moyennement qualifiés. Aux Graphiques 6, 7 et 8, nous verrons les tendances de l'emploi de ces trois groupes de compétences en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse. Dans ces quatre provinces, on constate une chute de la part des emplois moyennement qualifiés dans les années 1990, une stabilisation au début des années 2000, puis une nouvelle baisse après 2007 suite à la crise financière.

Ces résultats confirment ceux d'autres recherches selon lesquelles la récession de 2008-2009 a accéléré la baisse des emplois manufacturiers au Canada en général, et plus particulièrement en Ontario et au Québec<sup>52</sup>. De toute évidence, ces provinces ont connu la plus forte baisse du pourcentage relatif des emplois moyennement qualifiés du pays. Elles ont été à l'avant-garde de la transition entre une économie de production de biens et une économie fondée sur les services, et la demande de main-d'œuvre en a subi les conséquences<sup>iv</sup>.

iv Par exemple, ces deux provinces ont perdu, en tout, 430 000 emplois manufacturiers entre 2001 et 2019 seulement. Cet épisode a fortement influencé leurs expériences respectives de la polarisation des emplois. Statistique Canada. (2021). Tableau : 14-10-00092-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles, provinces et régions économiques, inactif (x 1 000).

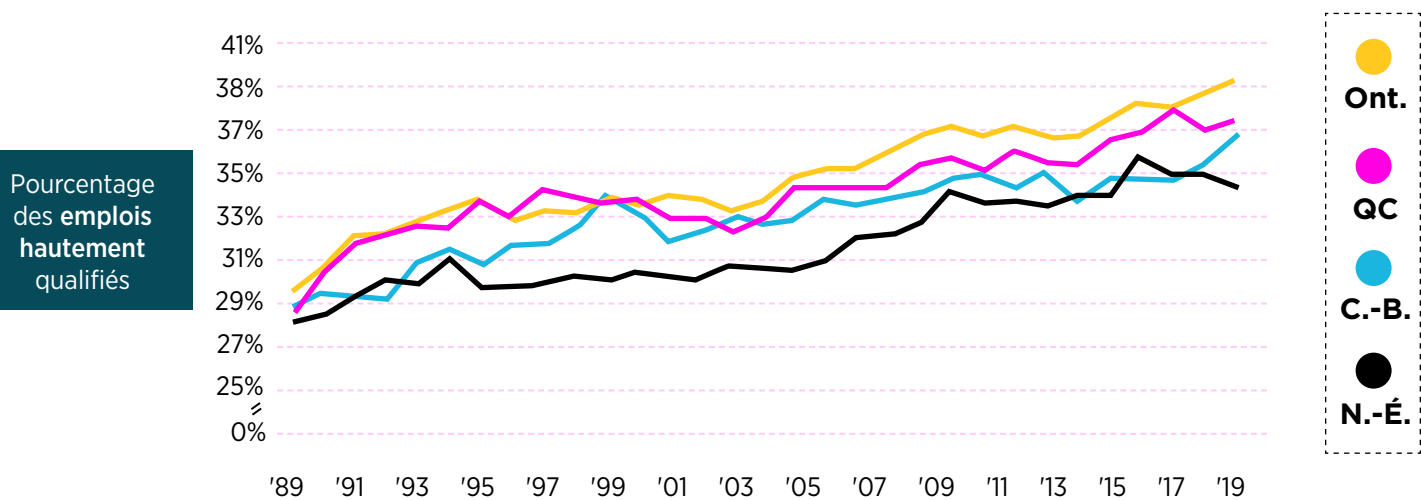
**GRAPHIQUE 6 : CHANGEMENTS LIÉS AUX EMPLOIS MOYENNEMENT QUALIFIÉS (EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI TOTAL), ONTARIO, QUÉBEC, COLOMBIE-BRITANNIQUE ET NOUVELLE-ÉCOSSE, DE 1989 À 2019**



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Durant cette période, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique ont vu une augmentation majeure de leur pourcentage relatif d'emplois hautement qualifiés. C'est en Ontario que cette augmentation des emplois hautement qualifiés a été la plus substantielle, à 10 points de pourcentage. Mais d'autres provinces ont aussi connu une augmentation relative similaire des emplois hautement qualifiés, à six points de pourcentage ou plus. Il vaut la peine de relever que la distribution provinciale des emplois hautement qualifiés pourrait refléter des tendances plus vastes de la concentration de la croissance de l'emploi, en général, et plus particulièrement des emplois hautement qualifiés dans les grands centres urbains comme Toronto, Montréal et Vancouver<sup>53</sup>. Ce résultat correspond à celui de la recherche canadienne, selon lequel les inégalités salariales sont surtout un phénomène urbain<sup>54</sup>.

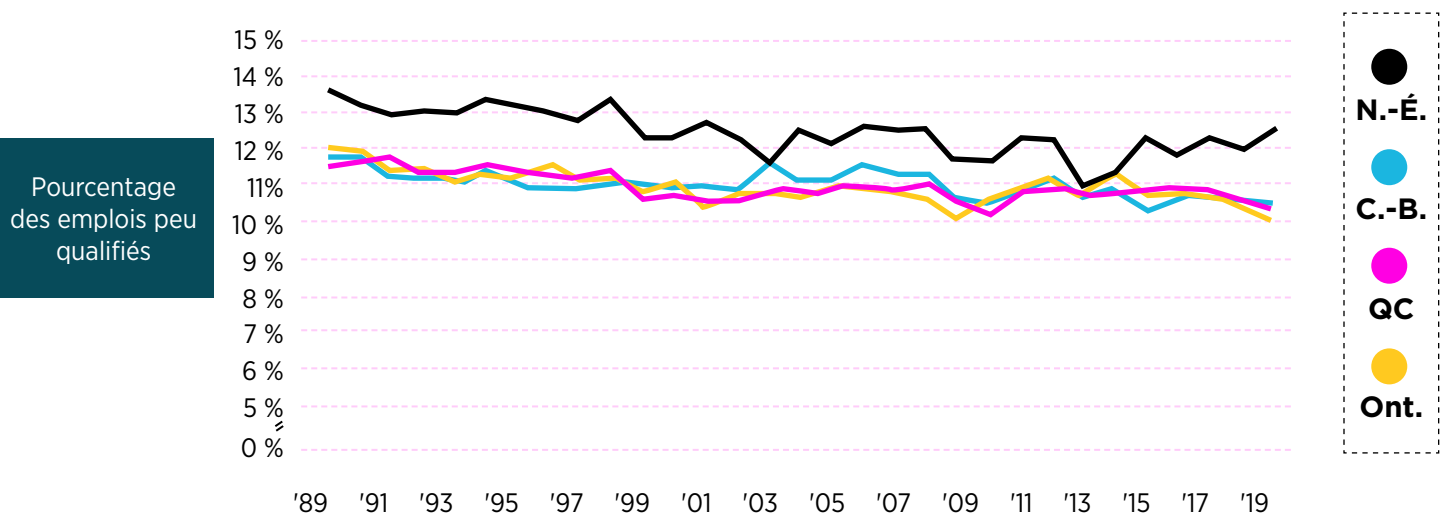
### GRAPHIQUE 7 : CHANGEMENTS LIÉS AUX EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS (EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI TOTAL), ONTARIO, QUÉBEC, COLOMBIEBRITANNIQUE ET NOUVELLEÉCOSSE, DE 1989 À 2019



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

Le paysage des emplois peu qualifiés diffère légèrement entre ces provinces. L'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique ont généralement connu une baisse constante de leur pourcentage d'emplois peu qualifiés. La Nouvelle-Écosse avait adopté une trajectoire similaire, mais affiche une augmentation de sa proportion d'emplois peu qualifiés depuis 2013.

### GRAPHIQUE 8 : CHANGEMENTS LIÉS AUX EMPLOIS PEU QUALIFIÉS (EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI TOTAL), ONTARIO, QUÉBEC, COLOMBIEBRITANNIQUE ET NOUVELLEÉCOSSE, DE 1989 À 2019



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

## EFFETS SUR DIFFÉRENTES POPULATIONS

Il est crucial de saisir comment ces tendances affectent différentes populations pour pouvoir élaborer des réponses politiques adéquates. Bien que, comme nous le soulignons plus loin, certaines limites substantielles liées aux données nous empêchent de bien saisir les effets sur différentes populations, nous avons cherché à exploiter les données disponibles pour évaluer l'influence de la polarisation des emplois sur les hommes, les femmes, les immigrants et les jeunes travailleurs.

Il n'y a actuellement qu'une petite différence dans le pourcentage de l'emploi par groupe de compétences, avec une proportion de femmes plus élevée dans les emplois peu et hautement qualifiés. Il s'agit d'un changement radical qui s'est produit au cours des trente dernières années et durant lesquelles les femmes sont passées d'une représentation inférieure à une représentation supérieure à celle des hommes dans les professions hautement qualifiées (Tableau 2). La proportion des femmes occupant un emploi hautement qualifié a augmenté de plus de 10 points de pourcentage entre 1989 et 2019, tandis que, du côté des hommes, la même augmentation a été de moitié inférieure.

**TABLEAU 2 : PART DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, HOMMES ET FEMMES, 1989, 1999, 2009 ET 2019**

	Pourcentage des emplois peu qualifiés		Pourcentage des emplois moyennement qualifiés		Pourcentage des emplois hautement qualifiés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1989	11,4 %	12,5 %	57,1 %	60,2 %	31,5 %	27,3 %
1999	10,2 %	12 %	54,9 %	56 %	34,9 %	32 %
2009	9,7 %	11,4 %	54,4 %	54,2 %	35,9 %	34,5 %
2019	10 %	10,6 %	53,4 %	51,7 %	36,6 %	37,7 %

**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données sur l'emploi de : Statistique Canada. (2020). Tableau : 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles.

L'application de ce type d'analyse à différentes populations est limitée par les données disponibles. L'échelle de distribution des professions de l'Enquête sur la population permet de faire le suivi des changements mensuels et annuels des niveaux d'emploi dans 40 professions majeures. Bien qu'elles contiennent des chiffres ventilés en fonction des genres, les données publiques ne sont pas ventilées en fonction d'autres caractéristiques démographiques qui aident à comprendre la situation des immigrants, des Canadiens racialisés, des Autochtones et des jeunes travailleurs. Il s'agit d'un obstacle majeur pour les érudits et les décideurs qui souhaitent analyser comment ces différentes populations sont touchées par ces tendances.

C'est pourquoi nous avons, à cette fin, consulté les données du récent recensement (2016). Nous n'y trouvons pas le changement de la répartition longitudinale des pourcentages d'emploi, mais il nous permet de mieux saisir la distribution des emplois de différents groupes à un moment donné.

Prenons, par exemple, les immigrants. Selon ce recensement, les immigrants ont plus de chance que les non-immigrants d'occuper un emploi hautement qualifié tandis que le pourcentage des emplois peu qualifiés est similaire pour les immigrants et non-immigrants. Cependant, cet écart semble être dû au fait qu'un pourcentage plus élevé d'immigrants de longue date occupe des emplois hautement qualifiés. Le pourcentage des emplois peu qualifiés occupés par des immigrants récents est deux fois supérieur à celui des immigrants arrivés avant 1981. De même, comme les immigrants récents ont moins de chance que les non-immigrants d'occuper un emploi hautement ou moyennement qualifié, ils occupent un pourcentage plus élevé d'emplois peu qualifiés. De plus, une proportion plus élevée de résidents non permanents occupent des emplois peu qualifiés par rapport aux non-immigrants et aux immigrants de longue date, mais ils sont aussi plus nombreux que les non-immigrants à occuper des emplois hautement qualifiés (voir Tableau 3).

**TABLEAU 3 : PART DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, STATUT D'IMMIGRANT, RECENSEMENT DE 2016**

Statut d'immigrant	Peu qualifié	Moyennement qualifié	Haute-ment qualifié
Non-immigrant	13%	59%	28%
Immigrant	13%	56%	30%
Immigré avant 1981	9%	56%	35%
Immigrant récent (entre 2011 et 2016)	19%	55%	26%
Résident non permanent	16%	53%	32%

**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données de : Statistique Canada. (2018). Recensement de la population de 2016. Tableau : 98-400-X2016272.

Au-delà de la portée de ce document, il serait utile de comprendre comment des questions comme la reconnaissance des titres étrangers, le racisme systémique et le capital social ont contribué à la baisse progressive de la place des immigrants sur l'échelle de distribution des emplois, car l'immigration sera à l'origine de la majeure partie de la croissance du marché au cours des 25 prochaines années<sup>55,56,57</sup>. Si nous ne tirons pas au maximum parti du capital humain des nouveaux Canadiens, cela leur coûtera cher, non seulement à eux et à leur famille, mais aussi à l'économie nationale, du fait que nous aurons manqué une occasion de croissance en or.



Au vu des données du recensement, on constate aussi des différences entre les groupes d'âge. Les jeunes travailleurs occupent plus souvent un emploi peu qualifié : c'est le cas d'un travailleur sur trois entre 15 et 24 ans<sup>v</sup>. Bien que cela puisse s'expliquer par le fait que les jeunes travailleurs occupent un emploi à temps partiel parallèlement à leurs études postsecondaires, il est aussi possible qu'un fort pourcentage de ces travailleurs se retrouve coincé dans des emplois peu qualifiés en raison d'un faible niveau de capital humain, d'obstacles systémiques et d'une tendance plus vaste à la polarisation des emplois. Comme nous l'avons mentionné auparavant, au vu de certaines études, on constate que la polarisation des emplois pourrait ne pas être, avant tout, le fait des travailleurs moyennement qualifiés qui perdent leur emploi en milieu de carrière, mais se reflète plutôt dans les types de professions dans lesquels se trouvent les nouveaux travailleurs<sup>58</sup>.

**TABLEAU 4 : PART DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, TRANCHE D'ÂGE, RECENSEMENT DE 2016**

	Tranche d'âge		
	15 à 24 ans	25 à 64 ans	65 ans et plus
Hautement qualifié	18 %	45 %	44 %
Moyennement qualifié	51 %	47 %	46 %
Peu qualifié	31 %	9 %	10 %

**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données du : Statistique Canada. (2018). Recensement de la population de 2016. Tableau : 98-400-X2016258.

Le point à retenir ici est que, bien qu'il semble y avoir différents effets de la polarisation des emplois sur différents groupes de la population, les limites attachées aux données nous empêchent de bien saisir ses effets sur les Canadiens racialisés, les Autochtones, les Canadiens handicapés et les jeunes travailleurs, et ainsi de suite. Il est donc essentiel que Statistique Canada étende sa collecte et ses analyses de données pour permettre aux érudits et aux décideurs de ventiler les données sur le marché du travail canadien afin de mieux saisir les effets de la polarisation des emplois sur différentes caractéristiques individuelles et propres aux populations.

Dans l'ensemble, selon les données et les éléments probants existants, la principale conclusion est que, bien que le Canada affiche effectivement une polarisation des emplois, la façon dont elle se manifeste est compliquée : la polarisation est plus prononcée dans certaines industries et provinces que dans d'autres et a des effets inégaux sur différentes populations du Canada comme les immigrants récents.

<sup>v</sup> Ce calcul est fait à partir du type d'occupation indiqué par les répondants de l'enquête de recensement.

# 4

## POURQUOI EST-CE IMPORTANT?

**Jusqu'ici, nous avons tenté de comprendre la tendance de la polarisation des emplois, ses causes ainsi que ses manifestations, au Canada et dans toutes les économies dites avancées. La baisse relative des emplois moyennement qualifiés est un thème à remettre au centre des débats sur l'évolution du marché du travail et le rôle de la politique publique. Elle doit, pour le moins, faire l'objet d'un suivi plus attentif de la part des milieux politiques.**

Au présent, nous consacrons de l'énergie au débat des symptômes (y compris les inégalités de revenu et de salaire) et des causes (notamment l'automatisation et la mondialisation) de la polarisation des emplois. Mais ce débat est aussi contrecarré par un manque de précision concernant le concept de la polarisation des emplois lui-même et ce qu'il signifie pour les travailleurs canadiens.

Par le passé, l'économie de production de biens, qui définissait dans une grande mesure les économies dites avancées du XX<sup>e</sup> siècle, se caractérisait par une demande substantielle de travailleurs moyennement qualifiés qui, à leur tour, créaient de nombreux emplois à l'origine d'un niveau de vie moyen<sup>59</sup>. Par conséquent, les travailleurs médians pouvaient trouver un emploi stable et raisonnablement bien payé. Il suffit de penser au travailleur du secteur automobile d'Oshawa ou au menuisier du Saguenay. Ces emplois, qui ne nécessitaient généralement qu'un diplôme secondaire, ont toujours assuré la subsistance des familles et des collectivités.

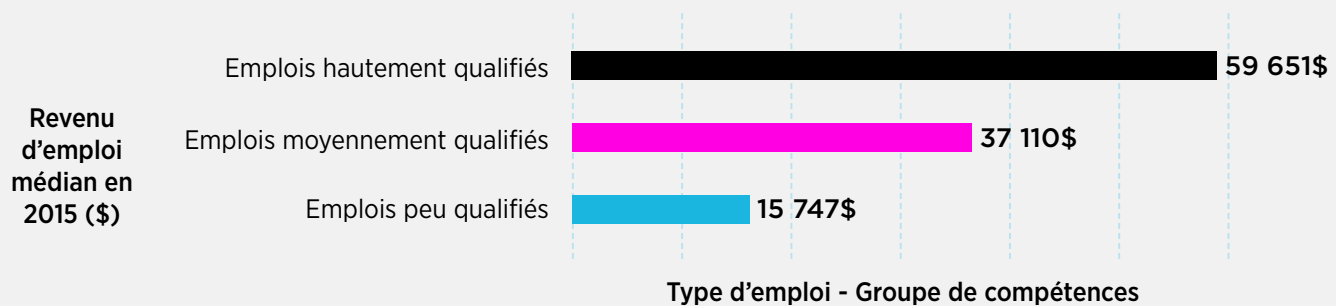
Les changements dans la distribution des emplois décrits ci-haut constituent donc un développement économique, social et politique majeur. Ils font que, dans l'économie moderne, la demande de travailleurs médians est moins élevée. Certains de ces travailleurs arriveront à grimper l'échelle des compétences jusqu'aux professions hautement qualifiées. Mais nombreux sont ceux qui tomberont dans des emplois peu qualifiés assortis d'une sécurité d'emploi moindre et d'un salaire inférieur. Les conséquences pourraient en être significatives. Comme les économistes David Green et Benjamin Sand l'ont formulé : « [Traduction] La perte de bons emplois susceptibles de procurer une sécurité financière pour les travailleurs moins scolarisés soulève le spectre d'une société de plus en plus marquée par les inégalités. »<sup>60</sup>

Il pourrait en résulter un taux d'inégalité générale plus élevé, plus particulièrement dans certaines tranches de la population. Nous savons d'expérience que l'économie du Canada est marquée par

différentes caractéristiques démographiques et identitaires. Il est probable qu'une baisse continue de la part relative des emplois moyennement qualifiés exacerbera ces tendances en touchant de manière disproportionnée les personnes qui ont déjà un emploi moins bien rémunéré et qui subissent une plus grande précarité d'emploi, notamment les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux immigrants et les membres d'autres groupes en quête d'équité<sup>61, 62, 63 64</sup>.

Il ne fait aucun doute qu'il y a des écarts de revenu et de salaire entre ces groupes de compétences. Suite à l'analyse des données du recensement de 2016, on a constaté que des personnes qui occupaient des emplois hautement qualifiés gagnaient presque quatre fois plus que celles qui occupaient un emploi peu qualifié (voir Graphique 9). Alors que le nombre des emplois moyennement qualifiés chute, il n'est pas déraisonnable de s'attendre à un élargissement de l'écart du revenu au Canada.

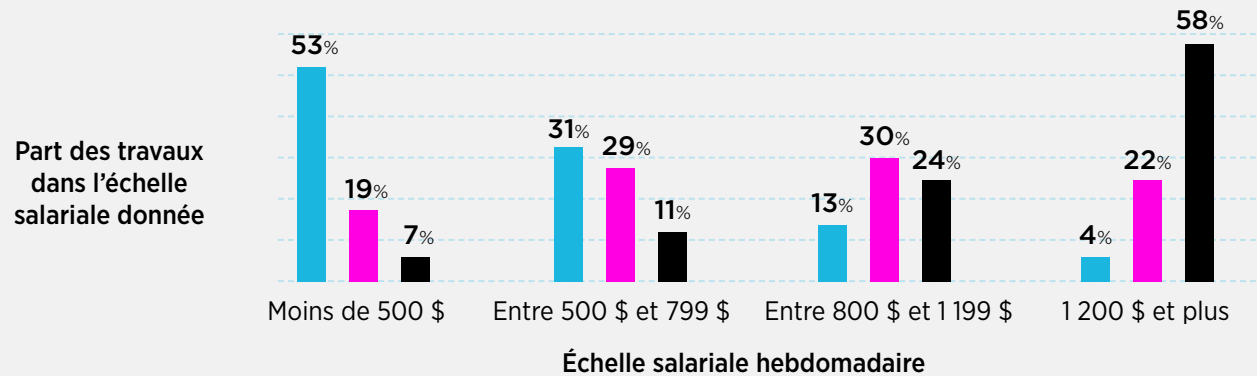
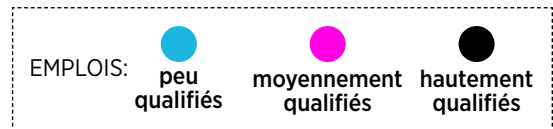
### GRAPHIQUE 9 : REVENU D'EMPLOI MÉDIAN PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, DEUX GENRES, 2015



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données : Statistique Canada. (2018). Recensement de la population de 2016. Tableau : 98-400-X2016357.

Une autre façon d'examiner l'écart de revenu fondé sur les compétences est de comparer les revenus hebdomadaires. Plus de la moitié des employés qui occupent un emploi peu qualifié gagnent moins de 500 \$ par semaine, tandis qu'environ 60 % des employés qui occupent un emploi hautement qualifié gagnent plus du double (1 200 \$ ou plus). Bien que certains emplois peu qualifiés comme les aides de soutien des métiers et les travailleurs de la construction s'accompagnent de salaires concurrentiels, les emplois peu qualifiés se concentrent généralement au bas de l'échelle salariale et les emplois hautement qualifiés à l'extrémité opposée. Comme le nombre des emplois moyennement qualifiés baisse de plus en plus, et qu'un plus grand nombre de travailleurs font le va-et-vient sur l'échelle des compétences, on peut s'attendre à un élargissement de l'écart salarial entre les travailleurs (voir Graphique 10).

# GRAPHIQUE 10 : COURBE DE DISTRIBUTION DES SALAIRES HEBDOMADAIRES PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, CANADA, DEUX GENRES, 2019



**Source :** Calcul de l'auteur à partir des données de : Statistique Canada. (2020). Tableau 14-10-0316-01 Répartition des salaires hebdomadaires selon la profession, données annuelles (x 1 000).

# 5

## QUE PEUVENT FAIRE LES DÉCIDEURS?

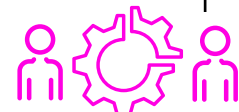
Le présent document n'a pas pour objet de dresser un programme politique exhaustif pour remédier à la polarisation des emplois, bien que les auteurs d'autres travaux du Diversity Institute et du Forum des politiques publiques explorent ces questions plus en détail. Dans le cadre d'autres travaux sur ce thème, il faudra étudier la relation entre la polarisation des emplois et les inégalités de revenus ainsi que la façon dont des politiques anti-inégalités devront aller au-delà de la redistribution post-commerciale pour s'attaquer à la source inhérente de ces tendances plus vastes du marché du travail.

Il est important qu'un tel programme ne soit pas empreint de nostalgie. Les sociétés ne résoudront pas le problème de la polarisation des emplois en restaurant les anciens types de professions moyennement qualifiées. La promesse de l'ancien président des É.-U., Donald Trump, par exemple, pourrait plaire à certains travailleurs moyennement qualifiés démunis. Ce n'est, cependant, pas une solution durable à ce processus de plusieurs décennies<sup>65</sup>.

Il ne faut pas oublier que les emplois manufacturiers sont à l'origine de seulement environ 40 % de la polarisation des emplois. De plus, la production manufacturière est beaucoup plus élevée que par le passé. En d'autres termes, cette industrie produit plus avec moins de travailleurs grâce aux gains de productivité issus de la technologie<sup>66</sup>. Ce secteur ne retrouvera pas ses niveaux antérieurs de demande de main-d'œuvre. Ou, du moins, il ne produira pas les mêmes types d'emplois qu'au milieu du siècle dernier. Les emplois qu'il créera seront probablement de plus en plus hautement qualifiés et spécialisés.

Il sera donc nécessaire que les décideurs réfléchissent à la façon de créer un nouveau genre de débouchés pour la classe moyenne, quelque chose qui fera nécessairement intervenir la transformation des emplois peu qualifiés d'aujourd'hui en professions moyennement qualifiées de

**“ La politique publique peut jouer un rôle pour aider à combler l'écart entre les compétences et les titres des gens et la reconnaissance connexe du marché.**




demain<sup>67</sup>. Il sera alors primordial d'élaborer des politiques afin de faire monter les travailleurs peu qualifiés sur l'échelle des compétences par l'éducation, la formation, la modernisation des normes du travail et les investissements favorables à la productivité.

On pourrait penser qu'un tel scénario se joue sur deux voies à la fois distinctes et liées. La première consiste à aider les gens à obtenir un emploi qui corresponde à leurs titres et à leurs compétences. Le sous-emploi constitue non seulement une perte de productivité potentielle pour l'économie, mais signifie également que les gens ne tirent pas pleinement parti de leur capital humain. Il coûte extrêmement cher aux personnes, à leur famille et à l'économie dans son ensemble.

La politique publique peut jouer un rôle pour aider à combler l'écart entre les compétences et les titres des gens et la reconnaissance connexe du marché. Ce rôle devra prendre diverses formes politiques, dont (mais sans s'y limiter) le travail continu pour améliorer la reconnaissance des titres étrangers, des réformes des normes du travail pour renverser les obstacles systémiques (par exemple, des propositions visant à aider les personnes ayant un casier judiciaire à surmonter la discrimination au niveau de l'embauche<sup>68</sup>) et refléter des formes de travail nouvelles et évolutives ainsi que l'expansion des options pour la garde d'enfants et les autres services de soutien pour les familles de travailleurs. Le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute ont mené de vastes recherches sur ces thèmes.

De tels changements nécessiteront aussi une participation accrue des employeurs. Les solutions ne consistent pas uniquement à « réparer » les chercheurs d'emploi. Les employeurs doivent aussi reconnaître qu'ils contribuent dans une certaine mesure aux obstacles posés aux professionnels étrangers et aux problèmes des personnes sous-évaluées ou sous-employées sur le marché du travail<sup>69,70</sup>. C'est ici que l'on voit que les nouveaux cadres de travail servant à évaluer, à développer



**Selon les conclusions de recherches, les femmes ont des compétences numériques plus faibles que les hommes, et risquent donc plus d'être remplacées par des systèmes automatisés**

**Source:** Frenette, M., et Frank, K. (2020). Automation and the Sexes: Is Job Transformation More Likely Among Women? Statistiques Canada.  
Saba, T., Cafley, J., Davey, K., Sitnik, V., Latif, R., et Blanchette, S. (2020). L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes. Forum des politiques publiques, Diversity institute, Centre des Compétences futures.



et à utiliser les compétences constituent une innovation politique précieuse<sup>71</sup>. Les cadres de compétences peuvent servir à systématiser tant l'offre que la demande sur le marché du travail et, ce faisant, à réduire le sous-emploi.

La deuxième voie consiste à faire monter les travailleurs peu qualifiés sur l'échelle des compétences. Pour hausser les salaires et le niveau de vie, il est crucial d'édifier une nouvelle économie de la classe moyenne. Mais, comme nous l'avons vu précédemment, elle sera nécessairement différente de celle issue des sources traditionnelles des emplois de la classe moyenne. Ce programme politique doit servir à transformer les professions peu qualifiées actuelles et futures en professions moyennement ou hautement qualifiées au lieu d'essayer de ramener les emplois manufacturiers et les autres formes traditionnelles d'emplois moyennement qualifiés.

Les politiques publiques servant à favoriser la réalisation de ces objectifs prendront diverses formes, dont le soutien des technologies d'amélioration de la productivité<sup>72</sup>, les investissements dans les compétences numériques<sup>73</sup>, les nouvelles normes du travail et les formations professionnelles visant à hausser le niveau des travailleurs peu qualifiés<sup>74</sup> et même les subventions salariales afin d'augmenter le revenu marchand des travailleurs peu qualifiés<sup>75</sup>. Les investissements axés sur les travailleurs peu qualifiés et les compétences numériques doivent être faits en tenant compte des différences majeures qui existent au sein de la population canadienne. Par exemple, selon les conclusions de recherches, les femmes ont des compétences numériques plus faibles que les hommes, et risquent donc plus d'être remplacées par des systèmes automatisés<sup>76,77</sup>. Certains segments de la population sont aussi susceptibles, pour de nombreuses raisons, d'être coincés dans des professions peu payées et peu qualifiées, sans possibilité de promotion<sup>78,79</sup>. C'est pourquoi les politiques et les investissements doivent être bien ciblés et axés sur leurs utilisateurs pour qu'ils puissent produire un rendement et, en fin de compte, assurer la réussite de diverses populations.

Ce programme devra, en grande partie, servir à édifier un meilleur cadre politique pour les Canadiens qui ne suivent pas une formation postsecondaire conventionnelle. En effet, il reste une partie immuable de la population, soit environ un tiers des Canadiens en âge de travailler, sans qualifications postsecondaires<sup>80</sup>. Cette cohorte sera confrontée à de graves problèmes sur un marché du travail de plus en plus axé sur les titres et les compétences. C'est pourquoi la politique publique doit servir avant tout à aider ces Canadiens à acquérir des compétences, à s'enraciner dans le marché du travail et à continuer à accroître leur productivité par un apprentissage à vie.

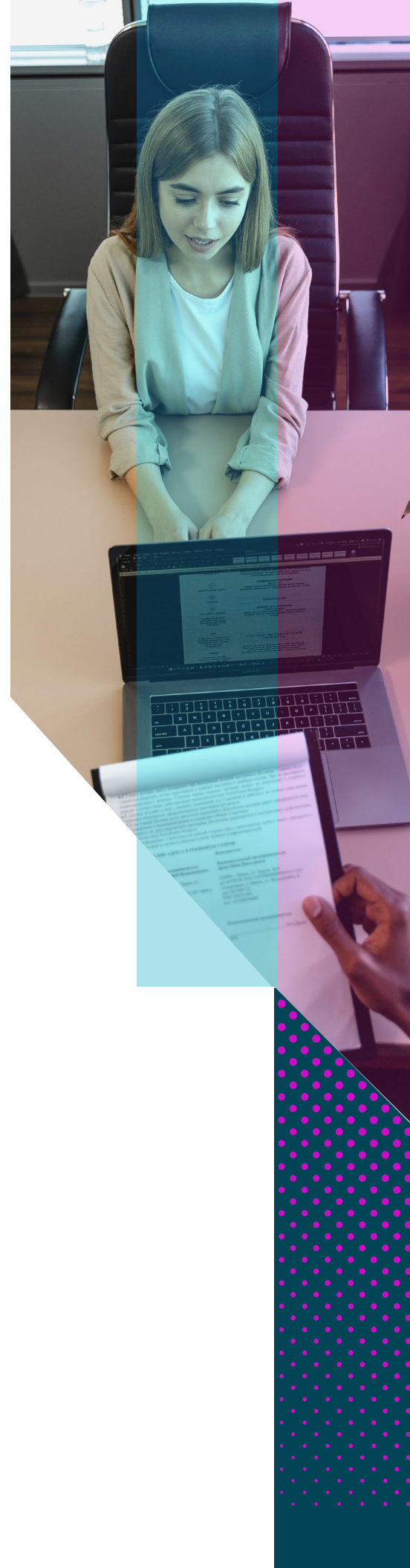
Ce programme politique pourrait prévoir, entre autres, une expansion de la formation professionnelle de niveau secondaire<sup>81</sup>, des modèles novateurs de formation du côté de la demande<sup>82</sup> et différentes formes de microcertificats afin d'aider les travailleurs à tenir leurs compétences à jour pour répondre aux demandes sans cesse nouvelles du marché du travail<sup>83</sup>. Fondamentalement, il faut, cependant, que les décideurs reconnaissent que la société a aussi autant intérêt à aider les personnes sans qualifications à s'enraciner profondément dans le marché du travail qu'à aider les gens à poursuivre leurs études postsecondaires.

Cette liste d'outils et de leviers politiques possibles n'est pas exhaustive. Le FPP et le Diversity Institute ont commencé à examiner comment la politique publique peut mieux répondre au schéma de la polarisation des emplois qui prévalait déjà avant la pandémie, et se poursuivra sans aucun doute à l'avenir. Il faut donc définir ces différentes voies politiques pour donner aux décideurs un cadre de réflexion qui leur permettra d'établir comment remédier à cette polarisation à l'avenir.

## CONCLUSION

Cependant, dans l'immédiat, il faut que les décideurs accordent plus d'attention à la polarisation des emplois dans le cadre de leurs réflexions au sujet de la planification post-pandémie. Il y a des raisons de penser que ces tendances seront exacerbées par la pandémie. Le risque est, bien sûr, qu'une accélération de la polarisation des emplois provoque le sous-emploi ou le chômage de millions de travailleurs, ce qui, en fin de compte, aurait des conséquences, économiques, sociales et politiques désastreuses.

Pour que le « reconstruire en mieux » dépasse le stade du slogan, il faudra confronter ces questions au sujet de la polarisation des emplois. Nous espérons que ce document facilitera la discussion et le débat concernant, d'une part, ces tendances et ce qu'elles signifient pour l'économie et la société canadiennes et, d'autre part, les rôles, le cas échéant, de la politique publique dans leur traitement.



## ANNEXE :

### Méthodologie

- **Source des données :** notre principale source de données est l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. De plus, nous avons utilisé les données du recensement de 2016 pour analyser la polarisation des emplois en fonction du statut d'immigrant et déterminer les écarts de revenu en fonction des niveaux de compétences.
- Nous avons utilisé le code à deux chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) pour classer les emplois en fonction des catégories « hautement qualifié », « moyennement qualifié » et « peu qualifié ».
- Nous avons réparti les 40 professions en trois groupes de compétences
- **Les emplois hautement qualifiés comprennent :**
  - Les professions gestionnaires
  - Les professions libérales : qui requièrent généralement un diplôme universitaire
  - Les professions techniques au niveau de compétence B
- **Les emplois moyennement qualifiés comprennent :**
  - Les professions du niveau de compétence B, à l'exception des professions techniques. Ces professions requièrent généralement un diplôme collégial ou deux à cinq ans d'apprentissage.
  - Les professions du niveau de compétence C. Ces professions requièrent généralement un diplôme secondaire avec une brève formation ou une formation en milieu de travail.
- **Les emplois peu qualifiés comprennent :**
  - Les professions du niveau de compétence D. Ces professions nécessitent une brève formation pratique ou aucun titre scolaire.

# RÉFÉRENCES

- 1 Lake, J. (2018). Don't blame trade for killing the middle-tier jobs we need. George W. Bush Institute. <https://www.bushcenter.org/catalyst/opportunity-road/lake-job-polarization.html>
- 2 Speer, S. and Dijkema, B. (2 décembre 2020). Fuelling Canada's middle class: Job polarization and the natural resource sector. Cardus. <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/fuelling-canadas-middle-class/>
- 3 Ng, E.S. et Gagnon, S (janvier 2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/>
- 4 Foster, K. (octobre 2012). Youth employment and un(der)employment in Canada: More than a temporary problem? Behind the Numbers. Centre Canadien de politiques alternatives. <http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/10/Youth%20Unemployment.pdf>.
- 5 The Telegraph. (14 novembre 2016). Thousands of working women forced into low paid, low skilled jobs after returning from career break. The Telegraph. <https://www.telegraph.co.uk/women/life/thousands-of-working-women-forced-into-low-paid-low-skilled-jobs/>.
- 6 Voir, par exemple, Valletta, R. (janvier 2015). Higher education, wages and polarisation. FRBSF Economic Letter, Federal Reserve Bank of San Francisco. <https://www.frbsf.org/economic-research/files/el2015-02.pdf>
- 7 Autor, D. H. et Dorn, D. (juillet 2009). Inequality and specialization: The growth of low-skill service jobs in the United States. Institute for the Study of Labour (IZA). <http://ftp.iza.org/dp4290.pdf>.
- 8 Autor, D. H. (2010). The polarization of the U.S. labor market: Evidence, explanations and implications for higher education. Forum Futures (Forum for the Future of Higher Education). <http://forum.mit.edu/wp-content/uploads/2017/05/FF10PolarizationUS.pdf>
- 9 Deng, Z., Morissette, R. et Messacar, D. (2020). Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.pdf?st=83nBao2a>
- 10 Statistique Canada. (2020a). Enquête sur la population active. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210108/dq210108a-fra.htm>
- 11 Voir, par exemple, Cowen, T. (16 février 2017). Industrial revolution comparisons aren't comforting. <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2017-02-16/industrial-revolution-comparisons-aren-t-comforting>
- 12 Buyst, E., Goos, M. et Salomons, A. (2018). Job polarization: An historical perspective. Oxford Review of Economic Policy, 34(3): 461-474. <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/34/3/461/5047379?redirectedFrom=fulltext>
- 13 Canon, M. E. et Marifian, E. A. (1er janvier 2013). Job polarization leaves middle-skilled workers out in the cold. Federal Reserve Bank of St Louis. <https://www.stlouisfed.org/publications/regional-economist/january-2013/job-polarization-leaves-middleskilled-workers-out-in-the-cold>
- 14 Bohm, M. (8 février 2014). Job polarisation and the decline of middle-class workers' wage. VoxEU. <https://voxeu.org/article/job-polarisation-and-decline-middle-class-workers-wages>
- 15 Bohm, M. (2020). The causes and consequences of job polarization and their future perspectives. Tiré de « Work in the age of data ». OpenMind BBVA. <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/causes-and-consequences-of-job-polarization-and-their-future-perspectives/>
- 16 Goos, M. et Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. The Review of Economics and Statistics, 89(1). <https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/rest.89.1.118>
- 17 Acemoglu, D. et Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from the US labour market. Journal of Political Economy, 128(6). pp. 2188-2244. [www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/705716](http://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/705716)
- 18 Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. The Journal of Economic Perspectives 29(3): 3-30. <https://economics.mit.edu/files/11563>
- 19 Autor, D. et Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labour market. The American Economic Review, 103(5): 1553-1597. [www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.5.1553](http://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.5.1553)
- 20 Jaimovich, N. et Siu, H. (2019). How automation and other forms of IT effect the middle class: Assessing the estimates. Economic Studies at Brookings. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Siu-Jaimovich\\_Automation-and-the-middle-class.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Siu-Jaimovich_Automation-and-the-middle-class.pdf)

- 21 Urban, M. C. et Johal, S. (2020). Comprendre l'avenir des compétences : Tendances et réponses politiques dans le monde. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/comprendre-lavenir-des-competenances-tendances-et-reponses-politiques-dans-le-monde/>
- 22 Frenette, M. et Frank, K. (2020). Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque? Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020011-fra.htm>
- 23 Wyonch, R. (2020). The next wave: Automation and Canada's labour market. C.D. Howe Institute. Diversity Institute, Centre des compétences futures. [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_585\\_0.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_585_0.pdf)
- 24 Frenette, M. et Frank, K. (2020). Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque? Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020011-fra.htm>
- 25 Gresch, D. (2020). De l'adaptation à l'automatisation : jusqu'où le marché du travail canadien peut-il s'adapter? Le Conference Board du Canada. [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/05/Automation\\_Issue\\_Briefing\\_FR.pdf](https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/05/Automation_Issue_Briefing_FR.pdf)
- 26 Wyonch, R. (2020). The next wave: Automation and Canada's labour market. C.D. Howe Institute. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_585\\_0.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_585_0.pdf)
- 27 Breemersch, K., Damijan, J et Konings, J (2017). What drives labour-market polarization in advanced countries? The role of China and technology. Industrial and Corporate Change, 28(1): 51-77. <https://academic.oup.com/icc/article-abstract/28/1/51/5299621?redirectedFrom=fulltext>
- 28 Goos, M., Manning, A. et Salomons, A. (2011). Explaining job polarization: The role of technology, offshoring and institutions. Disponible au SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1983952> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1983952>
- 29 Goos, M., Manning, A. et Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. The American Economic Review, 104 (8): 2509–2526. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- 30 Jaimovich, N. et Siu, H. E. (2019). How automation and other forms of IT affect the middle class: Assessing the estimates. Brookfield Institute. <https://www.brookings.edu/research/how-automation-and-other-forms-of-it-affect-the-middle-class-assessing-the-estimates/>
- 31 Pour un bon examen de la documentation disponible sur les rôles respectifs de l'automatisation et de la mondialisation, voir Jaimovich, N. et Siu, H. (2019). How automation and other forms of IT effect the middle class: Assessing the estimates. Economic Studies at Brookings. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Siu-Jaimovich\\_Automation-and-the-middle-class.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Siu-Jaimovich_Automation-and-the-middle-class.pdf)
- 32 Bárány, Z. L. et Siegel, C. (2019). Job polarization, structural transformation and biased technological change. Travail Et Emploi (157): 25-44. <https://journals.openedition.org/travailemploi/8996>
- 33 Morissette, R. (2020). Les répercussions de la baisse du secteur de la fabrication sur les marchés du travail locaux du Canada. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019011-fra.pdf?st=dr0pFaL>
- 34 Moffat, M. (à venir). The Big Shift: Changes in Canadian Manufacturing Employment (2003 to 2018). Smart Prosperity Institute, Diversity Institute, Centre des Compétences futures.
- 35 Canon, M. E. et Marifian, E. A. (1er janvier 2013). Job polarization leaves middle-skilled workers out in the cold. Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://www.stlouisfed.org/publications/regional-economist/january-2013/job-polarization-leaves-middleskilled-workers-out-in-the-cold>
- 36 Ibid.
- 37 Moffat, M. (à venir). The Big Shift: Changes in Canadian Manufacturing Employment (2003 to 2018). Smart Prosperity Institute, Diversity Institute, Centre des compétences futures.
- 38 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Preparing for the Future of Work in Canada, OECD Reviews on Local Job Creation. OCDE Publishing. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/preparing-for-the-future-of-work-in-canada\\_05c1b185-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/preparing-for-the-future-of-work-in-canada_05c1b185-en)
- 39 Goos, M. et Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. The Review of Economics and Statistics, 89(1). <https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/rest.89.1.118>
- 40 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Perspectives de l'emploi 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis. Bibliothèque de l'OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l->



ocde-2020\_b1547de3-fr

- 41 Tüzeme, D. et Willis, J. (2013). The vanishing middle: Job polarization and workers' response to the decline of middle-skill jobs. Economic Review Federal Reserve Bank of Kansas City. <https://www.kansascityfed.org/documents/7612/13q1Tuzemen-Willis.pdf>
- 42 Cerina, F., Moro, A. et Rendall, M. (30 mai 2018). The role of gender in employment polarisation. VoxEU. [https://voxeu.org/article/role-gender-employment-polarisation#:~:text=A%20gender%20theory%20of%20employment%20polarisation&text=\(2018\)%20we%20show%20that%20the,their%20time%20to%20home%20production](https://voxeu.org/article/role-gender-employment-polarisation#:~:text=A%20gender%20theory%20of%20employment%20polarisation&text=(2018)%20we%20show%20that%20the,their%20time%20to%20home%20production)
- 43 Cerina, F., Moro, A. et Rendall, M. (2018). The role of gender in employment polarization. London School of Economics Centre for Macroeconomics Discussion Paper Series. <http://www.centreformacroeconomics.ac.uk/Discussion-Papers/2017/CFMDP2017-04-Paper.pdf>
- 44 Dwyer, R. E. (juin 2013). The care economy? Gender, economic restructuring and job polarization in the U.S. labour market. American Sociological Review, 78(3): 390–416. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122413487197>
- 45 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). What is happening to middle-skill workers?. OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. <https://doi.org/10.1787/c9d28c24-en>.
- 46 Autor, D. (2010). The polarization of the U.S. labor market: Evidence, explanations and implications for higher education. Forum Futures. Forum for the Future of Higher Education. <http://forum.mit.edu/wp-content/uploads/2017/05/FF10PolarizationUS.pdf>
- 47 Keller, W. et Utar, H. (juin 2016). International trade and job polarization: Evidence at the worker-level. National Bureau of Economic Research (Document de travail no 22315). [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w22315/revisions/w22315.rev1.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22315/revisions/w22315.rev1.pdf)
- 48 Tüzemen, D. et Willis, J. (2013). The vanishing middle: Job polarization and workers' response to the decline of middle-skill jobs. Economic Review Federal Reserve Bank of Kansas City. <https://www.kansascityfed.org/documents/7612/13q1Tuzemen-Willis.pdf>
- 49 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). Polarisation de l'emploi par pays : Variation, en points de pourcentage, de la part de l'emploi total, pp. 1995-2015. Tiré de Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017. [https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2017/polarisation-de-l-emploi-par-pays\\_empl\\_outlook-2017-graph39-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2017/polarisation-de-l-emploi-par-pays_empl_outlook-2017-graph39-fr)
- 50 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Job polarisation and changing skills needs at the local level in Canada. Preparing for the Future of Work in Canada.. <https://doi.org/10.1787/1995180f-en>
- 51 Green, D. A. et Sand, B. M. (2015). Has the Canadian labour market polarized? 48(2): 612-646. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/caje.12145>
- 52 Moffat, M. (à venir). Manufacturing job loss and gain during the Great Recession. Smart Prosperity Institute, Diversity Institute, et Centre des Compétences futures.
- 53 Speer, S. et Ahmed, W. (juin 2020). L'avenir du travail au Canada : une approche adaptée au lieu. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/lavenir-du-travail-au-canada-une-approche-adaptee-au-lieu/>
- 54 Fong, F. (31 juillet 2017). Rising inequality an urban phenomenon. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/july-2017/rising-inequality-urban-phenomenon/>
- 55 Meadow, J. et Sheldrick, O. (2020). Integrating newcomers into Ontario's economy: A strategy for professionally skilled immigrant success. Ontario 360, Munk School of Global Affairs and Public Policy. <https://on360.ca/policy-papers/integrating-newcomers-into-ontarios-economy-a-strategy-for-professionally-skilled-immigrant-success/>
- 56 Diversity Institute. (2019). Social Mobility of Immigrants to Peel Region: Across the life course. Diversity Institute. [https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Region\\_Peel\\_DI\\_Social\\_Mobility\\_of\\_Immigrants\\_to\\_Peel\\_Region.pdf](https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Region_Peel_DI_Social_Mobility_of_Immigrants_to_Peel_Region.pdf)
- 57 Ng, E. S. et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada dans toutes les régions du Canada : Constatations actuelles et directions futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>
- 58 Ibid.
- 59 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Crise du COVID-19 et protection des travailleurs. Perspectives de l'emploi 2020. [https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2020\\_b1547de3-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2020_b1547de3-fr)

- 60 Green, D. A. et Sand, B. M. (2015). Has the Canadian labour market polarized? Canadian Journal of Economics, 48(2): 612-646. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/caje.12145>
- 61 Saba, T., Cafley, J., Davey, K., Sitnik, V., Latif, R. et Blanchette, S. (2020). L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/legalite-economique-dans-un-monde-en-evolution%e2%80%af-eliminer-les-obstacles-a-lemploi-des-femmes/>
- 62 Skudra, M., Avgerinos, A. et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada/>
- 63 Tompa, E., Samosh, D. et Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sousemploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-de-competences-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap/>
- 64 Ng, E. S. et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/>
- 65 Doyle, C. et Hendrix, S. (20 octobre 2020). Trump promised to bring back coal in Appalachia. Here's why that didn't happen. Columbus Dispatch. <https://www.dispatch.com/story/news/environment/2020/10/20/trump-promised-bring-back-coal-appalachia-has-he/5866420002/>
- 66 Speer, S. et Dijkema, B. (2 décembre 2020). Fuelling Canada's middle class: Job polarization and the natural resource sector. Cardus. <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/fuelling-canadas-middle-class/>
- 67 Nesta. (2017). Six jobs for 2030. <https://www.nesta.org.uk/feature/six-jobs-2030/>
- 68 Strain, M. (3 avril 2019). Think ex-felons should be working? Then give them a chance. Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2019-04-03/-ban-the-box-laws-for-ex-felons-are-working>
- 69 Shortt B., Robson, B. et Sabat, M. (2020). Comblent les lacunes dans les compétences numériques : d'autres voies possibles. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/comblent-les-lacunes-dans-les-competences-numeriques/>
- 70 Tompa, E., Samosh, D. et Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-de-competences-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap/>
- 71 Gyarmati, D., Lane, J. et Murray, S. (novembre 2020). Cadre des compétences et compétences essentielles du Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/cadre-des-competences-et-competences-essentielles-du-canada/>
- 72 Atkinson, R. (septembre 2020). What's the best way to help low-income workers? Automate low-income jobs. American Compass. <https://americancompass.org/the-commons/whats-the-best-way-to-help-low-income-workers-automate-low-income-jobs/>
- 73 Shortt, D., Robson, B. et Sabat, M. (2020). Comblent les lacunes dans les compétences numériques. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/comblent-les-lacunes-dans-les-competences-numeriques/>
- 74 Johal, S. (juin 2020). L'avenir vient d'arriver : pour un travail décent dans le monde post-pandémie. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/lavenir-vient-darriver-pour-un-travail-decent-dans-le-monde-post-pandemie/>
- 75 Speer, S. (20 août 2020). Réformer le cadre de soutien du revenu du Canada : le cas des subventions salariales. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/101886/>
- 76 Frenette, M. et Frank, K. (2020). Automatisation et différences entre les sexes : la transformation des emplois est-elle plus probable chez les femmes? Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11F0019M2020015>
- 77 Saba, T., Cafley, J., Davey, K., Sitnik, V., Latif, R. et Blanchette, S. (2020). L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/legalite-economique-dans-un-monde-en-evolution%e2%80%af-eliminer-les-obstacles-a-lemploi-des-femmes/>

- 78 Travail de recherche du Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2020). Différences numériques : les répercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/differences-numeriques-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-leconomie-autochtone-au-canada/>
- 79 Shortt, D., Robson, B. et Sabat, M. (2020). Combler les lacunes dans les compétences numériques : d'autres voies possibles. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/bridging-the-digital-skills-gap-alternative-pathways/>
- 80 Speer, S. et Dijkema, B. (décembre 2020). Fuelling Canada's Middle Class: Job Polarization and the Natural Resource Sector. Cardus. <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/fuelling-canadas-middle-class/>
- 81 Speer, S. et Dijkema, B. (28 février 2020). The skilled trades are in need of strengthened apprenticeship programs. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2020/the-skilled-trades-are-in-need-of-strengthened-apprenticeship-programs/>
- 82 Gupta, A. et Tibando, A. J. (juin 2020). Plus fort d'avoir survécu : contre la sous-utilisation des compétences pour l'avenir du travail au Canada. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/plus-fort-davoir-survecu-contre-la-sous-utilisation-des-competences-pour-lavenir-du-travail-au-canada/>
- 83 Cote, A. et White, A. (17 décembre 2020). Higher Education for Lifelong Learners: A Roadmap for Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers. Ontario 360. Munk School of Global Affairs and Public Policy. <https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners-a-roadmap-for-ontario-post-secondary-leaders-and-policy-makers/>



TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

DiVERSITY  
INSTITUTE



Centre des  
**Compétences futures**