

# Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada

## Rapport final



**Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système  
d'information sur le marché du travail pour le Canada**

**Rapport final**

**Le 20 mai 2009**

**Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail**



L'honorable Diane Finley, C.P., députée  
Ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
L'honorable Donald Arseneault, député  
Ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail  
Coprésidents du Forum des ministres du marché du travail

Madame la Ministre,  
Monsieur le Ministre,

En notre qualité de membres du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, nous sommes heureux de vous présenter notre rapport, que nous adressons aussi à vos collègues du Forum des ministres du marché du travail (FMMT). Ce fut un honneur et une occasion d'apprentissage unique de siéger à ce comité. Nous sommes convaincus que les marchés du travail sont essentiels au fonctionnement efficace de notre économie. En effet, nous considérons que la qualité et l'efficacité de notre main-d'œuvre constituent les principaux déterminants de la richesse et du bien-être de notre nation. Nos consultations nous ont conduits à mieux comprendre que ces facteurs dépendent de la disponibilité immédiate de toute l'information sur le marché du travail (IMT) nécessaire aux personnes actives et aux décideurs.

Nous avons la chance de bénéficier, au Canada, d'un bon système d'information sur le marché du travail. Celui-ci pourrait cependant être amélioré de nombreuses manières. Par ailleurs, mentionnons que notre tâche a été influencée par le début de la récession. Quand notre comité a été mis sur pied, les décideurs étaient particulièrement préoccupés par la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, en cours de route, l'accroissement du chômage et les licenciements collectifs sont passés au premier plan. Notre travail n'a cependant pas perdu de son importance, car un bon système d'information sur le marché du travail peut non seulement contribuer à réduire la pénurie de main-d'œuvre, mais aussi à diminuer le chômage.

Nous avons eu la chance de rencontrer, pendant nos consultations, un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens préoccupés par l'IMT. Nous avons été impressionnés par l'intérêt et la bonne grâce manifestés par toutes les parties à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, notamment par leur engagement, leur volonté d'améliorer les choses et, surtout, leur désir de travailler en collaboration dans le but de créer un meilleur système d'IMT pour le Canada.

Cinq thèmes revenaient constamment pendant les consultations, lesquels confèrent un caractère commun aux recommandations de fond contenues dans notre rapport. Le premier thème porte sur le défi que représente l'acquisition d'IMT valable pour le marché du travail, devenu dans bien des cas un marché mondial même si un grand nombre d'aspects restent locaux. Le deuxième thème est axé sur l'insuffisance de données de base, même regroupées. Le troisième thème porte sur l'existence d'univers parallèles mais distincts entre l'offre et la demande d'IMT sur le plan de la granularité de l'information (les fournisseurs offrant en grande partie des données regroupées et les demandeurs désirant des données détaillées par profession et par région qui peuvent être utilisées pour faire correspondre l'offre et la demande). Le quatrième thème : la nécessité de rassembler l'IMT tirée de nombreuses sources fragmentées et disparates. Enfin, le cinquième thème traite de l'importance de mieux faire connaître l'IMT aux citoyens, et d'en accroître la convivialité pour les utilisateurs.

La responsabilité partagée en matière d'IMT au sein de notre fédération, entre les gouvernements fédéral-provinciaux-territoriaux (FPT), engendre des défis et des occasions particuliers. Cela dit, l'organisation sur le plan de la politique, de la gouvernance et des politiques demeure unique en son genre. Tous les gouvernements participent à la constitution

de l'IMT, mais les responsabilités ont été dévolues aux provinces au fil du temps. Bien que les provinces et les territoires soient bien placés pour fournir les services qu'exigent leurs citoyens, il existe aussi dans de nombreux cas le besoin d'une perspective nationale. Par conséquent, il faut absolument disposer de mécanismes efficaces de coordination. L'enjeu est cependant beaucoup plus vaste. En effet, nous croyons que l'établissement d'une structure efficace de gouvernance de l'IMT peut servir de modèle pour d'autres champs de compétence partagée caractérisés par de grandes responsabilités provinciales. C'est une occasion unique de créer une fédération plus forte.

Nous sommes convaincus que nos recommandations sont éminemment pratiques et qu'elles peuvent et doivent être mises en œuvre. Bon nombre d'entre elles sont très précises. Toutefois, en ce qui concerne la gouvernance, nous avons préféré adopter une approche directionnelle. Selon l'orientation que nous recommandons, le FMMT devra agir de manière beaucoup plus proactive en matière d'IMT. Bien qu'un grand nombre de nos recommandations puissent être appliquées par des agents individuels comme Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), les provinces et les territoires, Statistique Canada et les conseils sectoriels, le changement est habituellement plus susceptible de se produire quand un organisme joue le rôle de catalyseur et de superviseur. Le FMMT s'impose naturellement sur les deux fronts. Il s'agit donc de prendre la décision d'exercer ces rôles, puis de prévoir les ressources et le personnel nécessaires. Le FMMT est le mieux en mesure de prendre les nombreuses autres décisions sur les aspects plus détaillés.

Nous suggérons donc que le FMMT établisse un processus visant à évaluer nos recommandations pour déterminer ce qui est convenu, ce qui ne l'est pas, et pourquoi. Le Forum pourrait aussi vérifier s'il existe des obstacles à la mise en œuvre, et définir les moyens à prendre pour les éliminer. Nous croyons que le FMMT devrait envisager de rédiger, dans un délai d'un an, un rapport sur les éléments mis en œuvre et sur les moyens d'écartier les obstacles.

En conclusion, nous désirons remercier le FMMT de nous avoir choisis pour former le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail. Notre reconnaissance va aussi au secrétariat du Comité, aux conseillers et aux nombreuses autres personnes qui nous ont aidés au cours de nos travaux. Nous souhaitons remercier tout particulièrement les parties concernées des secteurs public et privé qui ont si généreusement consacré du temps à nos consultations. Nous avons appris énormément des connaissances de l'IMT et des perspectives présentées par un si grand nombre de Canadiennes et de Canadiens.



Don Drummond,  
Président du Comité consultatif sur l'Information sur le marché du travail



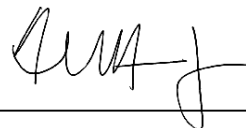
Elizabeth Beale



Ken Kobly



Marjolaine Loiselle



Rick Miner

## Remerciements

Le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (IMT) tient à remercier tous ceux qui ont participé à la réalisation du rapport et apporté leur précieux concours. Nous avons en effet obtenu une collaboration et un soutien extraordinaires dans le cadre de ce travail. Les vastes consultations ont été possibles, car chaque groupe avec lequel nous avons communiqué a accepté de nous rencontrer. Cela témoigne de l'ampleur de l'intérêt manifesté à l'égard de l'IMT et de l'amélioration du système d'IMT du Canada.

Un secrétariat (Kelly Bestland, Evelyn Mueller et Jeremy Neily), dont les membres proviennent du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux et qui est dirigé par Barbara Martin, a soutenu de façon experte le Comité consultatif. Cette petite équipe fort dévouée a travaillé d'arrache-pied pour assurer le bon fonctionnement des activités du Comité et la production d'un rapport de qualité.

Nous tenons tout particulièrement à remercier Patrick Grady, consultant principal du projet, pour sa contribution importante à la recherche et à la rédaction du rapport. De plus, l'achèvement du rapport et la formulation de recommandations n'auraient pas été possibles sans la généreuse participation des entrepreneurs en recherche Andrew Sharpe, Bob Baldwin et Craig Mackay, et sans l'aide considérable des représentants fédéraux, provinciaux et territoriaux.



## SIGLES ET ACRONYMES

ABS	Australian Bureau of Statistics
AMT	Avis relatif au marché du travail
BLS	Bureau of Labor Statistics
CANSIM	Système canadien d'information socioéconomique
CCA	Conseil canadien sur l'apprentissage
CENV	Centre d'étude des niveaux de vie
CETECH	Centre d'étude sur l'emploi et la technologie
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CNP	Classification nationale des professions
CSAMT	Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail
DAMT	Direction de l'analyse du marché du travail
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EMT	Entente relative au marché du travail
EMTE	Enquête sur le milieu de travail et les employés
END/ESD	Enquête nationale auprès des diplômés – enquête de suivi auprès des diplômés
EPA	Enquête sur la population active
ERA	Évaluation et reconnaissance des acquis
ESG	Enquête sociale générale
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
FPT	fédéral, provincial et territorial
GTIMT	Groupe de travail chargé de l'information sur le marché du travail (FMMT)
IMT	Information sur le marché du travail
IPM	Indice du prix de la main-d'œuvre
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LEHD	Longitudinal Employer-Household Dynamics
MAINC	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
MFCU	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (Ontario)
NCSIS	Nunavut Community Skills Information System
PIPCE	Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation
PT	Provincial-territorial
RH	Ressources humaines
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SaskLMC	Saskatchewan Labour Market Commission
SNIMT	Système national d'information sur le marché du travail
URIMT	Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail (MFCU)
YUWIN	Yukon's Work Information Network





# Table des matières

Sommaire .....	i
Ce que nous avons entendu .....	iii
Gouvernance.....	iv
Insuffisance de données .....	v
Données sur l'éducation .....	vii
Analyse et interprétation des données .....	viii
Sensibilisation à l'IMT .....	viii
Diffusion des données .....	ix
Financement .....	ix
Coût de nos propositions .....	ix
Priorités .....	x
Mise en œuvre .....	xii
Nos recommandations .....	xiv
Gouvernance.....	xv
Collecte des données .....	xvi
Collecte des données relatives à l'éducation.....	xix
Analyse et interprétation des données .....	xx
Sensibilisation à l'IMT .....	xxi
Diffusion des données .....	xxi
Financement .....	xxii
Mise en œuvre .....	xxiii
1. Introduction .....	1
1.1 Qui sommes-nous? .....	1
1.2 Notre mandat .....	1
1.3 Les contributions antérieures visant à améliorer l'IMT ont conduit à la création de notre comité .....	2
1.4 En quoi consiste l'IMT et pourquoi est-elle si importante? .....	3
1.5 Gouvernance et partage des responsabilités en matière d'IMT .....	9
1.6 Le défi : construire un meilleur système d'IMT .....	10
2. Définition et couverture de l'IMT .....	12
3. Programmes et produits d'IMT fournis par le fédéral.....	15
3.1 Statistique Canada .....	15
3.1.1 Le Recensement .....	15
3.1.2 L'Enquête sur la population active .....	16
3.1.3 L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail .....	18
3.1.4 Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) .....	19
3.1.5 La banque de données administratives longitudinales (DAL) .....	19
3.1.6 Autres enquêtes sur le marché du travail .....	20
3.1.7 Éducation .....	21
3.2 RHDCC/Service Canada .....	24
3.2.1 Classification nationale des professions .....	24
3.2.2 Système de projections des professions au Canada .....	25
3.2.3 Emploi-Avenir .....	26
3.3 Citoyenneté et Immigration Canada.....	27
3.4 Industrie Canada.....	27

4. Systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux .....	29
4.1 Conception des systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux .....	29
4.2 Aperçu des caractéristiques et des thématiques .....	30
4.2.1 Les provinces .....	34
4.2.2 Les territoires .....	40
4.3 Colombie-Britannique .....	41
4.4 Alberta .....	42
4.5 Saskatchewan .....	44
4.6 Manitoba .....	45
4.7 Ontario .....	46
4.8 Québec .....	48
4.9 Nouveau-Brunswick .....	50
4.10 Nouvelle-Écosse .....	51
4.11 Île-du-Prince-Édouard .....	52
4.12 Terre-Neuve-et-Labrador .....	53
4.13 Yukon .....	54
4.14 Territoires du Nord-Ouest .....	55
4.15 Nunavut .....	55
5. Sources d'IMT du secteur privé .....	57
5.1 L'IMT est fournie par une grande diversité d'entreprises du secteur privé .....	57
5.2 Conseils sectoriels et autres partenariats .....	58
5.3 Services liés au marché des emplois .....	63
5.4 Syndicats .....	64
5.5 Autres fournisseurs tiers .....	65
5.6 Occasions de partenariats .....	67
6. Pratiques exemplaires en matière d'IMT à l'étranger .....	69
6.1 Aperçu des systèmes d'IMT .....	69
6.2 Gouvernance de l'IMT .....	69
6.2.1 Législation .....	69
6.2.2 Organisme responsable ou organisme d'encadrement .....	70
6.3 Collecte et analyse des données .....	71
6.3.1 Données sur de petits domaines .....	71
6.3.2 Flux bruts de la main-d'œuvre .....	71
6.3.3 Programme américain Longitudinal Employer-Household Dynamics .....	73
6.3.4 Enquête européenne sur les conditions de travail .....	73
6.3.5 National Apprenticeship Vacancy Service .....	74
6.4 Diffusion de l'information .....	74
6.4.1 Combinaison des moyens de diffusion .....	74
6.4.2 Portail Web unique .....	75
6.4.3 Campagne de publicité multimédia .....	75
6.4.4 Données sur le marché du travail téléchargeables gratuitement .....	76
6.5 Leçons à tirer pour le Canada .....	79
7. Ce que nous avons entendu .....	79
7.1 Fragmentation .....	80
7.2 Insuffisance de données .....	82
7.2.1 Données sur les salaires .....	82
7.2.2 Données sur les postes vacants .....	83
7.2.3 Données sur l'offre de main-d'œuvre .....	83
7.2.4 IMT sur de petits domaines .....	84
7.2.5 Mobilité de la main-d'œuvre .....	85

7.2.6	Des données particulières pour des utilisateurs particuliers .....	85
7.2.7	Compétences par rapport à emplois et travail par rapport à emplois .....	85
7.3	IMT axée sur l'avenir .....	86
7.4	Rapidité .....	87
7.5	Sensibilisation .....	88
7.6	Accès .....	89
7.7	Analyse et interprétation .....	90
7.8	Pratiques exemplaires .....	90
8.	Gouvernance et coordination .....	91
8.1	Le besoin croissant de coordination fédérale, provinciale, territoriale .....	91
8.2	Modèle d'IMT exemplaire .....	91
8.3	Rôle du FMMT .....	93
8.4	Rôle de Statistique Canada .....	96
8.5	Rôle du secteur privé .....	97
8.6	Information sur l'éducation .....	98
9.	Collecte, analyse et diffusion de l'IMT .....	100
9.1	Défis .....	100
9.2	Qualité et fiabilité générales de l'IMT .....	100
9.3	Lacunes dans les données sur le marché du travail .....	101
9.3.1	Postes vacants .....	101
9.3.2	Indice du prix de la main-d'œuvre .....	106
9.3.3	Salaire et rémunération globale .....	108
9.3.4	Au-delà des salaires .....	109
9.3.5	Ventilation de la main-d'œuvre syndiquée et non syndiquée .....	109
9.3.6	Information sur les conventions collectives .....	110
9.3.7	Conditions de travail .....	110
9.3.8	Salaire et pouvoir d'achat .....	111
9.3.9	Flux bruts de la main-d'œuvre .....	111
9.3.10	Travailleurs occupant plus d'un emploi .....	113
9.3.11	Mises à pied .....	113
9.3.12	Mesures plus vastes en matière de chômage et de sous-emploi .....	113
9.3.13	Les femmes .....	114
9.3.14	Les groupes défavorisés .....	115
9.3.15	Les peuples autochtones .....	116
9.3.16	Immigration .....	118
9.3.17	IMT sur de petits domaines .....	120
9.3.18	Estimation pour petits domaines .....	123
9.3.19	Données administratives .....	125
9.3.20	Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre .....	128
9.3.21	Enquêtes et études spéciales sur le marché du travail .....	129
9.4	Lacunes dans la collecte de données sur l'éducation .....	130
9.5	Amélioration de l'analyse de l'IMT .....	134
9.5.1	Système de projections des professions au Canada .....	134
9.5.2	Classification nationale des professions .....	140
9.5.3	Analyse du marché du travail local .....	142
9.5.4	Manque d'IMT locale .....	143
9.6	Mieux faire connaître l'IMT au public .....	146

9.7 Nécessité d'une meilleure diffusion de l'IMT .....	148
9.7.1 Portail Web .....	148
9.7.2 Amélioration du site Web sur l'IMT.....	152
9.7.2.1 Guichet emplois .....	152
9.7.2.2 Emploi-Avenir (édition nationale).....	155
9.7.2.3 Travailler au Canada.....	156
9.8 Données gratuites sur le marché du travail .....	156
9.9 IMT et dépenses gouvernementales .....	157
9.10 Coût et financement des améliorations proposées à l'IMT.....	159
9.11 Priorités .....	159
9.12 Mise en œuvre .....	162
Références .....	164
Annexe A: Personnes consultées.....	169
Annexe B: Groupes consultés .....	182
Annexe C: Documents d'information disponibles.....	189

## Sommaire

Le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (IMT) est un groupe indépendant qui a été créé par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT). Il est chargé de donner des avis sur les moyens les plus susceptibles d'améliorer l'IMT au Canada afin de rendre le marché du travail plus fonctionnel. Même si nous savions que, de l'avis de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), notre système d'IMT est l'un des meilleurs du monde, nous avons abordé notre tâche avec empressement, convaincus qu'il est toujours possible de faire mieux.

Au cours de nos consultations, la situation sur le marché du travail au Canada a changé du tout au tout. Nous sommes en effet passés de pénuries de main-d'œuvre à un taux de chômage galopant, et ce, partout au pays, mais notre mandat n'a pas changé fondamentalement. Un bon système d'IMT doit contribuer à améliorer l'appariement des travailleurs et des emplois, que ce soit en période de pénurie de main-d'œuvre ou en période de chômage. Par ailleurs, un bon système d'IMT restera toujours nécessaire à l'adoption de politiques pouvant améliorer la situation économique et réduire le chômage.

En fait, la récession actuelle a mis en évidence l'importance d'IMT de bonne qualité. L'une des répercussions inévitables du ralentissement économique, c'est qu'un plus grand nombre de Canadiens devront prendre des décisions déchirantes, qui changeront leur vie, qui les obligeront à choisir où chercher un emploi, quelle carrière adopter et quelles compétences ils doivent acquérir pour faire la carrière choisie. Bénéficiant d'IMT plus accessible et de meilleure qualité, les Canadiens seraient plus à l'aise et moins inquiets de prendre ces décisions en toute confiance.

*L'accès à de l'information sur le marché du travail exacte, à propos et complète est indispensable pour l'élaboration de politiques sociales et économiques qui appuient les travailleurs canadiens durant cette période périlleuse.*

Congrès du travail du Canada

Parallèlement, les décideurs dépendent énormément de l'IMT lorsqu'il s'agit de contribuer à documenter les investissements publics et les décisions en matière de financement. Par exemple, il y a une pression importante à l'égard de l'obtention de données pointues sur les marchés du travail locaux, et ce, afin que les maigres deniers publics soient versés là où le besoin est le plus important. L'IMT a également un rôle d'importance puisqu'elle aide à déterminer les meilleures approches pour l'intégration au marché du travail de groupes sous-représentés comme les jeunes, les immigrants, les personnes handicapées, les Canadiens autochtones et les travailleurs âgés.

*L'un des principaux problèmes auxquels se heurtent les immigrants avant d'arriver au Canada, c'est de ne pas connaître les genres de professions et de compétences nécessaires dans diverses villes et régions du pays, et la possibilité qu'ils se trouvent du travail dans leur domaine. S'ils étaient mieux informés des possibilités d'emploi actuelles et futures avant de venir s'installer au Canada, ils seraient en mesure de prendre des décisions plus informées.*

COSTI

Un marché du travail national qui fonctionne bien est une importante source d'avantage concurrentiel pour le Canada. Grâce aux nombreuses mesures en place, le Canada est bien appuyé par son système d'IMT. Cela dit, l'incapacité actuelle du système de mettre en tableaux les données sur la mobilité de la main-d'œuvre, les postes vacants, et les coûts de la main-d'œuvre peut nuire à l'avantage concurrentiel du Canada, aujourd'hui et à l'avenir. En raison de facteurs comme la mondialisation, l'urbanisation de même que la transition du Canada vers une économie de plus en plus axée sur les connaissances, les exigences en matière de compétences et les conditions du marché du travail évoluent à un rythme sans précédent. Si nous n'élaborons pas ou n'améliorons pas les outils qui servent à surveiller et à prévoir les changements engendrés par cette évolution, le Canada accumulera du retard par rapport aux économies qui sont mieux informées et plus souples. À cette fin, une enquête sur les postes vacants pourrait aider directement les travailleurs à acquérir les compétences requises ou à trouver un autre emploi dans un marché du travail nouveau et peu connu, et aider les gouvernements dans la sélection d'immigrants qualifiés et l'élaboration de politiques de développement des compétences et de programmes d'enseignement. Les données sur la mobilité de la main-d'œuvre peuvent également aider les gouvernements à mieux comprendre ce qui se passe actuellement dans le marché du travail (p. ex. combien de personnes perdent leur emploi, combien de personnes sont actuellement à la recherche d'un emploi, dans quels secteurs, quels sont les postes touchés). Parallèlement, un indice du coût de la main-d'œuvre est important; il aide les autorités monétaires à évaluer les pressions inflationnistes sous-jacentes ainsi que l'état du marché du travail et de l'économie.

*On s'intéresse beaucoup aux données sur les postes vacants pour mesurer l'ampleur de la demande dans notre marché du travail. Les organismes canadiens de statistique n'ont actuellement pas d'enquêtes à ce sujet, si bien que la FCEI a élaboré elle-même sa mesure des postes vacants dans le secteur des petites et moyennes entreprises. Ces données sont cruciales pour la planification. Une nouvelle enquête nationale détaillée sur les postes vacants rendrait grandement service aux entreprises de partout au Canada.*

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Le Canada doit également faire face à des difficultés au chapitre de la collecte de données sur l'éducation. En particulier, nous avons été frappés du fait qu'il existe des données relativement simples sur l'éducation en matière d'établissements collégiaux et d'établissements décernant des diplômes de même que des données sur l'utilisation des compétences en milieu de travail, mais qui sont soit non disponibles, soit désuètes. Les lacunes actuelles relatives à la collecte de données sur l'éducation ont engendré l'incapacité du Canada de rendre des comptes sur 73 % des points de données dans le rapport publié récemment par l'OCDE, intitulé, *Regards sur l'éducation*. Ce résultat est radicalement contraire aux aspirations d'une économie et d'une société fondées sur les connaissances.

La société canadienne entrera sous peu dans une période de transformation. De nombreux éléments de ce changement démographique, notamment la vague des enfants nés du baby boom qui prennent leur retraite, le rôle de plus en plus important des immigrants dans la main-d'œuvre et le baby boom chez les Autochtones ont des dimensions importantes liées au marché du travail et il serait plus facile d'y naviguer grâce à de l'IMT de qualité et diffusée au moment opportun.

Bien sûr, la collecte, l'analyse et la diffusion d'IMT sont associées à des dépenses. Bien que les dépenses en matière d'IMT ne soient pas élevées – elles totalisent à peine plus qu'une centaine de millions de dollars à la grandeur du pays – elles peuvent avoir une grande incidence sur les salaires au Canada, qui, eux, totalisent environ 800 milliards de dollars par année. Quand on parvient à réduire le chômage ou à augmenter les salaires d'aussi peu qu'un dixième de point en améliorant l'appariement entre les travailleurs et les emplois, on augmente le PIB de quelque 800 millions de dollars. Ce chiffre donne une idée de l'influence que l'IMT peut avoir. Celle-ci éclipse complètement le coût du système. C'est pourquoi nous devons consacrer davantage d'argent à l'IMT et mieux le dépenser.

L'IMT est importante pour les employeurs, les employés, les chercheurs d'emploi et les apprenants; c'est ce qui la rend pertinente pour la vie de toutes les Canadiennes et de tous les Canadiens. La coordination de la collecte d'IMT à l'échelon national permet des économies d'échelle et facilite l'accès égal à l'information pour tous les gouvernements. L'amélioration du système d'IMT est donc mieux comprise lorsqu'elle est associée à un effort national. Il incombe tant aux gouvernements provinciaux et territoriaux qu'au gouvernement fédéral de montrer qu'ils apprécient l'importance de l'IMT, et ce, en faisant des investissements supplémentaires.

### ***Ce que nous avons entendu***

D'un bout à l'autre du pays, les Canadiens ont partagé avec nous leurs besoins en matière d'IMT et nous ont fait part de nombreuses suggestions utiles. Il en ressort qu'ils souhaitent disposer de plus d'IMT et une information de meilleure qualité pour pouvoir prendre des décisions éclairées. Plus précisément, ils veulent avoir plus d'information sur les marchés locaux de l'emploi. Ironiquement, on dispose de très peu d'information fiable (à part le recensement, qui n'est pas à jour), même pour les plus grandes villes et municipalités. À cause de cette carence, les bureaux provinciaux et les bureaux régionaux de Service Canada<sup>1</sup> ont du mal à répondre aux besoins de renseignements de leurs clients.

On nous a aussi parlé de lacunes importantes dans l'IMT par rapport à la situation ou aux besoins de certains groupes, notamment les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les membres des minorités visibles, les immigrants, les Autochtones et les personnes handicapées. Nous avons aussi été mis au fait de l'insuffisance de données sur l'éducation.

Les gens ont exprimé leur insatisfaction en ce qui a trait à la quantité ahurissante d'IMT qui existe et à la difficulté de s'y retrouver. Même des entreprises et organismes avertis nous ont dit qu'ils préféreraient ne pas recourir aux sources de données primaires. En fait, la plupart des personnes à qui nous avons parlé n'utilisaient pas directement l'information et les données de Statistique Canada et leur préféreraient l'information émanant de sources secondaires. C'est un message important lancé à tous ceux qui gravitent autour du domaine de l'IMT. Il ne suffit pas que l'information soit disponible pour qu'on s'en serve. Les gens ont l'impression que l'information est difficile à trouver et à utiliser et, malheureusement, leur impression correspond souvent à la réalité. Cette constatation nous a rendus perplexes, étant donné qu'il devrait être possible d'exploiter la puissance d'Internet pour rendre l'accès aux données relativement facile.

---

<sup>1</sup> Service Canada est une initiative spéciale lancée par Ressources humaines et Développement des compétences, qui est axée sur la prestation de services.



*Il a toujours été difficile de trouver de l'IMT fiable, à jour et peu coûteuse. Aux niveaux provincial et fédéral, l'IMT est éparpillée dans un grand nombre de sites Web différents et présentée de façons des formules ne permettant généralement pas d'établir facilement des comparaisons.*

Ontario Local Board Network

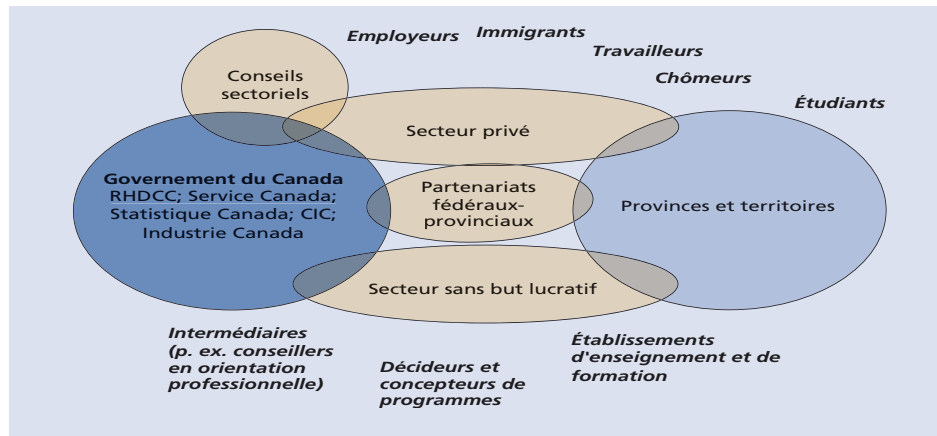
Les décideurs et les économistes spécialisés en macroéconomie ont évoqué la nécessité de disposer de données sur le taux de postes vacants et d'un indice du coût de la main-d'œuvre pour aiguiller l'économie sur la voie de la croissance durable, à l'abri de l'inflation.

Nous avons écouté attentivement ce qui nous a été dit, et nous avons dressé une longue liste de recommandations à l'intention du FMMT, lesquelles portent sur la gouvernance, l'insuffisance de données, les données sur l'éducation, l'analyse et l'interprétation des données, la sensibilisation à l'IMT, la diffusion des données, le financement, les priorités et la mise en œuvre.

## **Gouvernance**

Notre toute première recommandation, et en un sens la plus importante, porte sur la gouvernance de l'IMT. Il faut établir une bonne structure de gouvernance, à défaut de quoi il sera impossible d'instaurer le système d'IMT dont nous avons besoin. Le système d'IMT est lourd et complexe. Il compte de nombreux fournisseurs, et encore plus d'utilisateurs. Ses composantes sont en évolution. Cependant, le système ne sera pas efficace tant qu'une instance particulière ne s'avancera pas résolument dans le but d'assurer la coordination de toutes ces composantes.

## **IMT – Principaux intervenants au Canada**



Le FMMT est l'organisme naturel pour assurer la coordination du système. Son groupe de travail sur l'IMT a déjà établi de très bons rapports avec les différentes administrations impliquées dans cette question. Nous pensons que le FMMT devrait être reconnu, par les gouvernements FPT et tous les Canadiens, comme l'organisme pancanadien responsable de la coordination de l'IMT et qu'il devrait assumer avec dynamisme un rôle de chef de file en plus de fournir l'orientation stratégique nécessaire à la gestion et à la coordination de la politique générale du Canada sur l'IMT. Le FMMT devra donc élaborer un plan. Comme il dépendra de Statistique Canada pour la production de la plupart des données nécessaires à la création de

l'IMT, le statisticien en chef devrait être nommé membre ad hoc du Comité des sous-ministres du FMMT et assurer la coordination qui sera indispensable à tous les niveaux. Le FMMT devra aussi s'entendre avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada pour que les données sur l'éducation génèrent l'IMT souhaitée et que celle-ci réponde aux besoins des éducateurs et des apprenants.

En invitant le FMMT à jouer ce rôle de catalyseur, de coordonnateur et de guide, nous ne souhaitons pas insinuer qu'il doit prendre la place d'autres parties concernées dans le système d'IMT. En effet, la plupart des recommandations que nous formulons peuvent être mises en œuvre par chaque intervenant dans son propre secteur. Cependant, nous croyons qu'il est beaucoup plus probable que l'ensemble du système soit amélioré de façon tangible si une fonction de surveillance reconnue et acceptée est établie sous la gouverne du FMMT.

Nous sommes conscients que le FMMT aura de nombreux défis à relever s'il veut jouer le type de rôle de coordination que nous recommandons. En premier lieu, il devra se doter d'un service de secrétariat de base. Il devra aussi soigneusement veiller à répondre aux besoins d'un système national d'IMT, tout en respectant le rôle de chacun des gouvernements. Mais – et peut-être est-ce là l'élément essentiel entre tous –, toutes les parties devront faire preuve d'une grande dose de bonne volonté. Les provinces et territoires dotés des systèmes d'IMT les plus avancés devront faire part du fruit de leur expérience, tandis que d'autres provinces ou territoires devront faire ce qu'ils peuvent pour faire progresser l'élaboration de leur système. Il faudra aussi reconnaître que des écarts considérables existent entre les différents gouvernements en ce qui a trait aux ressources disponibles. Cependant, nous croyons qu'une approche fondée sur la collaboration dans l'ensemble de la fédération profitera aux résidents de toutes les provinces et territoires.

### ***Insuffisance de données***

Pour que l'IMT puisse contribuer de façon tangible à l'efficacité du marché du travail et à la croissance de l'économie, il faut trouver des données pertinentes et fiables. C'est pourquoi nous devons aussi combler les principales lacunes du système national d'IMT et travailler de concert avec les provinces, les territoires et les autres intervenants pour corriger les failles qui leur sont propres. Il faut élargir la couverture de l'IMT pour qu'elle comprenne une enquête sur le taux de postes vacants et un indice global du prix de la main-d'œuvre. Il faut obtenir de meilleures données sur les salaires et la rémunération pour guider les choix des employeurs et des employés.

Une meilleure compréhension du marché du travail du Canada est également nécessaire pour que la conception de politiques soit plus efficace. Pour mieux comprendre la dynamique propre aux marchés du travail du Canada, Statistique Canada devrait produire des données non seulement sur les changements nets de l'emploi, comme dans l'EPA et l'EERH, mais aussi sur les flux bruts entre les divers états (employé, en chômage, inactif), comme cela se fait aux États-Unis. Ce sera d'autant plus important si le chômage continue d'augmenter et qu'il devient nécessaire d'en analyser la cause pour élaborer des politiques.

Statistique Canada devrait recueillir et publier des données sur le nombre d'employés mis à pied que les employeurs sont tenus de déclarer aux termes des codes du travail fédéral et provinciaux, et ce, pour jeter un peu de lumière sur le phénomène des fermetures d'usines et les mises à pied. Si les données sont recueillies régulièrement et publiées rapidement, elles serviront d'indicateurs d'alerte pour les secteurs d'emploi menacés et faciliteront ainsi aux Canadiens et à leurs gouvernements le recours à des mesures et à des politiques d'ajustement.

S'il est vrai que les femmes profiteront des améliorations générales apportées à l'IMT, étant donné que presque toutes les données sur l'emploi sont classées par sexe, elles ont des besoins précis d'information sur les conditions de travail, qui vont au-delà de la rémunération. Elles s'intéressent par exemple aux horaires variables et aux congés pour responsabilités familiales, tels que les soins aux enfants et aux aînés.

Il importe également de colliger et de diffuser des renseignements plus pertinents sur les participants désavantagés du marché du travail, comme les personnes handicapées, les Autochtones (qu'ils vivent dans les réserves ou hors des réserves), les jeunes, les travailleurs âgés, les membres des minorités visibles et les immigrants, et ce, afin de mieux cibler les efforts pour favoriser l'intégration sur le marché du travail. Étant donné qu'il est particulièrement important de recueillir une information de meilleure qualité concernant la situation des Autochtones sur le marché du travail, Statistique Canada devrait élaborer un plan pour mener une enquête sur la population active dans les réserves, financée par le gouvernement fédéral, avec la pleine collaboration des autorités des réserves qui devraient reconnaître que les Autochtones eux-mêmes sont les plus grands bénéficiaires d'une meilleure IMT.

Les décideurs en matière d'immigration et les immigrants eux-mêmes doivent avoir accès à la meilleure IMT possible. Cela veut dire que les décideurs ont besoin de renseignements qui permettent d'accepter le bon nombre et la bonne catégorie d'immigrants pour qu'ils aient les meilleures chances possibles de s'intégrer au marché du travail canadien et de combler des postes vacants sans déplacer de travailleurs canadiens. Cela veut dire aussi que les immigrants ont besoin d'une excellente IMT pour s'épanouir sur le marché du travail en trouvant des emplois rémunérateurs qui correspondent à leurs compétences. C'est un fait qui revêt beaucoup d'importance étant donné que dans quelques années, on s'attend à ce que la croissance nette<sup>2</sup> totale de la main-d'œuvre résulte de l'immigration.

Il faut davantage de données sur la mobilité de la main-d'œuvre et des données de meilleure qualité. C'est ainsi qu'il faudrait étudier de plus près un phénomène qui prend de l'ampleur, celui des migrants qui travaillent dans une province, comme l'Alberta, tout en conservant leur résidence principale dans une autre, Terre-Neuve-et-Labrador par exemple.

Pour que les gens se trouvent du travail dans leur région et que les comités d'action chargés de mettre à l'essai les programmes d'adaptation réussissent à aider les travailleurs déplacés à se trouver du travail de nouveau, il faut obtenir des renseignements de meilleure qualité sur les « marchés du travail locaux ». Dans le contexte de l'actuel ralentissement économique, les données de petits domaines ont de plus en plus de valeur, et devraient être considérées comme englobant l'ensemble des provinces et des territoires moins peuplés.

---

<sup>2</sup> La croissance nette tient compte des nouveaux arrivés (soit les jeunes et les immigrants) moins les personnes qui prennent leur retraite ou qui quittent la main-d'œuvre.

Nous proposons que le groupe des sous-ministres du FMMT, comptant le statisticien en chef comme membre ad hoc, considèrent comme très prioritaire de commander une étude sur les besoins de données sur de petits domaines dans les provinces et territoires moins peuplés (régions restreintes et groupes professionnels détaillés) et mobilisent tous les efforts possible pour améliorer la collecte des données, déterminer d'autres possibilités d'obtenir des estimations à analyser et créer un mécanisme de production des données attendues sur le petit domaine. Pareille étude peut laisser entendre que Statistique Canada a la capacité de sonder efficacement les marchés du travail locaux et fournir des données plus pointues sur les petits domaines. Cela pourrait exiger des élargissements à l'Enquête sur la population active, ainsi qu'une utilisation à plus grande échelle et plus efficace des données administratives et des techniques d'estimation des petits domaines. Nous croyons qu'en tablant davantage sur cette approche descendante nous pourrions améliorer les données sur les petits domaines. Nous doutons que cet exercice donne une réponse complète. Nous ne croyons pas que les méthodes et principes statistiques de Statistique Canada permettront de produire les données régionales que beaucoup recherchent à cause des limites inhérentes aux enquêtes auprès de petites populations. De plus, il restera toujours un malaise face à la dépendance sur les hypothèses et les paramètres de modèles nécessaires pour faire des estimations qui dépassent la simple compilation de données. Il faudra recueillir de l'information complémentaire selon une démarche ascendante, solidement ancrée à la compréhension de la diversité des marchés du travail locaux.

Si c'est Service Canada qui en est responsable (au moins à l'extérieur du Québec), le gouvernement fédéral devra fournir le cadre d'orientation et les ressources nécessaires. En revanche, si cette responsabilité est confiée aux provinces, dans l'esprit du transfert des responsabilités, celles-ci devront rapidement fournir les efforts nécessaires pour coordonner leurs activités.

## ***Données sur l'éducation***

*L'information dont on dispose actuellement sur nos systèmes d'éducation est limitée. Les données sur les universités ne sont pas suffisamment fine, et nous devons être capables de repérer de l'information par discipline.*

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie pétrole

Le fait que les données sur le nombre d'inscriptions et de diplômés des collèges, les frais de scolarité et le personnel enseignant datent de plus de cinq ans a été largement déploré. Il est ressorti très clairement de nos consultations sur le monde de l'éducation que les mécanismes de collecte de données devaient être modifiés pour refléter la diversité grandissante du système d'enseignement postsecondaire au Canada, qu'on pense seulement aux établissements privés et à l'émergence d'écoles polytechniques, de collèges et autres établissements décernant des baccalauréats, afin de mieux saisir la mobilité intersectorielle et de fournir des renseignements plus complets. En outre, les données doivent être disponibles puisqu'il faut évaluer la littératie, la numératie, ainsi que les compétences liées aux sciences et à la résolution de problèmes de la population adulte. À cet égard, le Canada accumule du retard par rapport à de nombreux pays de l'OCDE. De toute évidence, nous avons besoin plus rapidement de données plus précises pour répondre aux besoins en matière d'IMT de tous les utilisateurs, qu'il s'agisse des étudiants, chercheurs d'emploi (actuels et futurs), maisons d'enseignement, conseillers d'orientation, décideurs, employeurs, syndicats ou organismes gouvernementaux.

## **Analyse et interprétation des données**

Nous considérons que le Système de projections des professions au Canada (SPPC), qui produit chaque année des projections utilisées par les gouvernements FPT et les conseils sectoriels, a son utilité. Ces projections, leurs contreparties des provinces et leurs publications connexes fournissent de l'IMT utile, que les décideurs et les analystes emploient pour cerner les tendances relatives à la demande de compétences professionnelles ou de compétences connexes, notamment en ce qui concerne l'attraction d'immigrants qualifiés. Elles sont également utilisées par les établissements postsecondaires aux fins de la planification et de l'élaboration de programmes en enseignement, ainsi que par les étudiants, les chercheurs d'emploi et les personnes qui souhaitent changer de carrière au moment de prendre des décisions qui concernent leurs études ou leur carrière. Toutefois, les gouvernements provinciaux ont émis certaines réserves sur sa fiabilité et son actualité. La première étape de l'amélioration du système consisterait à mener une enquête auprès des utilisateurs pour déterminer l'orientation future et la viabilité du SPPC et produire des idées précises sur la manière de corriger l'insuffisance d'information. L'enquête doit aborder les dimensions nationale, provinciale et professionnelle du SPPC. La pertinence de produire des scénarios est une suggestion qui retient l'attention. En outre, on ne peut pas permettre que l'exercice lui-même et les références qui y sont faites dans des documents importants, comme *Emploi-Avenir*, tombent en désuétude. Il faudra fournir des efforts continus pour améliorer le SPPC et faire en sorte qu'il réponde aux besoins des utilisateurs. Il importe de publier davantage d'information et de la publier plus rapidement. Les projections sur la disponibilité de la main-d'œuvre doivent, tout particulièrement, être rendues publiques peu de temps après leur diffusion auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux.

La Classification nationale des professions (CNP) sert de base à l'analyse de la répartition professionnelle de la main-d'œuvre. Pour que la CNP suive l'évolution rapide du marché du travail et qu'elle soit valable pour les utilisateurs, il faudra faire l'effort de revoir périodiquement les emplois en vue de les intégrer dans la CNP. Autrement dit, RHDC et Statistique Canada devraient consentir à apporter des changements structurels majeurs tous les cinq ans, lorsqu'ils révisent la CNP, ou au besoin, pour suivre l'évolution accélérée de la structure professionnelle du marché du travail au Canada.

## **Sensibilisation à l'IMT**

*Dans bien des cas, la question n'est pas l'existence de l'IMT, mais plutôt le manque de connaissance des sources d'IMT. Les employeurs, surtout les PME, n'ont souvent pas le temps et les ressources pour procéder à de longues recherches d'information.*

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

Une fois qu'un système d'IMT plus solide aura été bâti, il faudra déployer les efforts nécessaires pour le faire connaître aux utilisateurs et les convaincre de son utilité. Le Canada peut bien avoir le meilleur système d'IMT du monde, à quoi sert-il si les utilisateurs ne le connaissent pas? L'IMT disponible doit être mieux présentée, et les utilisateurs, surtout les intermédiaires, doivent recevoir de la formation sur l'IMT.

## ***Diffusion des données***

Un moyen infaillible de mettre fin à la confusion quant à la disponibilité de l'IMT et d'en faciliter l'accès à tous les Canadiens serait que le FMMT crée un guichet unique. À l'instar du site Web [travailleraucanada.gc.ca](http://travailleraucanada.gc.ca), le site du FMMT serait convivial et fournirait une profusion de liens vers d'autres sites d'IMT. Cependant, même si le site Web du FMMT était convivialisé au maximum et qu'il fournissait de l'IMT sur mesure, il ne pourrait pas supplanter le site Web de Statistique Canada comme source principale de données de base sur la main-d'œuvre. Il devrait être suffisamment souple pour être utilisé sans difficulté par les provinces et les territoires à l'intérieur de leurs propres systèmes d'IMT, au besoin.

Le site Web [guichetemplois.gc.ca](http://guichetemplois.gc.ca), lequel fournit une liste de postes à pourvoir à l'intention des chercheurs d'emplois, doit être amélioré de manière à annoncer un plus grand nombre de postes vacants, notamment les emplois spécialisés, et établir des partenariats avec les agences de placement privées pour diffuser aussi leurs propres annonces.

## ***Financement***

À la source d'une grande part des frustrations que nous avons observées se trouve la pratique de Statistique Canada de faire payer les données et d'exiger des droits pour la distribution secondaire, même quand les utilisateurs ont payé les données. C'est ainsi que des utilisateurs ont été découragés de chercher des données et que des groupes se sont vu refuser l'accès à des données qu'ils auraient analysées et interprétées pour le compte de tiers. La facturation des données est le trait qui distingue le Canada des pays de l'OCDE désignés comme ayant des pratiques d'IMT exemplaires. Même si Statistique Canada a fait d'immenses progrès depuis quelques années, nous croyons sincèrement que l'organisme devrait emboîter le pas à ce qui se fait ailleurs dans le monde et offrir sur son site Web davantage d'IMT à télécharger gratuitement. Il devrait continuer de facturer seulement les tableaux et analyses sur commande spéciale, selon le principe du recouvrement des coûts.

Il ne devrait pas être nécessaire de préciser que le financement de Statistique Canada pour la production de statistiques sur le marché du travail devra être augmenté pour couvrir tous les coûts qu'entraîneront nos recommandations. Ces coûts comprennent la perte de revenus du CANSIM, les améliorations à apporter aux données sur le marché du travail et les enquêtes actuellement financées année après année par RHDC.

## ***Coût de nos propositions***

Le coût de nos propositions visant à améliorer le système d'IMT du Canada est résumé dans le Tableau 1, sous les rubriques suivantes : création d'un secrétariat permanent financé suffisamment pour le FMMT; renforcement général du programme de données sur le travail de Statistique Canada; création d'une nouvelle enquête sur le taux de postes vacants; maintien et amélioration de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés; consolidation de la fonction d'analyse des marchés du travail locaux à Service Canada (cette fonction semble bien assurée au Québec par Emploi-Québec); maintien de l'Enquête nationale auprès des diplômés; financement d'autres enquêtes dans le domaine de l'éducation; amélioration du SPPC et renforcement de ses capacités de faire des projections provinciales; accroître la sensibilisation de la population à l'IMT à l'aide de publicité et de services externes; création

d'un portail d'IMT d'avant-garde; la modernisation du Guichet emplois et d'autres « systèmes de base nationaux en matière d'IMT »<sup>3</sup>; diffusion gratuite des données de Statistique Canada. Selon notre estimation, il faudra engager, d'entrée de jeu, 21 millions de dollars pour mettre en œuvre nos propositions, et le coût permanent s'élèvera à 49,4 millions de dollars par année. De cette somme, 41 millions de dollars seraient dévolus à Statistique Canada.

À propos des sources de financement, le Comité est d'avis que c'est au gouvernement fédéral qu'incombe la responsabilité financière liée à la réduction des lacunes sur le plan des données nationales et à l'amélioration des outils fédéraux existants (p. ex. Guichet emplois, SPPC et autres systèmes nationaux d'IMT mis en place par RHDC). Mais nous croyons également que tous les ordres de gouvernement tireront profit des améliorations apportées au système d'IMT. C'est pourquoi il est recommandé que les coûts associés à un secrétariat permanent du FMMT et à la création d'un portail d'IMT unique soient partagés entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. De plus, bien que cette question ne soit pas mentionnée ci-devant, de nombreux aspects de l'IMT provinciale et territoriale sont à améliorer. Le financement pour ces améliorations devrait provenir des gouvernements provinciaux et territoriaux eux-mêmes.

## **Priorités**

Il est dangereux de hiérarchiser les priorités, car cela donne aux gouvernements et aux autres intervenants une porte de sortie facile, qui leur permettrait de faire fi des recommandations figurant au bas de la liste. Nous n'avons formulé aucune recommandation que nous ne jugions pas importante ou qui ne pourrait pas être adoptée assez rapidement. Les coûts de nos recommandations sont relativement modestes si on les compare aux dépenses gouvernementales et si on les mesure au regard des bienfaits attendus d'un meilleur système d'IMT. Bref, nous croyons que toutes nos recommandations peuvent être mises en œuvre et qu'elles doivent l'être.

Notre principale priorité est d'assurer la pérennité de ce que nous avons déjà comme système d'IMT. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que son existence est menacée, les réductions à Statistique Canada et à RHDC ayant entraîné, et risquant d'entraîner encore, l'élimination d'enquêtes essentielles et de programmes et services utiles. Les deux enquêtes abolies sont l'Enquête sur le milieu de travail et les employés et l'Enquête nationale auprès des diplômés. Mais il y a bien d'autres qui risquent de disparaître, notamment toute une série concernant l'éducation. En outre, les fonds attribués à l'analyse des marchés du travail locaux aux bureaux de Service Canada ont fondu continuellement partout au pays, sapant leur capacité de fournir les services désirés.

De plus, le système d'IMT pourrait être menacé par le transfert de responsabilités auquel on assiste actuellement. Il n'est pas nécessaire que cela se réalise. Nous avons défendu le fait que les gouvernements provinciaux étaient les mieux placés pour répondre aux besoins du marché du travail de leur province. Mais nous avons aussi prévenu qu'il est risqué de perdre gros lorsqu'on renonce à une coordination nationale efficace. C'est pourquoi nous croyons qu'il est essentiel que le FMMT endosse rapidement le rôle de catalyseur, de coordonnateur et de guide. À notre avis, si le FMMT assume son rôle, beaucoup de pièces tomberont en place.

---

<sup>3</sup> Voir la page 24 pour une description et une explication de ces systèmes

Pour préserver le système d'IMT dont nous disposons tout en respectant le transfert de responsabilités, il importe d'avoir de bonnes données tant au niveau national qu'au niveau provincial, même dans les plus petites provinces et les plus petits territoires. Cette exigence devrait faire partie intégrante du système statistique national. Quelques gouvernements provinciaux et territoriaux qui comptent parmi les plus petits ont l'impression qu'ils n'ont pas accès à de l'IMT fiable même au sein de leur administration. L'une des options consiste à payer Statistique Canada pour qu'il procède à des suréchantillonnages dans le cadre d'enquêtes importantes, comme l'Enquête sur la population active. Dans une fédération où les provinces et les territoires ont de plus en plus de responsabilités à l'égard des politiques de marché du travail, il n'est pas juste qu'ils soient surfacturés pour obtenir simplement la couverture correcte et fiable dont ils ont besoin pour faire leur travail.

Les provinces et territoires ne sont pas les seuls à qui il ne faudrait pas facturer l'accès à des données financées par les deniers publics. Nous estimons hautement prioritaire de diffuser gratuitement toutes les données du marché du travail sur CANSIM. Ce point nous apparaît essentiel à une utilisation plus efficace et à plus grande échelle de l'IMT, par tous les intervenants.

Outre nos recommandations sur le fonctionnement du système d'IMT, nous avons fait plusieurs suggestions pour l'améliorer. Bien qu'elles nous apparaissent toutes comme importantes, nous leur attachons divers degrés de préséance.

Comblé les lacunes connues est un impératif incontournable. Nos priorités peuvent être vues comme des blocs. Dans le premier bloc se trouvent les données portant sur le taux de postes vacants, les flux bruts, les Autochtones, les immigrants et l'éducation. Dans le second bloc, qui revêt une importance moindre, se trouve l'indice du prix de main-d'œuvre, les données sur les licenciements et les conditions de travail.

Les utilisateurs, pour leur part, souhaitent l'amélioration des données sur les petits domaines. Nous croyons donc qu'il est absolument essentiel que les bureaux provinciaux/locaux unissent leurs efforts à ceux de Service Canada pour exploiter les réseaux de renseignements de Statistique Canada et leurs propres réseaux locaux afin de produire et de diffuser les produits et services que les utilisateurs veulent avoir sur les petits domaines.

Il serait tout aussi important de rendre davantage d'analyses disponibles aux échelons provincial et local. Le système SPPC a beaucoup à offrir en matière d'information sur la demande professionnelle. RHDCC devrait tout faire pour que l'information soit fournie rapidement aux provinces et aux autres intervenants et qu'elle soit à jour et conforme à leurs attentes.

Finalement, nous considérons qu'il est hautement prioritaire que les gouvernements améliorent la sensibilisation à l'IMT et sa diffusion. Notre recommandation principale à cet égard vise la création d'un guichet unique fournissant un accès sans faille à toute l'IMT qui existe. Ce point laisse sous-entendre qu'il faut augmenter la rationalisation, l'intégration et les liens dans ce qui est devenu, aux yeux de nombreux utilisateurs, un fouillis inextricable de sites Web gouvernementaux.



## ***Mise en œuvre***

Pour que nos recommandations ne tombent pas dans l'oubli, comme il arrive trop souvent aux rapports, nous invitons le FMMT à lancer un processus officiel d'examen de toutes les recommandations. À notre avis, cet examen devrait inclure la rédaction, dans un an, d'un rapport de suivi précisant quelles recommandations auront été mises en œuvre, lesquelles ne l'auront pas été et pourquoi, et ce qui pourrait être entrepris pour abolir les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre des recommandations.

<b>Tableau 1 Estimation des coûts liés à la mise en œuvre de nos propositions pour améliorer l'IMT</b>		
	<b>Coût initial (\$)</b>	<b>Coûts récurrents (\$)</b>
Secrétariat permanent pour le FMMT		1,5 million
Augmentation générale de 10 % du financement des données sur la main-d'œuvre de Statistique Canada		5 millions
Nouvelle enquête sur le taux de postes vacants		8 millions*
Indice du prix de la main-d'œuvre		5 millions*
Conservation et amélioration de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés		5 millions
Renforcement de l'analyse du marché du travail local par Service Canada		4,6 millions
Conservation de l'Enquête auprès des diplômés		1,5 million
Financement d'autres enquêtes sur les études***		13,5 millions
Amélioration du SPPC et augmentation de ses capacités d'établir des projections provinciales		0,3 million
Sensibilisation du public au sujet de l'IMT		1 million
Création d'un portail du FMMT	5 millions	1 million
Modernisation de Guichet emplois	7 millions	0 million
Modernisation d'autres systèmes de base nationaux en matière d'IMT	9 millions	0 million
Rendre les données du site Web de Statistique Canada gratuites		3 millions**
<b>Total</b>	<b>21 millions</b>	<b>49,4 millions</b>
<p><b>Nota :</b> Tous les gouvernements aux échelons fédéral, provincial et territorial devront accroître le financement qui servira à apporter les améliorations proposées au système d'IMT. Il sera également nécessaire d'améliorer de nombreux aspects de l'IMT aux niveaux provincial et territorial, qui ne sont énumérés, mais qui nécessiteront des fonds additionnels de la part des provinces et des territoires.</p> <p>* Montant total sur quatre ans jusqu'à la mise en œuvre complète</p> <p>** Ce coût est associé à la gratuité de toutes les données sur le site Web, et non seulement de l'IMT.</p> <p>*** Les enquêtes actuelles sur l'éducation comprennent : le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET), l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF), le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP), le Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat (ETD) et le Programme pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC).</p>		

## Nos recommandations

Nous établissons d'abord la nature générale de nos recommandations dans sept domaines. Puis, nous formulons les recommandations spécifiques sous les sujets généraux. Enfin, nous rassemblons les estimations relatives au financement et les principales recommandations afin d'expliquer ce qui peut être réalisé à l'aide des modestes investissements requis.

1. **Gouvernance** : Le FMMT devrait assumer le rôle de leadership et fournir l'orientation stratégique élargie nécessaire à la gestion et à la coordination du système d'IMT global du Canada.
2. **Collecte de données** : Statistique Canada devrait combler les principales lacunes du système d'IMT national et travailler en collaboration avec les provinces et les territoires pour combler les écarts qui leur sont propres.
3. **Analyse et interprétation des données** : Les gouvernements devraient améliorer l'analyse et l'interprétation des données d'IMT, et ce, afin de s'assurer que l'information est pertinente, bien ciblée sur les différents types d'utilisateurs et facile à comprendre.
4. **Accroître la sensibilisation à l'IMT** : Une fois qu'un meilleur système d'IMT aura été établi, le FMMT, Statistique Canada et les gouvernements FPT devront déployer des efforts pour faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens connaissent l'IMT disponible et ses utilisations.
5. **Diffusion des données** : Le FMMT, Statistique Canada et les gouvernements FPT devraient améliorer la diffusion de l'IMT en la rendant plus accessible, plus opportune et plus conviviale.
6. **Financement** : Tous les gouvernements FPT devraient contribuer financièrement au système d'IMT amélioré. Statistique Canada devrait fournir l'ensemble des statistiques nationales de base sur le marché du travail gratuitement sur son site Web.
7. **Mise en œuvre** : Le FMMT devrait produire un rapport de suivi sur la mise en œuvre dans un an, qui portera sur l'état d'avancement de chacune des recommandations.

# 1 Gouvernance

- 1.1 Le FMMT, dont le groupe de travail sur l'IMT a déjà établi de très bons rapports avec les divers gouvernements sur cette question, devrait être reconnu par les gouvernements FPT et tous les Canadiens comme l'organisme pancanadien responsable de la coordination de l'IMT.
- 1.2 Le FMMT devrait assurer un leadership dynamique et imprimer l'orientation stratégique nécessaire pour gérer et coordonner la politique d'ensemble du Canada en matière d'IMT.
- 1.3 Le FMMT devrait s'inspirer de notre rapport pour préparer un plan visant à améliorer le système d'IMT; ce plan devrait :
  - a. s'intéresser aux besoins futurs plutôt que compiler des statistiques du passé;
  - b. déterminer quelles données recueillir pour assumer les responsabilités stratégiques (données pouvant être recueillies à un « coût raisonnable »);
  - c. fixer les priorités et les compromis possibles en matière de données d'IMT;
  - d. préciser le financement pertinent pour les besoins en IMT des gouvernements et du secteur privé;
  - e. assurer l'interprétation et la diffusion des données aux Canadiens qui peuvent en profiter;
  - f. créer un guichet unique pour assurer à tous les utilisateurs un accès sans faille à toute l'IMT, quelle qu'en soit la source.
- 1.4 Pour gérer le système d'IMT et faire en sorte que les gouvernements fournissent l'IMT que les Canadiens demandent sans qu'il en coûte une fortune, il faut d'abord et avant tout suivre à la trace l'argent dépensé en IMT au Canada et déterminer comment cet argent est réparti.
- 1.5 Le FMMT devrait servir de centre d'échanges pour la recherche sur le marché du travail et encourager la recherche clé nécessaire pour combler les principales insuffisances d'information.
- 1.6 Le FMMT aura besoin d'un secrétariat permanent pour assurer la continuité dans l'exercice de ses nouvelles responsabilités de coordination de l'IMT. Les coûts liés au secrétariat devront être partagés entre les gouvernements FPT, car le secrétariat contribuera à l'atteinte des objectifs stratégiques de tous les ordres de gouvernement.
- 1.7 Les gouvernements FPT devraient mieux coordonner les demandes de données sur le marché du travail présentées à Statistique Canada de manière à obtenir des réponses plus pertinentes et à moindre coût.
- 1.8 Pour favoriser la coordination de la production et de la collecte de données sur le marché du travail, le statisticien en chef devrait être nommé membre ad hoc du comité des sous-ministres du Forum des ministres du marché du travail et être invité à participer aux réunions du FMMT au niveau ministériel lorsque des questions d'IMT sont soulevées.

- 1.9 Le FMMT devrait établir une forme de mécanisme de consultation officielle avec des organismes privés, comme les conseils sectoriels, le mouvement syndical, l'entreprise, les groupes désignés d'équité en emploi, pour recueillir leur point de vue sur la collecte, l'analyse et la diffusion de l'IMT afin que l'IMT produite réponde mieux à leurs besoins.
- 1.10 Le FMMT devrait évaluer la possibilité de déléguer un représentant au comité consultatif de la statistique du travail de Statistique Canada.
- 1.11 Dans le cadre de la gouvernance générale de l'IMT, le FMMT doit collaborer avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada pour que les données portant sur l'éducation fournissent l'IMT nécessaire et que l'IMT réponde aux besoins des éducateurs et des apprenants.
- 1.12 Il faut en outre que le FMMT et le CMEC travaillent de concert à élaborer et à coordonner un plan d'IMT adapté aux préoccupations propres de l'éducation. Cette démarche exigera de réunir les gens sur le terrain (universités, collèges, écoles polytechniques, syndicats, écoles secondaires, chercheurs, employeurs, responsables du développement économique) et les ministres concernés des provinces et des territoires pour qu'ils déterminent les grandes orientations et les détails du plan.
- 1.13 La fonction d'éducation postsecondaire de Statistique Canada doit être « revue et améliorée » en lui garantissant un financement prévisible pour faciliter la reddition de comptes et faire en sorte que des données plus pertinentes soient fournies plus rapidement.

## **2 Collecte des données**

- 2.1 Statistique Canada devrait combler les principales insuffisances du système national d'IMT et travailler avec les provinces/territoires et autres parties concernées à combler les lacunes qui leur sont propres. À tout le moins, les provinces/territoires et autres utilisateurs devraient avoir le choix d'utiliser les données de Statistique Canada à un « coût raisonnable » sans avoir à recueillir les données en double. Les coûts encourus pour pallier les lacunes sur le plan des données nationales devraient être à la charge du gouvernement fédéral
- 2.2 Le système statistique national devrait pouvoir fournir des données fiables sur le marché du travail pour toutes les provinces et tous les territoires, y compris les plus petits, même si cela sous-entend l'augmentation de la taille de l'échantillon des grandes enquêtes sur le marché du travail, y compris l'Enquête sur la population active.
- 2.3 Il faut élargir la couverture de l'IMT pour qu'elle englobe une enquête nationale sur les postes vacants, tout en tenant compte des enquêtes déjà en place aux échelles provinciale et territoriale.
- 2.4 Le Canada devrait avoir un indice du coût de la main-d'œuvre, semblable à celui de l'Australie, tout en tenant compte des enquêtes déjà en place aux échelles provinciale et territoriale.

- 2.5 Il faut des données plus précises sur les salaires et la rémunération totale pour éclairer les choix des employeurs et des employés à l'égard du marché du travail.
- 2.6 L'Enquête sur le milieu de travail et les employés doit être relancée et repensée pour l'étendre aux conditions de travail, comme l'Enquête sur les conditions de travail dans l'UE.
- 2.7 S'il est vrai que les femmes profiteront des améliorations générales apportées à l'IMT, étant donné que presque toutes les données sur l'emploi sont classées par sexe, elles ont des besoins précis d'information sur les conditions de travail, qui vont au-delà de la rémunération. Elles s'intéressent par exemple aux horaires variables et aux congés pour responsabilités familiales, tels que les soins aux enfants et aux aînés. Il s'agit d'une perspective élargie qui devrait être prise en compte dans toute nouvelle enquête.
- 2.8 Nous avons besoin de données comparatives sur la rémunération en fonction du pouvoir d'achat dans chaque province et chaque région métropolitaine de recensement pour prendre les bonnes décisions concernant la migration interprovinciale comme moyen d'obtenir un emploi plus lucratif.
- 2.9 Afin de mieux comprendre la dynamique des marchés du travail du Canada, Statistique Canada devrait produire des données portant sur les changements nets de l'emploi, comme dans l'EPA et l'EERH, mais aussi sur les flux bruts comme le font les États-Unis. Cette démarche obligera Statistique Canada à régler le problème d'estimation qui l'avait amené à cesser la production de données sur les flux bruts.
- 2.10 Pour jeter un peu de lumière sur le phénomène des fermetures d'usines et des mises à pied, Statistique Canada devrait recueillir et publier les données portant sur le nombre d'employés mis à pied que les employeurs sont tenus de déclarer aux gouvernements fédéral et provinciaux.
- 2.11 Les mesures élargies du chômage et du sous-emploi, qui brossent un meilleur portrait de la détérioration des marchés du travail et qui sont déjà produites par Statistique Canada, devraient être placées bien en évidence dans l'Enquête sur la population active vu que le chômage augmente et deviendra fort probablement un problème majeur.
- 2.12 Il importe de recueillir et de diffuser de l'information de meilleure qualité sur les participants désavantagés comme les personnes handicapées, les Autochtones vivant ou non dans des réserves, les jeunes, les travailleurs âgés, les membres des minorités visibles et les immigrants.
- 2.13 Étant donné qu'il est particulièrement important de recueillir de l'information de meilleure qualité sur la situation des Autochtones sur le marché du travail, Statistique Canada devrait élaborer un plan pour mener son Enquête sur la population active à l'intérieur des réserves, avec le financement du fédéral et la pleine et entière collaboration des autorités des réserves qui reconnaîtraient que les Autochtones eux-mêmes sont les premiers bénéficiaires d'une meilleure IMT. Un certain nombre d'avenues devraient être explorées pour améliorer les données sur le marché du travail touchant les Autochtones, particulièrement ceux vivant dans une réserve. À cet égard,

- une utilisation efficace des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) sera essentielle. Des questions portant sur le marché du travail pourraient être ajoutées à d'autres enquêtes actuellement réalisées dans les réserves. Enfin, les efforts de collaboration avec des organismes tels que les conseils sectoriels, les chercheurs universitaires et les syndicats pourraient être davantage soutenus.
- 2.14 Les décideurs en matière d'immigration et les immigrants eux-mêmes doivent avoir accès à la meilleure IMT possible.
- a. Les décideurs en ont besoin pour déterminer les pressions immédiates et à moyen terme affectant le marché du travail pour faire en sorte que les employeurs canadiens puissent recruter les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin plus rapidement et pour rendre le système d'immigration plus efficace et concurrentiel.
  - b. L'IMT pourrait également être utile aux immigrants qui cherchent à se renseigner tandis qu'ils poursuivent des démarches en vue de venir travailler au Canada.
- 2.15 La proposition de la Maytree Foundation de créer une base de données consultable des futurs résidents permanents pour permettre aux employeurs de consulter leur curriculum vitae (avec la permission des postulants) mérite d'être étudiée de plus près.
- 2.16 La Base de données sur l'immigration (BDIM), compilée par CIC, contient de l'information sur tous les immigrants débarqués depuis 1980, ainsi que la banque de données administratives longitudinales (DAL), qui renferme un échantillon de 20 pour cent de toutes les déclarations générales de revenus, devraient être utilisées parallèlement avec l'Enquête sur la population active (EPA) pour suivre l'évolution des immigrants sur le marché de l'emploi et en faire rapport annuellement. Pour que cela soit possible, il faudrait augmenter la fréquence des mises à jour dans la BDIM (actuellement, il y a un décalage de trois ans dans les données).
- 2.17 Il faut davantage d'information, et de l'information de meilleure qualité, sur la mobilité de la main-d'œuvre, y compris de l'information sur le phénomène grandissant des migrants qui travaillent dans une province, comme l'Alberta, tout en conservant leur résidence principale dans une autre, Terre-Neuve-et-Labrador par exemple.
- 2.18 Il faut de l'information de meilleure qualité sur les « marchés locaux de l'emploi » pour que les gens trouvent eux-mêmes un emploi dans leur région et que les comités d'action locaux chargés de piloter les programmes d'adaptation puissent aider les travailleurs déplacés à se replacer.
- 2.19 Plus particulièrement, nous proposons que le groupe des sous-ministres du FMMT, avec le statisticien en chef comme membre ad hoc (recommandation 1.8 ci-dessus), fixent au sommet de leurs priorités de commander une étude sur les besoins de données portant sur de petits domaines (provinces et territoires moins peuplés, régions restreintes et groupes professionnels détaillés) et mobilisent tous les efforts pour améliorer la collecte de ces données, explorer d'autres possibilités pour les obtenir par estimation et créer le mécanisme de production pour ces données.

- 2.20 Si cela est fait par Service Canada (au moins à l'extérieur du Québec), le gouvernement fédéral devra fournir un cadre d'orientation et les ressources nécessaires.
- 2.21 En revanche si les provinces, dans l'esprit du transfert de responsabilités, doivent assumer un rôle plus important dans ce domaine, elles devront fournir rapidement les ressources nécessaires.
- 2.22 Bien que les estimations pour petits domaines aient peu de chances de combler les besoins d'information sur les marchés locaux de l'emploi, Statistique Canada devrait continuer d'étudier les méthodes et les possibilités de ces techniques.
- 2.23 Il faut continuer d'évaluer la faisabilité d'utiliser les fichiers de données administratives pour produire de l'IMT utile et fiable.
- 2.24 Comme les besoins en IMT évoluent sans cesse, il faut avoir la capacité de mener des enquêtes/études spéciales sur les phénomènes importants qui se manifestent dans le marché du travail.

## **Collecte des données relatives à l'éducation**

- 2.25 Tous les mécanismes de collecte de données sur l'IMT ont besoin d'être modifiés pour refléter la diversité du système d'enseignement postsecondaire au Canada, lequel comprend les établissements privés, les écoles polytechniques et les collèges et autres établissements décernant des baccalauréats, afin de bien cerner la mobilité intersectorielle et fournir une information plus complète.
- 2.26 Le guichet principal d'IMT devrait contenir une section Éducation fournissant des liens intéressant les différents types d'utilisateurs, à savoir les étudiants, les chercheurs d'emploi (présents et futurs), les maisons d'enseignement, les conseillers d'orientation, les décideurs, les employeurs, les syndicats et les organismes gouvernementaux.
- 2.27 Il faut fournir un effort spécial pour faire le lien entre la formation pédagogique et les carrières.
- 2.28 Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent colliger l'information sur les études de manière à permettre la production de rapports et la comparaison avec les données de l'OCDE, ce qui n'est pas possible actuellement.
- 2.29 Les données institutionnelles devraient être complètes et comparables en plus de couvrir les employés (à temps plein et à temps partiel), les étudiants (à temps plein et à temps partiel), les programmes (grades, diplômes, certificats et stages), les domaines d'études des étudiants et des diplômés, et ce, pour tous les établissements (publics, privés, universités, collèges, écoles polytechniques et instituts), les budgets et les dépenses.



- 2.30 Les mesures de rendement des études (taux d'emploi, revenu, titres de compétences, satisfaction de l'employeur, satisfaction du diplômé, etc.) doivent être systématiquement colligées et diffusées.
- 2.31 Il faut que les provinces et les territoires s'entendent sur la création d'un code permanent de l'étudiant qui permettrait de suivre le cheminement du capital intellectuel et des compétences et d'apprécier la contribution apportée par tous les secteurs d'études postsecondaires.
- 2.32 La collecte de données portant sur l'éducation permanente et l'acquisition continue du savoir doit être renforcée en insistant sur le rôle et la contribution du secteur privé.

### **3 Analyse et interprétation des données**

- 3.1 Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) – qui produit chaque année des projections utilisées par les gouvernements FPT et les conseils sectoriels – a son utilité, et sa méthodologie doit être constamment revue et améliorée pour que les projections conservent leur pertinence.
- 3.2 La première étape de l'amélioration du système consisterait à mener une enquête auprès des utilisateurs pour déterminer l'orientation future et la viabilité du SPPC et avancer des idées précises sur la manière de corriger l'insuffisance d'information de manière à produire des scénarios qui renseignent mieux les utilisateurs sur les résultats auxquels s'attendre.
- 3.3 Comme le besoin de projections sur l'offre de travailleurs existe, celles qui sont faites par RHDCC dans le cadre du SPPC annuel devraient être rendues publiques le plus rapidement possible après leur dépôt auprès des gouvernements des provinces et des territoires.
- 3.4 Pour tenir compte des compromis à faire entre la cohérence à long terme et la pertinence, il faut faire l'effort de revoir périodiquement les emplois de la Classification nationale des professions pour que celle-ci reste à jour et suive l'évolution rapide du marché du travail tout en étant pertinente pour les utilisateurs.
- 3.5 RHDCC et Statistique Canada devraient consentir à apporter des changements structurels importants tous les cinq ans, lorsqu'ils révisent la CNP, au besoin, pour suivre l'évolution accélérée de la structure professionnelle du marché canadien du travail.
- 3.6 Il faut faire davantage de recherche et analyser les répercussions de l'IMT sur l'emploi et la productivité. À cet égard, il y a la possibilité de mettre à contribution des centres de recherches gouvernementaux, des universités, des groupes de réflexion ou le secteur privé, qui pourraient également mener des analyses plus globales sur des données et répondre aux besoins sur le plan de l'interprétation, et ce, en vue de monter un meilleur système d'IMT.
- 3.7 Les conseils sectoriels jouent un rôle clé dans la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de données. Toutefois, le FMMT et le gouvernement fédéral devraient se

demander, en consultation avec les conseils, comment ces derniers pourraient être encore plus efficaces. Par exemple, l'aspect provisoire du financement des conseils sectoriels compromet la mise en place de capacités permanentes.

## 4 Sensibilisation à l'IMT

- 4.1 Une fois qu'on aura monté un meilleur système d'IMT, en tablant sur ce qui fonctionne déjà bien dans les différents gouvernements, il faudra fournir les efforts nécessaires pour bien le faire connaître.
- 4.2 À titre de principaux producteurs d'IMT, Statistique Canada, RHDCC et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient :
  - a. rédiger et tenir à jour des guides d'utilisateurs de l'IMT;
  - b. étendre leur rayonnement pour publiciser leurs produits d'IMT;
  - c. améliorer les moteurs de recherche pour que les utilisateurs repèrent plus facilement l'IMT;
  - d. offrir davantage d'IMT sur leurs sites Web et;
  - e. améliorer l'utilisabilité de l'information fournie par le SPPC.
- 4.3 Statistique Canada devrait faire en sorte que l'IMT soit non seulement disponible dans son système, mais qu'elle soit complètement couverte dans *Le Quotidien* et fasse l'objet d'une analyse spéciale du mensuel *L'observateur économique canadien*, ces deux publications étant largement couvertes par les médias.
- 4.4 Pour s'assurer que les utilisateurs trouvent effectivement l'IMT dont ils ont besoin et l'utilisent correctement, il faut accentuer la publicité et la formation portant sur l'accès à l'IMT et son utilisation. On pense ici à de la publicité sur Guichet emplois dans les médias, à des cours au secondaire sur l'accès à l'IMT et son utilisation et aux programmes de rayonnement de Statistique Canada. Pour les jeunes en particulier, nous devons utiliser plus efficacement les nouveaux médias afin de les attirer sur les sites où ils trouveront l'information dont ils ont besoin. Les intermédiaires, tels que les conseillers en orientation et plus précisément le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du FMMT, peuvent jouer ici un rôle de premier plan.
- 4.5 Le réseau régional d'IMT de RHDCC devrait ici aussi jouer un rôle clé en mettant l'accent sur la sensibilisation à l'IMT et en fournissant de la formation et un accès à l'IMT.

## 5 Diffusion des données

- 5.1 Le FMMT devrait créer un guichet unique pour l'IMT, assorti d'un guide des utilisateurs selon leur catégorie (entreprises, travailleurs, nouveaux arrivants, étudiants) et de nombreux liens vers les autres sites d'IMT. Les coûts liés au portail devront être partagés entre les gouvernements FPT, car le secrétariat et le portail contribuent à l'atteinte des objectifs stratégiques de tous les ordres de gouvernement.

- 5.2 Le guichet devrait tenir compte du fait que les utilisateurs ont besoin de données à la fois quantitatives et qualitatives et qu'ils recherchent une diversité de points de vue.
- 5.3 Si le FMMT est incapable de créer ce guichet unique ou n'est pas intéressé à le faire, RHDCC devrait se charger de cette tâche importante.
- 5.4 Le site Web de Statistique Canada continuera d'être la source principale de données de base sur le marché du travail et devra conduire à des liens en utilisant une interface intelligente.
- 5.5 Le guichet doit être suffisamment souple pour que les provinces et les territoires s'en servent spontanément à l'intérieur de leurs propres systèmes d'IMT. Il doit de plus adopter la même apparence et donner la même impression que le site Web [workingincanada.ca](http://workingincanada.ca), mais sans chercher à prendre la place des systèmes provinciaux existants, tels que celui du Québec, qui fonctionnent déjà très bien.
- 5.6 [Guichetemplois.gc.ca](http://Guichetemplois.gc.ca), le site Web qui fournit gratuitement, dans les deux langues, une liste d'emplois pour les chercheurs d'emplois et les employeurs, doit être amélioré pour englober davantage de postes à pourvoir, plus d'emplois spécialisés, et créer davantage de partenariats avec les agences de placement privées de manière à inclure leurs propres offres.
- 5.7 Emploi-Avenir, qui est produit par RHDCC à partir du SPPC, doit être remis au goût du jour, de sorte que sa couverture des professions suive l'évolution rapide du marché du travail.
- 5.8 L'information sur la situation des immigrants sur le marché du travail doit être versée au site [travailleraucanada.gc.ca](http://travailleraucanada.gc.ca) pour permettre aux futurs arrivants d'évaluer avec plus de réalisme les possibilités d'exercer leur profession au Canada.

## **6 Financement**

- 6.1 Statistique Canada devrait prendre exemple sur tous les autres pays de l'OCDE qui fournissent des séries chronologiques de base gratuites sur leurs sites Web et aussi permettre gratuitement le téléchargement de toute son IMT, facturant seulement les demandes spéciales selon le principe de la récupération des coûts.
- 6.2 Il faut augmenter le budget de Statistique Canada pour la production de statistiques sur le marché du travail afin de couvrir les coûts des enquêtes sur les données de l'emploi sans financement assuré, les améliorations recommandées aux données sur le marché du travail et les revenus perdus par CANSIM en raison de l'accès gratuit à ses données.
- 6.3 Le budget de Statistique Canada doit être un financement de base suffisant pour couvrir la production et la diffusion des données existantes sur le marché du travail plutôt qu'être un budget renouvelable chaque année, comme c'est le cas actuellement à RHDCC pour bon nombre des enquêtes qui génèrent les données nécessaires.

## **7 Mise en œuvre**

- 7.1 Le FMMT devrait adopter un processus pour étudier notre rapport et en faire un catalyseur de changement, ce qui, à notre avis, nécessite la production, dans un an, d'un rapport de suivi précisant quelles recommandations auront été adoptées, lesquelles ne l'auront pas été et pourquoi, et ce qui pourrait être entrepris pour abolir les obstacles à leur mise en œuvre.

## Avantages liés à l'engagement de modestes investissements pour donner suite à nos recommandations

<b>GOVERNANCE</b> – est essentielle à l'élaboration d'un système d'IMT efficace	
<b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Proposition :</b> Secrétariat permanent pour le FMMT</p> <p><b>Objectif :</b> Assurer la continuité et la coordination FPT et donner suite aux améliorations touchant l'IMT.</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 1,5 million de dollars</p>	<p>De nombreux gouvernements sont responsables de l'IMT et en bénéficient. Le FMMT est la tribune idéale et il permet d'assurer une fonction de surveillance en raison de son expérience avec la coordination FPT et sa relation bien établie avec les gouvernements en ce qui concerne l'IMT, par l'intermédiaire du groupe de travail sur l'IMT.</p>
<b>COLLECTE DE DONNÉES</b> – contribue à l'efficacité et à la croissance économique	
<b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Proposition :</b> Augmentation générale de 10 % du financement de Statistique Canada pour les données sur le travail</p> <p><b>Objectif :</b> Comblent les écarts relatifs à l'IMT</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 5 millions de dollars</p>	<p>Le portefeuille actuellement disponible est érodé, et en difficultés financières.</p> <p>Les actuelles pressions relatives à la récession signifient que de plus en plus de Canadiens devront avoir accès à de l'IMT. En comblant les lacunes du système d'IMT, nous ferons en sorte que les Canadiens puissent faire face au ralentissement économique actuel avec plus de confiance, moins d'anxiété et en comprenant mieux les options qui leur sont offertes. Par ailleurs, durant la reprise économique, des données de meilleure qualité seront également nécessaires pour pallier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui sont prévues.</p> <p>Le financement viserait à améliorer l'IMT et ses multiples utilisations par l'examen plus approfondi de questions importantes telles que les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les données brutes sur la mobilité de la main-d'œuvre – un portrait plus juste des conditions du marché du travail que celui qui est actuellement dressé par les données nettes sur la mobilité de la main-d'œuvre permettra une meilleure planification des politiques relatives au marché du travail visant une réduction des répercussions économiques négatives;</li> <li>• le rendement des groupes sous-représentés, comme les peuples Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles, les jeunes et les travailleurs âgés;</li> <li>• le rendement au travail des immigrants;</li> <li>• la mobilité de la main-d'œuvre.</li> </ul>
<p><b>Proposition :</b> Créer une enquête sur les postes vacants</p> <p><b>Objectif :</b> fournir de l'information à propos de la répartition des actuelles possibilités d'emploi et un aperçu de la main-d'œuvre disponible</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 8 millions de dollars<sup>4</sup></p>	<p>Une enquête sur les postes vacants permettrait d'améliorer l'efficacité du marché du travail Canadien, puisqu'elle fournirait de l'information complète sur les emplois disponibles et sur les compétences nécessaires.</p> <p>L'information sur les postes vacants est essentielle; elle permet de réduire au minimum le temps et les efforts liés au recrutement et à la recherche d'emplois, de même que de déterminer les sources structurelles des situations de sous-emploi qui résultent d'un mauvais appariement des compétences et des emplois. Elle permettrait également de documenter des politiques et des programmes sur les études, la formation, les immigrants qualifiés, et les travailleurs étrangers temporaires.</p>

<sup>4</sup> Mise en œuvre sur quatre ans. Coût annuel une fois la mise en œuvre complétée.

<p><b>Proposition :</b> Concevoir un indice du coût de la main-d'œuvre, comme celui qui est produit en Australie</p> <p><b>Objectif :</b> Mesurer le changement dans le coût total de la main-d'œuvre</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 5 millions de dollars*</p>	<p>Des données sur la rémunération totale fournies par un indice du prix de la main-d'œuvre servira à diverses utilisations. Elles pourraient réduire les conflits et permettre une rémunération adéquate établie lors de négociations de conventions collectives; donner à la Banque du Canada des données additionnelles qui lui permettront de documenter la politique sur l'inflation; donner un aperçu valable de l'état actuel du filet de sécurité sociale actuel; faire la lumière sur la relation entre le coût total de la main-d'œuvre et la productivité.</p>
<p><b>Proposition :</b> Maintenir et améliorer l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)</p> <p><b>Objectif :</b> Fournir de l'information fiable sur les questions liées au marché du travail qui touchent tant les employeurs que les employés</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 5 millions de dollars</p>	<p>Une EMTE modernisée qui dresserait un portrait plus complet des conditions actuelles du marché du travail en ce qui a trait aux études, à l'innovation dans la formation, aux rajustements de la main-d'œuvre, aux pratiques des milieux de travail, aux relations industrielles et au développement de l'industrie serait utile à l'analyse de tendances à long terme du marché du travail et pour éclairer la prise de décisions professionnelles.</p> <p>L'Enquête pourrait également appuyer un certain nombre d'autres initiatives proposées en matière d'IMT (p. ex. enquête sur les postes vacants et indice du prix de la main-d'œuvre).</p>
<p><b>Proposition :</b> Améliorer l'analyse du marché du travail local</p> <p><b>Objectif :</b> Améliorer la compréhension des conditions du marché du travail au niveau local</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 4,6 millions de dollars</p>	<p>Comprendre les conditions du marché du travail local est essentiel à un meilleur appariement des travailleurs et des employeurs. L'analyse des marchés du travail locaux peut permettre de répondre aux besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des travailleurs mis à pied et des employeurs qui ont de la difficulté à prendre des décisions opérationnelles;</li> <li>• des gouvernements locaux préoccupés par les investissements dans la communauté.</li> </ul> <p>La disponibilité des données sur les marchés du travail locaux pourrait également mieux documenter les décisions stratégiques à l'échelon local, préoccupation importante soulevée par les gouvernements FPT et de nombreux intervenants.</p>
<p><b>COLLECTE DE DONNÉES RELATIVES À L'ÉDUCATION – nécessaire pour que le Canada conserve son avantage concurrentiel actuel et futur (le Canada est plus ou moins concurrentiel actuellement)</b></p>	
<p><b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b></p>	<p><b>Justification</b></p>
<p><b>Proposition :</b> Maintenir l'Enquête nationale sur les diplômés</p> <p><b>Objectif :</b> Faire en sorte que l'on continue à disposer d'information fiable sur l'expérience des diplômés de programmes d'enseignement postsecondaire et sur les résultats qu'ils obtiennent</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 1,5 million de dollars</p>	<p>L'END permet d'accroître la capacité des établissements d'élaborer des programmes axés sur la demande d'emploi. Elle permet également aux étudiants d'obtenir des renseignements pertinents et en temps opportun au sujet de l'influence des études postsecondaires sur les réalisations professionnelles; la relations entre les programmes d'études et les emplois obtenus par la suite; la satisfaction à l'égard de l'emploi et de la carrière des diplômés; le type d'emploi obtenu en rapport avec les attentes professionnelles et les exigences en matière de qualifications.</p> <p>L'END contient des données qui appuient également le Système de projections des professions au Canada.</p>

<p><b>Proposition :</b> Fournir du financement pour d'autres enquêtes relatives à l'éducation</p> <p><b>Objectif :</b> Dresser un portrait plus complet du système d'enseignement et de formation</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 13,5 millions de dollars</p>	<p>La transition vers des chemins plus complexes et moins linéaires par l'intermédiaire des études postsecondaires (y compris l'apprentissage permanent et l'éducation permanente ou la formation en milieu de travail) rend difficile le suivi du degré d'instruction. En fournissant des données plus complètes sur les compétences, la formation et les études au Canada, ces enquêtes aideront à permettre que les décisions relatives aux études, de même que les programmes scolaires et les programmes gouvernementaux soient mieux adaptés aux besoins d'une économie fondée sur les connaissances.</p>
<b>ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES – donner un sens à l'information disponible</b>	
<b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Proposition :</b> Améliorer le SPPC et accroître ses capacités de projections provinciales</p> <p><b>Objectif :</b> améliorer la fiabilité et la couverture des projections à moyen terme relatives au marché du travail dans toutes les industries et toutes les professions</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 300 000 \$</p>	<p>Des projections fiables relatives au marché du travail sont nécessaires; elles visent à faciliter la formulation des politiques visant à répondre à la demande de compétences, à faire en sorte que notre système d'éducation soit capable de tenir compte des exigences changeantes en matière d'éducation de façon opportune, et de créer une main-d'œuvre concurrentielle en fournissant aux étudiants et aux personnes qui souhaitent changer de carrière l'information nécessaire pour prendre les décisions qui concernent leurs études et leur carrière.</p>
<b>ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION À L'IMT – accroître l'utilisation de l'information</b>	
<b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Proposition :</b> Accroître la sensibilisation de la population à l'IMT</p> <p><b>Objectif :</b> Permettre aux Canadiens de tirer profit de l'IMT disponible, et ce, grâce à une meilleure commercialisation, aux moteurs de recherche et à des sites Web conviviaux</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 1 million de dollars</p>	<p>L'IMT n'est utile que si elle est connue et utilisée. L'actuel système est mal compris. La proposition permettrait de créer un contexte mieux adapté pour les PME, qui utilisent moins l'IMT que les organisations plus grandes et mieux financées.</p> <p>La proposition permettrait également d'accroître la productivité de la main-d'œuvre canadienne en faisant en sorte que les étudiants, les employeurs et les chercheurs d'emploi soient au courant de la façon d'utiliser l'IMT disponible, ainsi que d'empêcher que des occasions soient ratées en raison d'un manque d'information de base sur les possibilités du marché du travail.</p>
<b>DIFFUSION DE DONNÉES – Permettra d'améliorer l'accès à l'IMT et donc, son utilisation</b>	
<b>Proposition / Objectif / Coût prévu</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Proposition :</b> Établissement d'un portail</p> <p><b>Objectif :</b> Fournir des liens homogènes vers de multiples sources d'IMT</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût initial de 5 millions de dollars, coût permanent de 1 million de dollars</p>	<p>Un portail permettrait d'améliorer la diffusion de l'IMT en la rendant plus facile à obtenir et à comprendre.</p> <p>L'établissement d'un portail permettrait également d'accroître la compatibilité, l'uniformité et la qualité de l'IMT.</p>
<p><b>Proposition :</b> Moderniser Guichet Emplois</p> <p><b>Objectif :</b> Accroître la capacité de Guichet Emplois de servir de tribune d'information pour les chercheurs d'emploi et les employeurs</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût initial de 7 millions de dollars, coût permanent de 0 dollar</p>	<p>Guichet Emplois est un outil connu et utilisé. En le rendant plus convivial et plus intéressant pour les gouvernements provinciaux-territoriaux et la population, on lui donnerait l'occasion de servir de source importante d'IMT.</p> <p>Une amélioration importante consistera à s'assurer que Guichet Emplois représente les « meilleurs emplois » de façon plus juste. Actuellement, il semble axé sur les emplois à faible rémunération.</p> <p>La modernisation de Guichet Emplois peut également permettre de favoriser les PME puisqu'elle fournira un moyen de recrutement efficace et peu coûteux.</p>

<p><b>Proposition :</b> Moderniser les systèmes de base nationaux en matière d'IMT de RHDC</p> <p><b>Objectif :</b> Mettre à jour les systèmes de base nationaux d'IMT</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût initial, 9 millions de dollars, coût permanent, 0 \$.</p>	<p>Ces systèmes permettent de générer les renseignements de base sur le marché du travail dont se servent les entreprises, le gouvernement et le grand public.</p> <p>Ces systèmes de base n'ont fait l'objet d'aucun investissement quant à leur infrastructure depuis de nombreuses années et doivent être modernisés sans tarder.</p> <p>Si l'on ne remédie pas aux lacunes de ces systèmes, le succès d'autres investissements en matière d'IMT (p. ex. portail unique de l'IMT, changements à la CNP, meilleure IMT locale) risque d'être compromis.</p>
<p><b>Proposition :</b> Rendre les données du site Web de Statistique Canada gratuites</p> <p><b>Objectif :</b> Améliorer l'accès à des sources importantes d'IMT</p> <p><b>Coût prévu :</b> coût permanent de 3 millions de dollars</p>	<p>En exigeant des utilisateurs qu'ils fournissent de l'information aux fins de la facturation chaque fois qu'ils souhaitent obtenir des données, Statistique Canada, au moyen de son approche fonctionnant selon le principe de recouvrement des coûts, engendre des coûts frictionnels disproportionnés liés à l'acquisition de données. En relation avec les revenus pour Statistique Canada, le système actuel est complexe, vorace en temps et peu commode pour les utilisateurs. Il s'agit également d'une pratique qui est contraire à celle qui est adoptée dans la plupart des pays de l'OCDE, y compris aux États-Unis.</p> <p>Le système actuel a également résulté en une disponibilité inégale de l'information entre les gouvernements et les groupes d'utilisateurs, en fonction de leur capacité de payer.</p>
<b>FINANCEMENT – permettra de donner suite aux recommandations</b>	
<b>Coût prévu total</b>	<b>Justification</b>
<p><b>Coût prévu total des propositions relatives à l'IMT :</b></p> <p><i>Coût initial :</i> 21 millions de dollars</p> <p><i>Coût permanent :</i> 49,4 millions de dollars</p>	<p>La société canadienne entre dans une période de transformation. La vague des baby boomers qui prennent leur retraite, le rôle de plus en plus important des immigrants et le baby boom chez les Autochtones ont des incidences qu'il est plus facile de comprendre grâce à de l'IMT pertinente et diffusée en temps opportun.</p> <p>Le climat de récession actuel accroîtra la demande d'IMT étant donné que les citoyens doivent prendre des décisions : où chercher un emploi, quelle carrière entamer et quelles compétences acquérir pour poursuivre une carrière. Un système d'IMT amélioré peut aider les citoyens à prendre ces décisions en toute confiance et avec certitude.</p> <p>Les exigences en matière de financement sont relativement modestes si on les compare aux décisions et aux activités économiques fondées sur l'IMT des travailleurs, des entreprises, des apprenants, des immigrants et des gouvernements.</p>





# 1. Introduction

## 1.1 Qui sommes-nous?

Le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (IMT) est un groupe indépendant qui a été créé officiellement lorsque le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) en a fait l'annonce le 24 juillet 2008. Le FMMT est un organisme qui encourage la discussion et la coopération sur les questions du marché du travail parmi les ministres responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT). Ce comité, constitué de cinq membres, est présidé par Don Drummond, vice-président principal et économiste en chef du Groupe financier Banque TD, et ancien sous-ministre délégué de Finances Canada, et compte parmi ses membres Elizabeth Beale, présidente et chef de la direction du Conseil économique des provinces de l'Atlantique, Ken Kobly, président et chef de la direction de la Chambre de commerce de l'Alberta, Marjolaine Loiselle, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail et ancienne sous-ministre adjointe au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, et Rick Miner, président du Collège Seneca et ancien vice-président de l'Université du Nouveau-Brunswick.

## 1.2 Notre mandat

Le Comité a pour objectif de conseiller le FMMT sur les moyens les plus susceptibles d'améliorer l'IMT au Canada pour que le marché du travail fonctionne plus harmonieusement. Les forces combinées de la mondialisation, de la croissance de l'économie du savoir, de la crise financière et du ralentissement économique mondial, du vieillissement de la population canadienne, de notre dépendance croissante envers l'immigration pour assurer la croissance nette de la main-d'œuvre imposent des tensions sans précédent sur l'économie canadienne. Elles remettent aussi en question la capacité de nos marchés du travail de s'adapter, de permettre à quiconque cherche un emploi d'en trouver un et à tout employeur qui veut embaucher, de trouver du personnel. Dans un contexte aussi difficile, le Canada a absolument besoin que ses marchés du travail soient les plus efficaces du monde pour avoir des chances de relever le défi. Pour créer la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus compétente et la plus souple qui soit, nous devons avoir la meilleure IMT du monde. On ne saurait se contenter de moins.

Le FMMT a compris qu'il fallait faire quelque chose de différent pour remettre à niveau le système d'IMT du Canada et satisfaire aux besoins de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle. Ayant déjà commandité des études internes sur les besoins d'IMT, le Forum savait qu'il fallait en faire plus. Il a donc mandaté notre Comité pour s'associer à des Canadiens de partout au pays et recommander des moyens d'améliorer notre système d'IMT. À cette fin, nous avons consulté des entreprises, des syndicats, des organismes du fédéral, des provinces et des territoires, des spécialistes canadiens et étrangers, des apprenants, des éducateurs, des travailleurs ainsi que d'autres Canadiens qui utilisent l'IMT. Nos consultations ont pris diverses formes – échanges face à face, tables rondes, téléconférences. Le présent rapport expose nos conclusions et nos recommandations quant à ce qui doit être entrepris pour améliorer l'IMT. Il repose sur des recherches et des analyses et sur ce que nous retenons de nos consultations.

### **1.3 Les contributions antérieures visant à améliorer l'IMT ont conduit à la création de notre comité**

Notre travail s'appuie sur le travail déjà fait pour le FMMT et RHDCC. En voici un résumé.

Dans le plan *Avantage Canada*, le gouvernement a pris l'engagement d'améliorer l'information sur le marché du travail mise à la disposition des Canadiens. Dans la foulée de cet engagement, deux rapports de recherche sur l'IMT ont été commandés :

- « *Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System* » de J.F. Wood et Chris O'Leary de l'Institut Upjohn (Woods et O'Leary, 2006). Ce rapport évalue les principaux éléments qui constituent un système d'IMT idéal et se penche sur des sujets comme l'importance de la gouvernance, l'opportunité, l'exactitude et la pertinence des données et la prestation des services qui rendent l'IMT facilement accessible aux utilisateurs.
- « *The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons* » rédigé par Andrew Sharpe et Sharon Qiao du Centre d'étude des niveaux de vie (Sharpe et Qiao, 2006). Préparé dans le cadre de l'Initiative de recherche sur les compétences parrainée par RHDCC, Industrie Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines, ce rapport se penche sur les caractéristiques de l'IMT qui sont importantes pour faciliter l'adaptation des participants au marché du travail et accorde une attention particulière aux travailleurs spécialisés en comparant les systèmes d'IMT dans cinq pays de l'OCDE. On y trouve aussi des recommandations de politiques qui favoriseraient l'implantation d'un système d'IMT plus efficace au Canada.

Parallèlement, le FMMT s'est attardé à la génération et à la diffusion de l'IMT. Quelques enquêtes ont été menées : en 2004, une enquête de Createc sur les besoins d'IMT et son utilisation réelle par les individus; en 2006, une enquête d'EKOS sur l'utilisation commerciale de l'IMT par les petites et moyennes entreprises; finalement, en 2007, une autre enquête d'EKOS (2007a) sur l'utilisation de l'IMT par les moyennes et grandes entreprises.

RHDCC et le FMMT ont encore d'autres projets en cours ou arrivant à leur terme :

- Analyse du contexte entourant l'IMT, les produits et les services offerts par les gouvernements FPT au Canada : Ce projet devrait aider les gouvernements à déterminer les insuffisances, les pratiques exemplaires et les orientations futures en matière d'IMT, sans oublier la présentation de l'IMT sur Internet.
- Révision des normes et cadres actuels dans les produits et la prestation des services d'information sur le marché du travail (IMT) : Cette étude comprend des recommandations visant à orienter la rédaction de lignes directrices pour le développement de produits et la prestation de services d'IMT au Canada.
- Évaluation des répercussions de l'IMT : Découlant d'un atelier d'un groupe de travail chargé de l'IMT, ce projet lance cinq grandes questions de recherche pour mieux cerner les impératifs de l'IMT et ses effets.

En mai 2007, les sous-ministres du FMMT commandaient un rapport, supervisé par un groupe spécial de hauts fonctionnaires FPT, pour examiner des moyens d'améliorer l'IMT au Canada. Le but était de dégager un consensus national sur ce qui devrait être fait pour rehausser le système d'IMT actuel. Publié à l'automne de 2007, le rapport fait des propositions pour

améliorer la prestation de services, les données et la gouvernance (FMMT, 2007). Il a été rédigé dans l'intention de conclure un accord FPT sur les priorités/options en matière d'IMT afin d'appuyer les efforts visant à obtenir le financement de l'IMT dans le budget de 2008.

Parallèlement, à la demande des sous-ministres du FMMT, l'ancien sous-ministre ontarien Bryne Purchase consultait les sous-ministres FPT et un sous-gouverneur de la Banque du Canada sur des enjeux d'IMT. Son rapport recommandait la nomination de personnes crédibles de haut calibre pour examiner les besoins, les normes et l'infrastructure d'IMT. C'est de là qu'est né notre Comité.

#### ***1.4 En quoi consiste l'IMT et pourquoi est-elle si importante?***

Le marché du travail est au cœur de notre économie et de la société, et l'information est son principe vital. Par IMT on entend les connaissances, les faits, les données et l'information institutionnelle pertinente sur l'offre et la demande de travailleurs. Deux types de décisions concernent l'IMT : les décisions stratégiques prises par les gouvernements, les entreprises et d'autres institutions et les décisions des participants au marché du travail eux-mêmes quant à leurs propres transactions sur ce marché.

Le marché du travail se compose d'institutions où les travailleurs et les employeurs réagissent les uns par rapport aux autres pour vendre et acheter des services de travail. Ces dernières déterminent les salaires et répartissent la main-d'œuvre entre utilisations concurrentes. Les utilisateurs les plus productifs de main-d'œuvre essaient d'attirer les travailleurs qui leur manquent. C'est ce qui détermine la production globale de l'économie. Plus le marché du travail fonctionne bien, plus l'économie est capable de produire et plus elle devient productive et concurrentielle. En outre, en incitant les travailleurs à rechercher les emplois les plus productifs et les mieux payés, les employeurs permettent aux travailleurs de gagner plus et de jouir des meilleurs revenus. Ce processus, quand il fonctionne sans anicroche, permet à tout le monde de s'enrichir et d'améliorer son bien-être social. Le marché du travail est non seulement important pour la productivité, mais aussi pour la distribution des revenus.

À l'instar de tous les autres marchés, le marché du travail carbure à l'information. Et pour fonctionner vraiment bien, il doit pouvoir accéder rapidement à de l'information rigoureusement juste. Le marché du travail transforme les décisions individuelles concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre en signaux de prix qui répartissent les travailleurs et déterminent les revenus. Quand l'information dont disposent les participants pour prendre des décisions est bonne, meilleur encore est leur travail.

La population doit saisir l'importance de l'IMT. Bien que les dépenses en IMT soient faibles, dépassant à peine la centaine de millions de dollars, elles peuvent avoir des conséquences importantes sur les salaires payés au Canada, qui eux totalisent 800 milliards de dollars par année. En réduisant le chômage ou en augmentant les salaires de seulement un dixième de point en réussissant le jumelage entre les travailleurs et les emplois, on pourrait augmenter le PIB de quelque 800 millions de dollars. Ce chiffre donne une idée de l'influence que l'IMT peut avoir. Il éclipse complètement le montant des dépenses qui y sont consacrées. C'est pourquoi il faut consacrer davantage d'argent à l'IMT et le dépenser plus judicieusement.

*En cette période d'incertitude économique marquée par des mesures gouvernementales de stimulation dans les infrastructures, l'information sur le marché du travail est d'une importance cruciale dans la planification et la prise de décisions. Elle offre à l'industrie et aux gouvernements un portrait complet des marchés du travail aux niveaux national, provincial et régional. À l'aide de cette information, ils sont en mesure de comprendre la capacité de construction dans les régions et peuvent mettre en place les plans, politiques et programmes de ressources humaines nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'économie. L'information sur le marché du travail améliorera notre capacité de réagir non seulement aux récentes mesures de stimulation, mais à toutes les exigences qui influent sur l'effectif de la construction à court, à moyen et à long termes.*

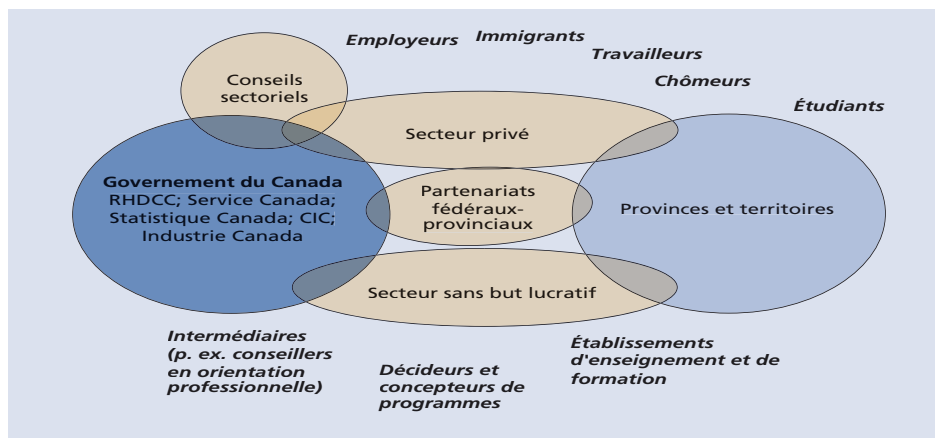
Conseil sectoriel de la construction

*L'industrie minière utilise l'IMT pour prendre des décisions sur l'élaboration et l'exécution de politiques, de programmes et de stratégies visant à renforcer la capacité de son effectif. Cette information offre aux sociétés minières la prévision leur permettant d'affecter leurs ressources efficacement et leur donne des munitions pour réagir de la bonne façon aux divers enjeux, comme le recrutement, la formation et le maintien de l'effectif. Une bonne utilisation de l'IMT peut aider les employeurs du secteur minier à mieux prévoir les fluctuations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de façon à ce qu'ils puissent mieux réagir aux développements économiques, réglementaires et autres.*

L'Association minière du Canada et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Pour porter à son sommet le bien-être économique et social des Canadiens, il importe de déployer tous les efforts possibles pour faire fonctionner le marché du travail. En règle générale, un marché du travail en santé donne une meilleure production, un taux d'emploi élevé et de bons revenus. En revanche, une information inexacte ou manquant de pertinence conduit aux mauvaises décisions qui caractérisent les marchés du travail au fonctionnement boiteux, qui minent la productivité et le bien-être. Si les individus ignorent l'existence des meilleurs emplois ou les taux de salaire en vigueur, ils se rabattent sur des emplois de second ordre. Dans le même ordre d'idée, il arrive que des employeurs, mal renseignés sur la main-d'œuvre disponible et les salaires payés par leurs concurrents, se retrouvent avec des employés peu productifs et surpayés ou passent à côté des travailleurs qu'ils recherchent. Le chômage peut être la conséquence d'un appariement déficient entre les travailleurs et les emplois vacants. Il s'ensuit une baisse de la productivité, de la production et des revenus.

## IMT – Principaux intervenants au Canada



Il est vrai qu'une partie de l'IMT appartient en propre à des employeurs et à des employés, mais l'IMT qui est diffusée publiquement revêt un caractère d'intérêt public. Autrement dit, contrairement aux produits comme les aliments, qui sont éliminés à mesure qu'ils sont consommés, une fois diffusée, l'IMT peut être distribuée gratuitement et profiter à tous ses destinataires. C'est pourquoi les marchés privés ont tendance à produire moins que nécessaire d'IMT, surtout si on tient compte du rôle clé du marché du travail dans la répartition des ressources de l'économie et la détermination des revenus. C'est pourquoi, aussi, les gouvernements en sont venus à jouer un rôle si important dans la production d'IMT, surtout celle qui est du plus grand intérêt public.

Un élément clé de la stratégie du gouvernement fédéral visant à améliorer la situation économique dans l'intérêt des Canadiens est l'engagement qu'il a pris dans *Avantage Canada* de « collaborer avec les provinces et les territoires afin d'accroître... la mobilité de la main-d'œuvre » (Finance Canada, 2006, p. 49). Plus précisément, il propose d'améliorer l'IMT dont disposent les Canadiens pour permettre à ceux-ci de faire les meilleurs choix (Ibid., p. 54). Notre Comité est entièrement d'accord avec ces propositions. C'est exactement ce qu'il convient de faire. L'IMT peut devenir un exemple patent du potentiel de collaboration entre les ordres de gouvernement pour améliorer le fonctionnement de l'union économique canadienne pour le bien de tous les Canadiens. Le domaine de l'IMT est déjà un exemple de bonne collaboration. Mais c'est insuffisant. Il faut l'améliorer encore. Premièrement, il est essentiel de convaincre toutes les parties concernées, du secteur privé comme du secteur public, de l'importance critique de l'IMT dans leur mission.

Parmi les tâches les plus importantes des gouvernements, on retrouve la stabilisation de l'économie. La crise financière et le ralentissement économique que nous traversons depuis peu nous l'ont cruellement rappelé. La stabilisation de l'économie fait appel aux puissants leviers des politiques fiscales et monétaires pour faire fonctionner l'économie au niveau le plus élevé possible de production et d'emploi. Elle exige aussi des mesures pour amortir les chocs comme ceux qui nous secouent actuellement.

Les gouvernements fédéral et provinciaux, responsables de la politique fiscale, et la Banque du Canada, responsable de la politique monétaire, ont absolument besoin de mesures précises du resserrement du marché du travail et des pressions sur les coûts de main-d'œuvre pour bien orienter leurs politiques de stabilisation.

Les politiques fiscales et monétaires ont pour but de promouvoir la croissance économique tout en maintenant l'économie à l'abri de l'inflation. Elles suivent le potentiel de croissance de l'économie, qui lui-même reflète l'augmentation de la productivité, de la main-d'œuvre et du capital. Les gouvernements ont besoin de savoir quand ils peuvent stimuler l'économie en augmentant les dépenses et en réduisant les impôts sans pour autant stimuler l'inflation. La Banque du Canada a besoin de savoir si une diminution des taux d'intérêt et une augmentation de la masse monétaire s'imposent ou si, au contraire, elles contribueraient à une forte poussée de l'inflation.

Si le gouvernement parvient à maintenir l'économie à son potentiel de croissance non inflationniste, le chômage restant est de nature frictionnelle/structurelle. Ceci revient à dire qu'il provient du temps nécessaire aux travailleurs pour passer d'un emploi à un autre et de l'appariement inadéquat entre les compétences offertes par les travailleurs et celles exigées par les postes vacants. Les économistes conviennent que le chômage frictionnel/structurel peut être corrigé par un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Leur recommandation pour surmonter ce problème comporte toujours de l'IMT accessible et de grande qualité. Quand l'économie dévie du chemin de la croissance, comme c'est le cas

actuellement à cause de la crise financière mondiale, une excellente IMT est nécessaire pour évaluer correctement l'étendue du chômage cyclique qui s'ensuit, ainsi que du chômage déguisé ou du sous-emploi qui, eux, s'expliquent par le découragement des travailleurs qui abandonnent le marché du travail ou acceptent des emplois à temps partiel.

La population active canadienne progresse plus lentement du fait du vieillissement de la cohorte des baby-boomers et de la baisse du taux de natalité sous le seuil de remplacement de la population. À mesure que la population vieillira et que les baby-boomers atteindront en masse l'âge de la retraite, le marché du travail incitera les gens à travailler plus longtemps. Nous aurons donc besoin de plus d'information sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail et sur les facteurs qui la déterminent.

La réalité, c'est que la croissance nette de la main-d'œuvre canadienne dépendra de plus en plus de l'immigration. En fait, dans quelques années, la totalité de la croissance nette de la population active proviendra de l'immigration. C'est l'évidence même qu'il faut orienter le volet économique de l'immigration vers les besoins de main-d'œuvre et que les immigrants doivent comprendre ces besoins pour réussir leur intégration économique dans notre pays.

En même temps que l'atteinte d'autres objectifs, le système d'immigration du Canada est en voie d'être modifié pour accorder une plus grande pondération à la demande par profession dans le choix de travailleurs qualifiés (fédéral). Les changements au Programme fédéral des travailleurs qualifiés portent notamment sur la priorité accordée aux travailleurs qualifiés qui compte au moins une année d'expérience dans l'une ou plusieurs des trente-huit professions en forte demande à l'échelle nationale. Actuellement, le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires est accessible pour certains emplois seulement, une fois qu'il a été déterminé qu'on avait besoin de travailleurs impossibles à trouver au pays. Les gouvernements provinciaux ont aussi des programmes de candidats qui sélectionnent les immigrants au moins en partie en fonction de la demande par profession. Les gouvernements auront besoin d'une excellente IMT pour prendre des décisions qui servent les intérêts du Canada.

Les immigrants, eux aussi, ont besoin d'une excellente IMT. La décision de quitter sa terre natale pour s'installer en pays étranger, dans un marché du travail totalement différent, ne va pas sans risques. Les candidats à l'immigration ont besoin d'une information consistante et de qualité pour évaluer correctement leurs chances de succès. Les médecins doivent savoir s'ils ont une possibilité raisonnable d'exercer leur profession ou s'ils finiront plutôt préposés aux malades. Les ingénieurs doivent savoir si leur diplôme sera reconnu et que leurs compétences sont en demande.

*L'un des principaux problèmes auxquels se heurtent les immigrants avant d'arriver au Canada, c'est de ne pas connaître le genre de professions et de compétences nécessaires dans diverses villes et régions du pays, et la possibilité qu'ils se trouvent du travail dans leur domaine. S'ils étaient mieux informés des possibilités d'emploi actuelles et futures avant de venir s'installer au Canada, ils seraient en mesure de prendre des décisions plus informées. L'information sur le marché du travail est également essentielle pour permettre aux nouveaux immigrants de se préparer à entrer sur le marché du travail canadien et à y exceller. Nombreux sont ceux qui se butent à des obstacles les empêchant d'obtenir un emploi rémunérateur dans leur domaine d'études ou d'expérience. Par exemple, il se peut qu'ils manquent d'expérience de travail au Canada ou qu'ils n'aient pas les compétences linguistiques. Souvent, ils ont besoin d'information sur la façon de faire reconnaître leurs titres de compétence étrangers et les genres de permis exigés dans leur profession au Canada.*

COSTI Services Immigrants

Mais ce serait une erreur de ne voir que l'augmentation nette prévue de la main-d'œuvre par rapport à la magnitude de l'immigration attendue. L'augmentation nette de la main-d'œuvre proviendra en fait d'une forte affluence brute émanant du système scolaire qui sera largement contrebalancée par un nombre brut important de départs à la retraite. Le système d'éducation du Canada fournira quatre nouveaux entrants sur cinq au marché du travail, l'immigration n'y apportant qu'un entrant sur cinq. Ainsi donc, pour combler la demande de nouveaux travailleurs, les études seront beaucoup plus déterminantes que l'immigration.

La main-d'œuvre progressant au ralenti, le Canada devra utiliser ses travailleurs de manière plus productive. L'offre et la demande de main-d'œuvre doivent donc être envisagées sous une perspective nationale. Les travailleurs doivent pouvoir trouver les emplois qui leur conviennent le mieux et les employeurs, les travailleurs capables de faire le travail, où que ce soit au pays. L'information sur les postes vacants est la clé de l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Le Canada ne peut plus se payer le luxe des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre. Les provinces ont réitéré leur adhésion à l'Accord sur le commerce intérieur pour arriver à la mobilité totale de la main-d'œuvre avant avril 2009. Mais cela ne suffira pas. Il faudra une IMT d'excellente qualité pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre qui amènera les travailleurs à s'installer dans les régions où leurs compétences pourront le mieux être mises à profit. Mais les travailleurs ne se déplaceront que s'ils sont au courant des postes offerts. Et comment saurons-nous si la mobilité de la main-d'œuvre est satisfaisante si nous ne disposons pas de l'IMT pour la mesurer?

Les syndicats sont de grands utilisateurs d'IMT. Ils s'en servent pour trois raisons : analyser les politiques publiques, négocier les conventions collectives et faire des démarches de recherche d'emplois pour aider leurs membres. Les questions de politiques publiques qui intéressent les syndicats sont les politiques macroéconomiques et les conditions générales d'emploi et de chômage; l'évolution des salaires; les avantages sociaux et les régimes de retraite; les aspects qualitatifs du travail comme les heures, la santé et la sécurité, la formation, le déplacement des travailleurs, l'entrée, la réintroduction et la sortie de la population active; la situation des immigrants et des groupes à la recherche de l'égalité; la situation des travailleurs syndiqués et non syndiqués. L'IMT digne d'intérêt pour la négociation collective regroupe l'information générale sur le marché du travail répartie par région, par secteur et par profession et l'information portant spécifiquement sur les conventions collectives. L'IMT qui intéresse tout particulièrement les chercheurs d'emploi est celle qui porte sur l'existence de possibilités d'emplois, les salaires et les conditions de travail selon les régions, les secteurs et les professions.

Les entreprises, pour leur part, utilisent l'IMT pour élaborer leur gestion des ressources humaines, leurs politiques en matière de personnel et leurs politiques de rémunération. Dans bien des cas, elles négocient les contrats collectifs de travail à partir de la même IMT que les syndicats.

Depuis peu, les entreprises se soucient de leur capacité à demeurer concurrentielles au vu des contraintes démographiques qui pèsent sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Il va de soi que la solution réside dans une meilleure IMT qui leur permettra de combler leurs besoins dans un marché du travail difficile. L'IMT leur permet de desserrer les contraintes en recourant à des sources de main-d'œuvre sous-utilisées, comme les travailleurs âgés, les Autochtones, les immigrants et les femmes dans des emplois non traditionnels. Il existe aussi un très fort contingent de travailleurs entre deux postes dans une économie dynamique, même



quand le taux d'emploi est stable. Ce phénomène se fait sentir dans tous les secteurs et toutes les régions et s'est même amplifié récemment.

Si on cherche un bon exemple de la façon dont l'IMT peut aider à atténuer les pénuries de main-d'œuvre, on n'a qu'à penser au récent boom pétrolier de l'Alberta. Des travailleurs de partout au pays ont été attirés en Alberta par la perspective d'emplois bien rémunérés. Des travailleurs de la construction d'aussi loin que Terre-Neuve-et-Labrador ont convergé vers l'Alberta pour travailler à Fort McMurray et ailleurs dans la province. Les emplois ne se limitaient pas à la construction et au secteur minier, mais débordaient dans le domaine des services. Utilisant l'IMT fournie par les conseils sectoriels, les entreprises, souvent aidées par des chasseurs de têtes, ont recruté des travailleurs, dont des étrangers, pour travailler dans les sables bitumineux, et des travailleurs, y compris des immigrants, se sont rendus en Alberta pour profiter des possibilités d'emploi annoncées dans l'IMT. Celle-ci provenait de sources variées : les sites gouvernementaux et des sites privés tels que Monster.ca et Workopolis.com. Un certain nombre de candidats avaient tout simplement vu des reportages à la télé ou dans les journaux. Certains de ces articles s'inspiraient des rapports de Statistique Canada. D'autres enfin ont entendu parler du pactole par le bouche à oreille ou par leur réseau personnel de contacts.

L'IMT est essentielle pour satisfaire aux besoins de formation du marché du travail. La formation ne pose habituellement pas de problème à l'interne, car elle repose sur l'évaluation que fait l'entreprise de ses besoins particuliers. Or, la pertinence de la formation donnée par les collèges, les universités et d'autres fournisseurs privés dépend de la qualité de l'IMT. Pour certaines professions ne nécessitant pas de longues études, on peut former rapidement des travailleurs pour combler les postes vacants.

Ce n'est pas seulement à court terme que l'IMT est importante pour mettre en rapport travailleurs et emplois. À long terme, elle constitue la base des décisions de carrière qui déterminent les qualifications professionnelles de la population active canadienne. Or celle-ci forme notre capital humain, lequel constituera la part du lion des nouveaux travailleurs appelés à remplacer les retraités. Les jeunes dépendent de l'IMT officielle et officieuse pour orienter leurs choix de carrière. Les éducateurs ont aussi besoin d'IMT pour préparer leurs cours en fonction des exigences des étudiants et pour élargir leurs perspectives d'emploi. L'offre de professionnels hautement spécialisés comme les médecins, les infirmières, les enseignants, les ingénieurs et les informaticiens sort principalement de nos universités, de nos collèges et de nos écoles polytechniques. Comme il faut compter de quatre à dix ans pour former un diplômé et plus longtemps encore pour élaborer les programmes d'enseignement et construire l'infrastructure, il est absolument essentiel que nos décisions puissent se fonder sur la meilleure IMT possible.

L'importance de l'information et de son utilisation dans le processus décisionnel saute aux yeux. Une décision éclairée par une information précise, à jour et objective sur les carrières, les professions, la formation, les industries et les communautés est certainement plus susceptible d'avoir une incidence positive sur une personne ou une entreprise qu'une décision prise à pile ou face ou basée sur des données incorrectes ou d'une pertinence douteuse. Malgré les éléments qui prouvent que les travailleurs et les employeurs utilisent l'IMT et la trouvent utile, les preuves de ses répercussions sur leurs décisions et leurs résultats se font rares. Pour combler cette insuffisance d'information, RHDCC s'est lancé dans un programme de recherche consistant en un ensemble d'expériences contrôlées de manière à étudier les

répercussions sur un ensemble de produits, de services et d'utilisateurs. Nous espérons que ces expériences éclairciront l'incidence de l'IMT sur le marché du travail lui-même.

#### **Encadré 1**

##### **RHDCC mesure les effets de l'IMT**

Au début de 2008, RHDCC lançait son premier projet visant à mesurer les effets de l'IMT. « Exploration du marché du travail » réunissait des jeunes de 18 à 30 ans dans un laboratoire pour trouver la corrélation positive entre la connaissance du marché du travail et le degré d'alphabétisation. L'étude a aussi montré que même une courte présentation vidéo sur l'IMT avait un effet positif immédiat sur la connaissance du marché du travail, la confiance de trouver du travail et la perception de la valeur des études et de la formation.

Une seconde expérience intitulée « Faire carrière » est en cours. Elle vise à étudier l'incidence de l'IMT sur les décisions de travail des nouveaux diplômés postsecondaires qui sont sous-employés, surqualifiés ou en chômage. Trois contextes font l'objet de la comparaison : une formation électronique sur l'IMT, présentée en laboratoire, le même module donné en présence d'un conseiller, et aucun module spécial ni conseiller (dans ce dernier cas, les participants ont accès à l'information qu'on peut trouver sur Internet).

D'autres projets seront menés au cours des deux prochaines années. Considéré dans son ensemble, ce programme répondra à bon nombre des questions qui se posent concernant les effets de l'IMT pour différents types d'utilisateurs placés dans des circonstances particulières.

### **1.5 Gouvernance et partage des responsabilités en matière d'IMT**

Le Canada se distingue par sa structure politique fédérale où un grand nombre de responsabilités sont dévolues aux provinces et aux territoires. Dans le domaine du marché du travail, les provinces et territoires ont hérité de plus grandes responsabilités du fait des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Il apparaît tout à fait normal que les provinces assument la plus grande part de responsabilité des questions de main-d'œuvre dans leurs territoires, car elles sont les mieux placées pour fournir les services nécessaires à leurs résidents. Or, le Canada est un immense pays à faible densité démographique. De plus en plus, son économie est agitée par des déplacements importants des activités sectorielles et régionales. De manière plus générale, nous nous retrouvons véritablement dans une « ère du savoir », et tous les aspects de la politique en matière de main-d'œuvre doivent être revus pour relever les défis et exploiter le plein potentiel du pays. Afin de profiter au maximum des avantages de l'union économique, certains aspects du marché du travail doivent être abordés d'un point de vue national en faisant les liens qui s'imposent avec le contexte provincial. La confirmation récente de l'accord des premiers ministres sur la mobilité de la main-d'œuvre à la grandeur du Canada est un bon exemple d'une perspective nationale qui tient compte des intérêts provinciaux.

Le fédéral, les provinces et les territoires partagent la responsabilité de l'IMT. Dans les récents accords de transfert de responsabilités avec les provinces, le fédéral a conservé la responsabilité de l'IMT pancanadienne et n'a transféré aucune ressource à cette fin, même si le Québec jouit d'une plus grande autonomie que les autres provinces en cette matière. En

même temps, les gouvernements provinciaux ont tout à fait raison de penser qu'ils ont besoin de plus d'IMT provinciale et même locale pour assumer leurs nouvelles responsabilités d'exécution de programme et, de manière plus générale, pour garantir l'efficacité du marché du travail.

Le Forum des ministres du marché du travail est l'organe ministériel pancanadien chargé, entre autres choses, de coordonner le système canadien d'IMT. Son groupe de travail chargé de l'IMT a été constitué en octobre 2000 pour aider les gouvernements FPT à travailler de concert et créer un modèle plus cohérent, plus pertinent, plus individualisé, plus accessible et mieux coordonné pour le développement et la diffusion de l'IMT à l'échelle locale, provinciale et nationale. Ce groupe, co-présidé par RHDC et une province – actuellement le Nouveau-Brunswick – est coordonné par un tout petit secrétariat et constitué de représentants (directeur ou analyste principal) des provinces, des territoires et de RHDC. Statistique Canada participe aussi à ses réunions. Le système d'IMT actuel ne possédant pas de mécanisme de coordination solide, il doit compter énormément sur la collaboration et la coopération entre les ordres de gouvernement.

Il importe de se doter d'une structure de gouvernance plus solide pour faciliter la diffusion de l'IMT. Cette structure doit pouvoir non seulement s'occuper des enjeux de politiques, mais faire en sorte que les besoins d'information critique soient satisfaits. Si les besoins d'information ne reçoivent pas sur-le-champ l'attention qui leur revient, l'information demandée n'est pas produite. Et la politique ne peut être rationnelle que si elle s'appuie sur de l'information pertinente. On a besoin d'information non seulement pour guider l'élaboration de politiques, mais aussi pour mesurer les progrès réalisés en matière de mobilité de la main-d'œuvre, pour ne donner qu'un exemple.

Cette solide structure de gouvernance doit être soutenue par un financement adéquat qui permettra de produire les données nécessaires et de les diffuser et les interpréter comme il se doit. Et pour faciliter la planification et garantir la rentabilité des efforts, le financement doit être garanti. Autrement, l'argent sera gaspillé dans des initiatives coûteuses pour produire à la pièce de l'IMT qui aurait dû être automatiquement disponible.

## ***1.6 Le défi : construire un meilleur système d'IMT***

Les étoiles semblent s'aligner pour l'IMT. Non seulement est-elle en grande demande, étant donné l'évolution récente du marché du travail au Canada, mais le climat semble propice aux améliorations. Nous avons été impressionnés par l'esprit de collaboration manifesté par toutes les parties. À l'unanimité, elles se sont montrées vivement intéressées et prêtes à s'engager dans la construction du système d'IMT dont nous avons besoin. De plus, le système lui-même est mûr pour des changements étant donné que les programmes d'IMT changent continuellement depuis le transfert de responsabilités aux provinces, consacré par la ronde d'Ententes sur le développement du marché du travail. Or, le fédéral n'a pas dévolu la responsabilité de la production de l'IMT et a conservé un rôle en cette matière.

Plus souples et plus coulants, les nouveaux arrangements visant la diffusion de l'IMT fournissent l'occasion de construire un système d'IMT unique qui associera une solide perspective nationale à la compréhension des marchés du travail des PT. La technologie permet maintenant de bâtir le système que nous voulons. Les changements, tels que l'utilisation répandue d'Internet, permettent d'élaborer un système beaucoup plus performant

qui tire pleinement avantage de la nouvelle technologie. L'appariement informatisé des emplois est de plus en plus courant et évolué. On dispose depuis quelques années déjà d'un réseau en plein essor de sites Web fournissant de l'IMT. Mais il reste beaucoup à faire pour adapter l'information aux besoins des utilisateurs et en augmenter l'utilisabilité. Il faut aussi trouver le meilleur moyen de présenter l'IMT en trouvant l'équilibre entre sa présentation sur Internet et les services de personne à personne. L'IMT est tellement importante, tant au plan national qu'au plan individuel, que nous devons tout mettre en œuvre pour la fournir de manière équitable à tous.

## 2. Définition et couverture de l'IMT

L'information sur le marché du travail recoupe des connaissances, des faits, des données et d'autres renseignements pertinents sur l'offre et la demande de différents types de services de main-d'œuvre (emploi), notamment les prix, comme les salaires et les autres formes de rémunération, ainsi que des quantités, regroupées ou non, qui servent à faire des analyses et à prendre des décisions. Cette définition, que nous avons élaborée pour notre rapport et qui nous a guidés dans nos consultations, insiste sur le fait que l'IMT comporte à la fois une dimension offre et demande et une dimension prix. De plus, elle précise le but de la collecte d'IMT, soit l'analyse et la prise de décisions.

Sous la dimension de l'offre, l'IMT recouvre :

- la disponibilité des travailleurs par région, par profession, par industrie et par entreprise;
- les heures de travail fournies;
- le niveau d'études et les compétences des travailleurs qui composent le capital humain de l'économie;
- d'autres caractéristiques de la main-d'œuvre, telles que l'âge, le sexe, les handicaps, le groupe d'appartenance (Autochtones, minorités visibles) et le statut d'immigrant;
- les projections démographiques de la main-d'œuvre montrant les jeunes entrant sur le marché du travail, les personnes âgées partant à la retraite, les immigrants arrivant de l'étranger et les émigrants;
- les diplômés sortant des établissements d'enseignement et des programmes de formation;
- les investissements dans le capital humain.

Sous la dimension de la demande, on retrouve :

- l'emploi par région, par profession, par industrie et par entreprise;
- les heures de travail demandées;
- les compétences, les études et les titres exigés pour différents emplois;
- les postes vacants et les postes non comblés par région, par profession, par industrie et par entreprise;
- les projections sur les professions.

Du fait de ses caractéristiques sociales et institutionnelles, le marché du travail ne se compare à aucun autre marché. Il est influencé par des considérations d'équité et caractérisé par des comportements contractuels explicites et implicites qui sont incorporés dans les ententes salariales ou les politiques relatives au personnel. Il n'en demeure pas moins que le prix reste toujours la variable qui permet d'apparier l'offre et la demande. Dans le cas du marché du travail, le prix s'appelle salaires et rémunération totale. Par conséquent, l'IMT comprend :

- les traitements;
- les salaires;
- les gains;
- les règlements salariaux;
- la rémunération totale, incluant les avantages sociaux tels que les congés, les régimes de retraite et diverses formes d'assurances;
- les conditions de travail, qu'on pourrait aussi inclure dans la rémunération totale.

À l'instar des données sur l'offre et la demande, ces données peuvent aussi être ventilées par profession, par industrie et par région.

L'IMT peut être historique (données) ou prospective (projections ou prévisions). Les deux types d'IMT sont importants pour le fonctionnement du marché du travail, car ils modulent le comportement des participants et autres décideurs.

L'IMT peut être scindée en trois grandes catégories : macrodonnées, micro-information et information transversale ou classificatoire. Les macrodonnées émanent principalement de Statistique Canada. Elles sont utilisées par les gouvernements et les entreprises pour faire des analyses et prendre des décisions. Elles sont présentées en séries chronologiques ou sous forme transversale, laquelle se prête particulièrement bien à l'analyse. Elles peuvent comprendre des renseignements quantitatifs sur les marchés du travail locaux ou des microdonnées provenant d'enquêtes.

La micro-information n'est pas d'origine statistique et appartient à des emplois particuliers. Ce sont surtout les personnes actives comme les travailleurs et les employeurs qui s'en servent dans des buts précis. Elle a donc une fonction liée au marché des emplois qui réunit les employés et les chômeurs à la recherche d'un emploi, les entreprises qui font de la planification de carrières et les agences de placement. Puisque la micro-information concerne les transactions possibles sur le marché du travail, elle doit prendre la forme de données en temps réel sur des besoins et des possibilités précis, abordés du point de vue des employeurs et des travailleurs. Les données portant sur des séries chronologiques sont inutiles dans ce contexte, car les postes doivent être encore vacants et le travailleur toujours en recherche d'emploi pour que l'information serve à quelque chose.

L'information transversale ou classificatoire fournit le cadre d'organisation d'ensemble qui est nécessaire pour interpréter la macro et la micro-information et en tirer parti. Elle réunit des systèmes de classification tels que la Classification nationale des professions. Celle-ci fournit une taxonomie uniformisée pour organiser un grand nombre d'emplois dans des professions définies de façon constante, ainsi que de l'information sur les exigences en matière d'accréditations, d'études, de compétences et d'expérience pour les emplois en général et aussi pour des emplois particuliers.

Une fois réunis, tous ces éléments forment le système d'IMT. Il est possible de l'analyser pour mettre en lumière :

- les perspectives de carrière;
- les possibilités d'emploi;
- les conditions du marché du travail et les projections le concernant;
- les possibilités d'études et de formation;
- les besoins en matière de ressources humaines;
- l'incidence des changements apportés aux programmes ou aux politiques.

Les décisions des agents du marché du travail que l'IMT facilite concernent ce qui suit :

- la planification de carrière par les étudiants et les travailleurs;
- la découverte d'un emploi par les travailleurs;
- la découverte des compétences et des ressources humaines dont les employeurs ont besoin;
- la mobilité;

- l'immigration;
- la gestion des ressources humaines par les entreprises;
- les décisions en matière de formation et d'études (apprentissage);
- les décisions d'investissement des entreprises;
- les politiques relatives au marché du travail et à l'économie.

Une étude préliminaire portant sur les besoins d'IMT de différents utilisateurs se trouve sur notre site Web ([www.lmi-imt.ca](http://www.lmi-imt.ca)). Elle répartit l'information de telle sorte qu'elle peut être utile aussi bien pour ceux qui s'intéressent à la demande qu'à l'offre de main-d'œuvre, à la planification qu'à l'élaboration de politiques.

#### **Encadré 2**

*« L'information sur le marché du travail (IMT) porte sur les conditions et le fonctionnement du marché du travail. Statistique ou narrative, elle peut se rapporter à des circonstances historiques, actuelles ou futures. Les types précis d'information sur le marché du travail comprennent les données sur l'emploi et le chômage, les postes à pourvoir, les qualifications, la rémunération et les conditions de travail. »*

Edwin L. Herr (O'Reilly, 2001)

### **3. Programmes et produits d'IMT fournis par le fédéral**

On compte de nombreux producteurs d'IMT au Canada, au sein du gouvernement et dans le secteur privé. Bien que la responsabilité des mesures de création d'emploi et des programmes de prestations d'emploi ait été transférée aux provinces lors de la signature des ententes sur le développement du marché du travail, le fédéral a conservé la responsabilité du développement « national » du marché du travail. Cette fonction comprend les mesures d'urgence, la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, les conseils sectoriels, les systèmes de marchés du travail servant à apparier les chercheurs d'emplois et les postes à pourvoir et, ce qui est le plus important de tout à notre avis, l'IMT. Le gouvernement fédéral joue donc un rôle majeur dans la production et la diffusion d'IMT.

Quatre ministères et organismes fédéraux fournissent le gros de l'IMT : Statistique Canada; Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)/Service Canada, qui travaillent ensemble; Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Industrie Canada.

#### **3.1 Statistique Canada**

Statistique Canada est l'organisme statistique central du pays. Celui-ci recueille et produit des données sur l'IMT. Il procède au recensement tous les cinq ans en plus d'organiser de nombreuses enquêtes qui fournissent des données précieuses sur le marché du travail. Voici la liste des plus importantes enquêtes fournissant de l'IMT : l'Enquête sur la population active (EPA), l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) maintenant abandonnée, le programme statistique de l'assurance-emploi, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), qui sera peut-être remplacée par l'Enquête par panel auprès des ménages canadiens (EPMC), l'Enquête auprès des jeunes en transitions (EJET), l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat (ETD) et l'Enquête nationale auprès des apprentis.

La plus grande partie des données et des publications de Statistique Canada est présentée sur son site Web ([www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)). L'information la plus récente est accessible gratuitement la plupart du temps, mais certaines études comme les longues séries chronologiques doivent être achetées auprès du CANSIM, service aussi accessible sur le site. Certaines données émanant d'enquêtes spéciales ou de compilations d'enquêtes ou de données du recensement doivent être commandées directement à Statistique Canada et non pas achetées en ligne.

##### **3.1.1 Le Recensement**

L'IMT fournie par Statistique Canada provient essentiellement du recensement, effectué à intervalles de cinq ans. Tous les ménages canadiens sont tenus par la loi de répondre au questionnaire du recensement. En mai 2006, période du dernier recensement, 13 576 855 ménages ont reçu un questionnaire de recensement démographique. Le questionnaire abrégé, rempli par les quatre cinquièmes de la population, comportait huit questions. Le questionnaire détaillé en comptait 53 de plus. L'une des trois nouvelles questions du questionnaire de 2006 demandait aux répondants si Statistique Canada avait leur



permission pour utiliser les données tirées de leur déclaration de revenus générale et ainsi alléger leur fardeau. Cet accès devrait faciliter l'analyse du marché du travail.

Le recensement est bien plus qu'un simple dénombrement des habitants du pays. Il fournit la source d'information la plus riche et la plus complète sur la population du Canada. Celle-ci comprend l'IMT. Même si le formulaire abrégé nous renseigne sur l'ensemble de la population et pas seulement sur un échantillon, le recensement, dans sa forme détaillée, fournit un profil beaucoup plus fouillé de la participation des Canadiens au marché du travail. En effet, le questionnaire détaillé, rempli par 20 pour cent de la population, nous renseigne sur la population active, la participation au marché du travail, l'emploi (à temps plein/temps partiel), le chômage, les salaires et les revenus. Cette information peut être ventilée selon plusieurs catégories utiles, comme l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité visible, le niveau d'études, la profession et les petits domaines. Il est ainsi possible, par exemple, d'estimer le nombre d'immigrants plombiers de moins de 25 ans à Fort McMurray en 2006. Des renseignements aussi précis ne pourraient être obtenus par l'Enquête sur la population active, car elle est faite auprès d'un échantillon beaucoup trop restreint.

Le problème, du point de vue analytique, tient au fait que les données du recensement ne sont jamais à jour. L'exercice est repris tous les cinq ans et il faut deux ans pour traiter l'information et commencer à la diffuser. Autrement dit, l'information en circulation peut dater de sept ans ou plus juste avant le lancement d'un nouveau recensement.

### **3.1.2 L'Enquête sur la population active**

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête à très grand échantillon. En effet, 53 000 ménages représentatifs du Canada sont sondés chaque mois par Statistique Canada (guide détaillé dans Statistique Canada, 2006). Sont exclus de l'enquête, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des forces armées et les personnes vivant en institution (par exemple les détenus des établissements pénitentiaires, les malades dans les hôpitaux ou les pensionnaires des maisons de soins infirmiers depuis au moins six mois). L'EPA est conçue pour fournir des données descriptives et explicatives sur la population en âge de travailler selon trois catégories : travailleurs, chômeurs et inactifs.

L'EPA mensuelle, très largement publicisée, est aussi très attendue. Elle est publiée très exactement trois semaines après la fin de la semaine de référence (plus précisément, elle sort toujours le premier vendredi du mois lorsque le lundi précédent tombait dans le même mois, sinon le deuxième vendredi du mois). Elle fournit le taux de chômage, notoirement connu, ainsi que d'autres indicateurs standard du marché du travail, comme le taux d'emploi et le taux de participation, qui fournissent la toute première indication de l'évolution du marché du travail le mois précédent. Les données de l'EPA constituent la principale série économique mensuelle qui permet aux analystes et aux décideurs de suivre les grandes tendances du marché du travail et de l'économie au Canada.

Les données de l'enquête peuvent être ventilées pour préciser l'évolution et les tendances du marché du travail. L'EPA montre différents groupes de la population en âge de travailler, classés selon leurs caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le niveau de scolarité et les caractéristiques familiales. Elle fournit en outre des estimations d'emploi subdivisées par caractéristiques démographiques (âge/sexe), industrielles (grandes

catégories du SCIAN) et professionnelles (10 grandes catégories), statut professionnel (permanent/temporaire) et nombre d'heures habituel et réel de travail.

Les estimations du chômage sont aussi produites par groupe démographique, durée de l'emploi et activité avant la recherche d'un emploi. On peut aussi trouver de l'information sur l'industrie et la profession ainsi que sur la raison du départ du dernier emploi des personnes actuellement en chômage ou inactives avec participation récente à la vie active.

En plus de produire des estimations nationales, provinciales et territoriales, l'EPA donne des estimations de la situation d'activité pour des régions infraprovinciales telles que les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques et les régions d'assurance-emploi et même certaines agglomérations de recensement, plus petites que les RMC, les régions économiques et les régions d'assurance-emploi.

L'EPA pose aussi des questions, comme l'occupation involontaire d'un emploi à temps partiel, l'occupation simultanée de plusieurs emplois et l'absence du travail. Depuis janvier 1997, elle fournit des renseignements mensuels sur le traitement et la syndicalisation des employés, de même que sur le nombre d'employés dans un lieu de travail et la nature temporaire ou permanente de leur emploi principal.

L'EPA ne fournit toutefois pas d'information sur les Autochtones et les immigrants.

Concernant la situation des Autochtones canadiens sur le marché du travail, les données sont limitées pour trois raisons : de nombreuses réserves n'ont jamais participé au recensement, l'EPA n'est pas parvenue à saisir la situation de travail de la population autochtone à l'extérieur des réserves à cause de l'absence de question sur l'appartenance à un groupe autochtone et de la taille restreinte de l'échantillon et, finalement, l'EPA exclut les personnes vivant dans les réserves indiennes. Le premier de ces obstacles a maintenant été largement surmonté et on espère observer des progrès pour ce qui est du troisième.

Dans le recensement de 2006, seulement 22 réserves (sur un total de 600 collectivités) n'ont pas été comptabilisées pour cause de refus de collaborer avec les recenseurs. C'est une grande amélioration par rapport aux recensements précédents (30 en 2001 et 77 en 2006). Depuis 2004, l'EPA pose une question sur l'appartenance à un groupe autochtone en Alberta et en Colombie-Britannique et, depuis 2007, la question est posée partout au pays. Plus important encore, la population hors réserve est maintenant surreprésentée pour augmenter la fiabilité des estimations. Grâce à ces mesures, on dispose maintenant d'information détaillée et à jour sur la situation professionnelle des Autochtones canadiens vivant à l'extérieur des réserves.

Il faudrait étendre l'EPA aux réserves pour combler la principale insuffisance d'information sur le marché du travail des Autochtones canadiens pour que sa portée soit comparable à celle dont on dispose pour les autres Canadiens. Statistique Canada prévoit mener une EPA pilote dans la réserve de la Nation Siksika. Grâce aux résultats obtenus dans cette collectivité, on espère que l'expérience validera le principe aux yeux des autres collectivités et des promoteurs des enquêtes gouvernementales, encourageant l'extension de l'exercice à d'autres réserves. Malheureusement, pour l'instant, Statistique Canada n'a pas de commanditaire ferme du projet Siksika malgré son faible coût. Statistiques des Premières Nations, un institut statistique récemment créé mais pas encore fonctionnel, pourrait jouer un rôle important dans la réalisation de ce projet.

En ce qui a trait aux immigrants, en janvier 2006, Statistique Canada a ajouté à l'EPA cinq questions comparables à celles utilisées dans le recensement pour colliger de l'information sur la situation des immigrants à l'intérieur de la population active. Ces questions cherchent à savoir le pays de naissance des répondants, si oui ou non ils sont immigrants reçus, le mois et l'année où ils sont devenus immigrants reçus et le pays où ils ont atteint leur plus haut niveau de scolarité. Ces renseignements ont été publiés pour la première fois en septembre 2007 et ensuite en mai 2008 (Statistique Canada, 2007b et 2008). Il est à remarquer, toutefois, qu'une comparaison détaillée entre les renseignements sur les immigrants et ceux sur les Canadiens d'origine ne pourra se faire avant que Statistique Canada n'ait collecté des données sur les immigrants pour une période d'au moins trois ans, afin d'être ainsi en mesure de fournir des données mensuelles désaisonnalisées. Finalement, l'ajout d'une question sur le domaine d'étude pourrait augmenter de manière significative la valeur de ces données.

### **3.1.3 L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail**

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) constitue une autre source mensuelle d'information sur le marché du travail. C'est en fait la seule source d'information mensuelle et annuelle détaillée sur le nombre d'heures payées aux travailleurs, la valeur des feuilles de paie et les heures travaillées aux niveaux industriel, provincial et territorial. L'information industrielle est fournie dans les classes du SCIAN du niveau à quatre chiffres. On peut aussi consulter les données par taille des entreprises.

L'EERH était autrefois le fruit d'une enquête par sondage mensuelle auprès de 70 000 entreprises. Mais depuis dix ans, la méthodologie qui la sous-tend a été modifiée en profondeur pour réduire le fardeau du répondant et améliorer la qualité de l'information. L'EERH est devenue une enquête administrative reposant sur les formulaires de prélèvements à la source que les employeurs envoient à Revenu Canada. S'y ajoute une enquête par sondage auprès de 15 000 entreprises (Enquête sur la rémunération auprès des entreprises [ERE]).

La couverture de l'EERH demeure très différente de celle de l'EPA. L'EERH ne dévoile rien sur les activités d'agriculture, de pêche et de piégeage. En tant qu'enquête auprès des entreprises, contrairement aux enquêtes auprès des ménages, elle exclut les travailleurs autonomes (sauf les patrons-artisans). Son estimation de l'emploi total équivaut donc aux quatre cinquièmes environ de celle de l'EPA.

Les changements de méthodologie ont éliminé la plupart des écarts dans les estimations de mouvements de l'EERH et de l'EPA qui confondaient les analystes et remettaient la crédibilité de l'EERH en question. Les données de l'EPA sont toutefois toujours révisées le mois suivant leur publication, ce qui risque encore d'engendrer de la confusion. Mais au moins les grandes révisions historiques du temps de l'implantation des changements méthodologiques sont maintenant choses du passé.

Les données de l'EERH sont publiées deux mois après la fin du mois de référence, ce qui fait qu'elles ne sont pas aussi à jour que les données de l'EPA et reçoivent par le fait même moins d'attention.

Les données de l'EERH, avec leur large couverture de l'industrie, constituent la source la plus détaillée et à jour d'information sur le marché du travail des provinces. Les gouvernements provinciaux y puisent donc largement à des fins de suivi et d'analyse du marché du travail.

Les entreprises autant que les travailleurs utilisent les données de l'EERH pour connaître les salaires et formuler les conventions collectives de travail. Les analystes du marché du travail y recourent pour suivre et analyser les tendances de l'emploi à l'échelle de l'industrie et des provinces. Finalement, les économistes s'en servent pour estimer la productivité de chaque industrie.

On pourrait aussi sans doute puiser dans l'EERH pour fournir de l'IMT aux marchés du travail locaux. Pour cela, il faudrait cependant changer la méthodologie pour répartir l'emploi dans les firmes comptant des établissements multiples qui préparent leurs formules de versement dans un bureau central.

### **3.1.4 Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM)**

La Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) contient des données sur l'immigration couplées à des données fiscales. Elle est une source complète de données sur le comportement économique de la population d'immigrants contribuables au Canada, et il s'agit de la seule source qui établit un lien direct entre les leviers de la politique relative à l'immigration et le rendement économique des immigrants. La BDIM est exploitée par Statistique Canada, pour le compte d'un consortium fédéral-provincial dirigé par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Cette banque de données ne renferme que des personnes ayant obtenu leur statut d'immigrant reçu depuis 1980 et ayant produit au moins une déclaration de revenus après être devenues des immigrants reçus.

La Banque couvre en ce moment les années 1980 à 2006 et contient des données longitudinales sur les résultats économiques des immigrants pendant cette période. Elle renferme des renseignements sur plus de 3 millions des 5,1 millions d'immigrants qui se sont établis au Canada entre 1980 et 2006, ce qui correspond à un rapport d'environ 60 pour cent. Si l'on prend les immigrants en âge de travailler – entre 20 et 64 ans au moment de l'établissement –, c'est environ 70 pour cent d'entre eux qui sont inclus.

La BDIM a été créée en vue de fournir des renseignements détaillés et fiables sur les résultats et les répercussions du programme d'immigration. Elle permet d'analyser le comportement sur le marché du travail de différentes catégories d'immigrants pendant une période suffisamment longue pour évaluer l'incidence de certaines caractéristiques des immigrants, comme le niveau de scolarité et la connaissance du français ou de l'anglais, sur une intégration réussie. La BDIM permet également d'enquêter et d'effectuer des mesures sur les différentes catégories d'immigrants qui reçoivent de l'aide sociale et de mesurer et d'analyser les migrations secondaires interprovinciales et interurbaines.

### **3.1.5 La banque de données administratives longitudinales (DAL)**

La banque de données administratives longitudinales (DAL) est un fichier longitudinal qui comprend un échantillon de 20 % du Fichier sur la famille T1 (fichier transversal annuel composé de tous les déclarants et de leur famille). Le fichier longitudinal contient des variables démographiques annuelles au sujet des personnes représentées, de même que des renseignements sur le revenu annuel, à la fois pour le particulier et sa famille de recensement pour l'année. La banque DAL couvre actuellement la période de 1982 à 2006.

La DAL\_BDIM est un fichier longitudinal qui combine les renseignements de la DAL et de la BDIM. Elle renferme des données sur les immigrants qui se sont établis au Canada en 1980 ou après, ainsi que les caractéristiques de ces immigrants au moment de leur établissement, ce qui permet donc de comparer le rendement sur le marché du travail de la population immigrante avec celui de la population non immigrante.

### **3.1.6 Autres enquêtes sur le marché du travail**

Le programme des statistiques de l'assurance-emploi vise à publier les statistiques officielles qui touchent l'exécution du programme d'assurance-emploi et à fournir des statistiques complémentaires sur le marché du travail, par exemple, pour des régions géographiques plus détaillées.

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) est une enquête annuelle qui fournit de l'information sur les personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi selon qu'elles ont ou n'ont pas accès aux prestations d'assurance-emploi. L'enquête permet aussi l'étude de l'accès aux prestations de maternité ou parentales.

L'enquête a été élaborée afin de fournir une série précise de mesures permettant d'identifier les groupes dont la probabilité de recevoir des prestations est faible, par exemple, les chômeurs de longue durée, les nouveaux entrants sur le marché du travail et les étudiants, les personnes en chômage après une période d'emploi non assurable, celles qui ont quitté volontairement leur emploi et les personnes dont l'historique d'emploi permet de croire qu'elles sont admissibles mais qui n'ont pas fait de demandes de prestations ou n'en ont pas reçu. L'enquête fournit une description détaillée des caractéristiques du dernier emploi de même que les raisons invoquées par les répondants pour ne pas avoir reçu ou demandé à recevoir des prestations.

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) permet de jeter un peu de lumière sur des questions relatives aux employeurs et à leurs employés. Une caractéristique unique de cette enquête est qu'elle établit un lien entre la micro-information sur les employés et celle sur les employeurs. Ce lien entre des événements survenant en milieu de travail et leurs conséquences pour les travailleurs permet aux utilisateurs d'intégrer à leur analyse l'information issue du volet offre et demande du marché du travail. Du côté des employeurs, l'information fournie permet d'analyser la relation entre la compétitivité, l'innovation, l'utilisation de la technologie et la gestion des ressources humaines. Du côté de l'employé, les résultats de l'enquête portent sur l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité de l'emploi et la rémunération. Cette enquête est très utile, car elle permet d'avoir plus de prise sur l'éducation, la formation, l'innovation, l'adaptation de la main-d'œuvre, les pratiques en milieu de travail, les relations industrielles et le développement industriel. Toutes ces données facilitent l'élaboration des politiques en plus d'aider les entreprises et les travailleurs à prendre des décisions touchant le marché du travail. L'EMTE étant une enquête longitudinale couvrant de 1999 à 2005, l'analyse des changements s'en est trouvée facilitée. Malheureusement, cette enquête précieuse vient d'être suspendue.

L'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) réunit de l'information annuelle sur le marché du travail et les revenus; elle constitue la source principale d'estimations transversales sur les revenus. Son vaste échantillon de

30 000 ménages regroupe deux panels qui se chevauchent, chacun utilisant deux groupes de renouvellement de l'EPA. Les participants à ces panels sont suivis pendant six ans, un nouveau panel d'EDTR étant introduit tous les trois ans. La première EDTR a couvert de 1993 à 1998 et la plus récente, de 2004 à 2010. Tout comme dans l'EPA, l'estimation des caractéristiques démographiques de l'échantillon est rendue possible par la pondération des populations.

En plus de fournir de l'information démographique signalétique et de répondre à des questions sur l'activité de la main-d'œuvre, les répondants ont la possibilité d'accorder l'accès à leur déclaration de revenus générale plutôt que de fournir directement de l'information sur leur revenu. Les quatre cinquièmes des répondants choisissent cette option. L'EDTR fournit ainsi de l'information longitudinale qui fait le pont entre l'activité de la main-d'œuvre et les données fiscales administratives, du moins dans le cas des répondants qui ont donné leur assentiment.

Étant donné sa formule unique, l'EDTR procure des données très utiles sur les changements d'emploi et les fluctuations du revenu d'une famille ou d'un individu type au fil des années. Les chercheurs peuvent ainsi étudier des questions se rapportant au travail et à la situation financière des individus allant des mesures statistiques (données transversales) à toute la gamme des transitions, durées et répétitions (données longitudinales). Et puisque la situation familiale, les études et les antécédents démographiques sont tous saisis par l'EDTR, il est possible d'étudier leur relation avec des questions importantes comme la durée des périodes de chômage, la durée des périodes d'emploi atypique (temps partiel ou temporaire) et d'autres transitions.

L'Enquête auprès d'un panel de ménages canadiens (EPMC) a été lancée sous forme de projet pilote à l'automne 2008. Elle vise à combler certaines lacunes de l'EDTR. Cependant, l'échantillon de l'EPMC sera plus restreint que celui de l'EDTR. Le financement de l'EPMC n'est pas encore assuré. Si l'enquête devait recevoir son financement, elle remplacerait la majorité des besoins de données comblés actuellement par l'EDTR. Après l'élimination de l'EDTR, on aurait quand même besoin d'une enquête capable de produire des estimations transversales des revenus.

### **3.1.7 Éducation**

Statistique Canada a un Centre des statistiques sur l'éducation chargé de préparer des enquêtes, de fournir des statistiques et de faire des recherches et des analyses relativement aux enjeux de l'heure en matière d'éducation, de formation et d'alphabétisation. Son programme de statistiques sur les études est élaboré en consultation avec le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation (un partenariat entre Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation, Canada) et d'autres parties concernées par le sujet. Il couvre l'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire.

Le Centre mène des enquêtes administratives auprès des gouvernements provinciaux pour recueillir de l'information sur le financement des études, le nombre d'enseignants, les inscriptions et la diplomation. Le Système d'information sur l'éducation postsecondaire (SIEP) est le plus pertinent du point de vue de l'IMT. Ce projet, lancé en 1999-2000, permet de recueillir et de publier des données sur les inscriptions et la diplomation des établissements d'enseignement postsecondaire. Lent à démarrer, il a été décidé, en 2004, de recentrer le

projet sur les données émanant des universités, lesquelles ont été publiées pour la première fois en 2005. L'absence de données sur les inscriptions et la diplomation des étudiants des collèges et des écoles polytechniques s'est révélée une lacune majeure que le Centre a réglée au prix de beaucoup d'efforts. En octobre 2008, des données remontant à cinq ans pour les étudiants des collèges ont été publiées pour les provinces de l'Atlantique et, au début de 2009, des données semblables sont sorties pour le reste des provinces, fournissant une série chronologique pour la période de 2000-2001 à 2005-2006. Le Centre prévoit poursuivre le rattrapage pour les universités et les collèges et être en mesure de publier les données de 2008-2009 pour tous les établissements postsecondaires avant septembre 2009. Des efforts sont déployés pour tenir compte du fait que les étudiants n'obtiennent plus tous leur diplôme en été et que leurs cheminements d'études sont plus compliqués qu'avant. L'absence d'un code permanent de l'étudiant, qui faciliterait le suivi, est aussi un manque important.

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est une autre enquête administrative utile. Il fournit de l'information sur la formation des apprentis inscrits, notamment le nombre d'inscriptions, d'abandons et de certificats décernés pour les grands groupes professionnels.

Le Centre mène aussi des enquêtes auprès des ménages pour recueillir de l'information sur l'alphabétisation, l'accès à l'enseignement postsecondaire, les transitions et les résultats. Les enquêtes les plus pertinentes pour l'IMT sont l'Enquête auprès des jeunes en transitions (EJET), l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat (ETD) et l'Enquête nationale auprès des apprentis.

Comme son nom l'indique, l'Enquête auprès des jeunes en transitions (EJET) examine les grandes transitions dans la vie des jeunes, surtout entre les études, la formation et le travail. Cette enquête longitudinale communique avec les mêmes répondants aux deux ans pour obtenir de l'information sur leur parcours scolaire et leurs activités professionnelles au fil des années.

Au premier cycle de l'EJET en 2000, les jeunes sondés avaient entre 18 et 20 ans; leurs études et leur statut professionnel avaient été évalués en décembre 1999. Ces mêmes jeunes ont été interrogés deux ans, quatre ans, six ans et huit ans plus tard, soit en 2002, en 2004, en 2006 et en 2008. Leurs activités ont été mesurées en décembre 2001, 2003 et 2005. L'EJET apporte des données précieuses pour faire le lien entre les caractéristiques démographiques, familiales et scolaires et la participation à l'enseignement postsecondaire.

L'Enquête nationale auprès des diplômés (END) – l'enquête de suivi auprès des diplômés (ESAD) est une enquête de longue date qui suit l'expérience professionnelle et la réussite des diplômés des programmes d'enseignement postsecondaire. L'END a été conçue pour déterminer des facteurs comme la facilité avec laquelle les diplômés postsecondaires ont décroché un emploi à la fin de leurs études, la relation entre les programmes d'études des diplômés et l'emploi qu'ils ont occupé par la suite, le degré de satisfaction professionnelle des diplômés, leur taux de chômage et de sous-emploi, le type d'emploi obtenu compte tenu de leurs attentes et de leurs qualifications et, finalement, l'influence des études postsecondaires sur la réussite professionnelle.

La population ciblée par l'END est celle des diplômés de tous les établissements postsecondaires publics du Canada (universités, collèges, écoles commerciales) qui ont obtenu un diplôme ou terminé leur scolarité durant l'année civile de référence. Le premier groupe suivi était la cohorte des diplômés de 1980. Tous les cinq ans, un nouveau groupe est venu s'ajouter, le plus récent remontant à 2005.

L'END, qui comprend une enquête de conception longitudinale, les diplômés étant interviewés à deux moments différents, soit deux ans et cinq ans après avoir obtenu leur diplôme d'un établissement postsecondaire canadien. L'échantillon de cette enquête de suivi (ESAD) est de 34 304 diplômés de 2005 se composait de tous les répondants de l'END dont la variable déclarée était qu'ils avaient obtenu un diplôme ou un certificat, un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat. On y retrouvait donc tous les répondants de l'END, sauf les diplômés des écoles professionnelles et de commerce. On recense neuf catégories de domaines d'études pour le collégial et les trois niveaux universitaires (baccalauréat, maîtrise et doctorat). L'information dégagée par l'END peut aider les éducateurs et les étudiants à faire des choix plus judicieux. Mais la grande lacune de cette enquête reste qu'elle ne couvre pas les diplômés des écoles professionnelles et de commerce.

L'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF) a été lancée pour la première fois en 2008. Elle combine des questions de trois anciennes enquêtes : L'Enquête sur la formation et l'éducation des adultes (EFEA), l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPEP) et l'Étude sur les approches en matière de planification des études (EAPE).

L'EFEA était la source de données la plus complète sur la participation des adultes aux études et à la formation. Elle fournissait de l'information sur le grand sujet des activités de formation, leur fournisseur, leur durée ainsi que la source et le type de soutien qui y était consacré. Elle révélait les profils socioéconomiques et démographiques des participants et des non-participants à des activités de formation. Elle indiquait en outre les obstacles rencontrés par les personnes désireuses de suivre une formation mais empêchées de le faire.

Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), coordonné par l'OCDE, s'inspire des anciennes enquêtes sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA). Il aborde directement l'alphabétisation, la capacité de calculer, les compétences scientifiques et l'aptitude à résoudre des problèmes de la population adulte. De plus, il mesure l'utilisation des compétences et permet l'examen des facteurs qu'on peut associer à l'acquisition des compétences et fait des liens entre les niveaux de compétences et la réussite économique et sociale.

*Une analyse dynamique des participants au marché du travail et aux études postsecondaires est essentielle pour qu'on puisse suivre le cheminement complexe et non linéaire qu'empruntent les particuliers pour poursuivre des études postsecondaires (y compris la formation par l'apprentissage et l'éducation permanente ou en milieu de travail) et entrer sur le marché du travail.*

Colleges Ontario



### **3.2 RHDCC/Service Canada**

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) est le principal ministère fédéral responsable de l'IMT. Ses activités comprennent la production et l'interprétation des données du marché du travail et l'offre de ressources d'IMT essentielles tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle régionale ou locale. RHDCC collabore avec d'autres ministères, les provinces et les territoires pour régler divers enjeux d'IMT. Au cœur des données et de l'information produites et diffusées par RHDCC, on retrouve ses systèmes de base nationaux d'IMT, soit : la Classification nationale des professions (CNP), le Système de projection des professions du Canada (SPPC), Emploi-Avenir, Système national d'information sur le marché du travail (SNIMT), Guide sur les Carrières, Compétences Essentielles et Guichet emplois. De plus, de l'information sur les négociations collectives est distribuée par Travail Canada qui fait partie de RHDCC. Les conseillers en emploi et les spécialistes de l'orientation de carrière du Canada font largement appel aux sources d'IMT fournies par RHDCC.

RHDCC et Service Canada travaillent en étroite collaboration pour recueillir, analyser et diffuser les produits d'IMT. Comme principal intervenant dans la production et la diffusion d'IMT au public et à des groupes ciblés, RHDCC/SC peut être considéré comme l'image publique des programmes d'IMT du fédéral. RHDCC offre ses services par l'entremise de quelque 595 points de service disséminés partout au pays, de centres d'appels et d'Internet. Dans les grands centres, ses bureaux sont dotés d'analystes du marché du travail qui étudient les marchés locaux et produisent des renseignements. Son site Web, [labourmarketinformation.ca](http://labourmarketinformation.ca), renseigne travailleurs et employeurs sur les emplois, les compétences et la disponibilité des travailleurs dans les diverses régions du pays.

Tel que mentionné ci-dessus, de nombreuses composantes de l'IMT sont étayées par les systèmes de base nationaux d'IMT de RHDCC. Malheureusement, ces systèmes n'ont fait l'objet d'aucun investissement quant à leur infrastructure depuis de nombreuses années. Cela crée des problèmes pour les usagers de l'IMT (p. ex. service instable, information périmée et problèmes techniques, comme l'incapacité de produire des graphiques de données et des rapports sur le marché du travail). Il va sans dire que les systèmes doivent être modernisés sans tarder. En plus de résoudre ces problèmes, un investissement dans le Guichet emplois et d'autres systèmes de base nationaux d'IMT est également nécessaire car ces systèmes constituent les bases d'un portail unique de l'IMT. Si les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ne sont pas en mesure de recueillir des données adéquates, leur contribution à tout type de portail de l'IMT risque d'être compromise.

#### **3.2.1 Classification nationale des professions**

La Classification nationale des professions (CNP), la référence privilégiée des professions au Canada, a été élaborée par RHDCC en collaboration avec Statistique Canada. Le cadre de classification est revu tous les cinq ans, suivant le cycle du recensement (RHDCC, 2006). La CNP fournit un cadre pour comprendre le « monde du travail » en répartissant plus de 30 000 appellations d'emplois dans 520 descriptions de groupes de professions. On s'en sert pour accumuler et organiser des statistiques sur les professions et fournir de l'information sur le marché du travail. La structure et le contenu de la CNP servent de base à plusieurs produits et services d'IMT offerts dans le privé comme dans le public. On peut la consulter sur le site

Web de RHDCC (RHDCC, 2006). Elle décrit les fonctions, les compétences, le niveau de scolarité exigé et le cadre de travail des professions sur le marché du travail canadien. Les statisticiens et les analystes du marché du travail utilisent le système de la CNP pour organiser et interpréter les statistiques de l'emploi et d'autre IMT.

Établi à partir de la CNP, le *Guide des carrières* (RHDCC, 2008a), accessible sur le site de RHDCC, traduit les résultats de la Classification nationale des professions de 2001 en matériau utile pour les personnes qui prennent des décisions de carrière et leurs conseillers d'orientation. Il présente 923 profils qui décrivent chaque profession et ses tâches courantes, fournissent les appellations d'emplois types et énumèrent ses exigences en matière de scolarité. On peut y trouver aussi de l'information pertinente à propos des aptitudes, des intérêts, des rapports avec les données/les gens/les objets, des activités physiques, des conditions du milieu, des indicateurs d'études/de formation, des possibilités d'avancement et du cadre de travail de chaque profession.

La CNP produit aussi *Descriptions de travail : Manuel à l'usage des employeurs* (RHDCC, 2007), aussi accessible sur le site de RHDCC. Le but de cette publication est d'aider les petites et moyennes entreprises à gérer leurs activités de ressources humaines en leur montrant comment rédiger des descriptions de travail pour engager des employés, comment évaluer le rendement du personnel et comment cerner les besoins de formation.

### **3.2.2 Système de projections des professions au Canada**

Le Système de projections des professions du Canada (SPPC) est un système de modèles économiques dont se sert RHDCC pour évaluer les conditions du marché du travail par industrie et par profession. Il réunit de l'information sur l'offre et la demande de travailleurs par industrie et par profession. Les projections sont publiées sur le site de RHDCC (Lapointe, 2006, est le plus récent).

Chaque année, en partant de prévisions nationales et provinciales qui font consensus et qui sont préparées spécialement pour le SPPC par le Conference Board du Canada, RHDCC fait des projections d'emploi sur les 10 prochaines années pour le Canada et chacune des provinces. Ces projections tiennent pour acquis que la demande globale ne dépasse pas l'offre globale déterminée par l'augmentation de la productivité et la croissance de l'offre de main-d'œuvre. Ceci veut dire que la demande totale de biens et de services ne peut pas dépasser l'offre, laquelle est calculée en multipliant la productivité par l'offre potentielle de main-d'œuvre obtenue à partir des données démographiques. Les projections sont réparties dans 33 industries définies dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les prévisions d'emplois industriels sont à leur tour utilisées dans le modèle de projection de la demande de travail du SPPC pour prédire la croissance de l'emploi professionnel et les débouchés par attrition. Dans le SPPC, la demande pour une profession donnée dépend à la fois de la croissance prévue dans les industries où on trouve cette profession et du changement prévu avec le temps dans sa part de l'emploi au sein des industries. La composante attrition du modèle calcule les possibilités d'emplois découlant des décès et des départs à la retraite au sein de professions particulières à partir de la distribution des âges et de la fourchette des âges de départ à la retraite pour des professions données. Ces données sont très intéressantes, car dans la prochaine décennie, trois nouveaux entrants dans la population active sur quatre remplaceront des retraités (étudiants diplômés et immigrants), ce qui en laissera seulement un sur quatre pour « la croissance de l'économie ».

Le modèle du SPPC comporte aussi un volet de projection de l'offre très détaillé. Celui-ci pronostique la disponibilité de la main-d'œuvre par profession à partir de l'offre existante et des facteurs démographiques et éducationnels qui la font augmenter. Les projections du SPPC ont le mérite d'apparier la demande de travailleurs par profession avec l'offre de manière à estimer les pénuries et les surplus prévisibles.

L'exercice du SPPC est repris chaque printemps. Les projections sont partagées avec les provinces autour du mois de juin. Une conférence annuelle se tient habituellement en hiver, après quoi les projections sont en principe publiées. Or, la dernière publication du SPPC date de mai 2007 et les projections remontent à octobre 2006. En outre, normalement, un rapport qui présente un aperçu décennal des projections est rédigé et distribué aux parties intéressées tous les deux ans.

Les projections du SPPC, leurs équivalents provinciaux et d'autres publications connexes fournissent de l'IMT précieuse. Celle-ci est reprise par les décideurs et les analystes pour dégager les tendances de la demande de compétences professionnelles; par les planificateurs pour planifier et programmer l'enseignement postsecondaire; par les étudiants, les chercheurs d'emplois et les personnes en transition de carrière pour guider leurs décisions et par les spécialistes des ressources humaines de l'industrie. Elles servent aussi de base à d'autres produits d'IMT diffusés par les gouvernements provinciaux et territoriaux et à *Emploi-Avenir* (édition nationale) qui est produit et diffusé par RHDCC/Service Canada (2007).

*Le Comité recommande à Ressources humaines et Développement social Canada d'améliorer la qualité et l'actualité de l'information sur le marché du travail et de produire des prévisions plus détaillées de l'offre et de la demande de travailleurs qualifiés aux niveaux régional et local.*

Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *L'employabilité au Canada : Préparer l'avenir*, présenté à la Chambre des communes le 2 avril 2008.

### 3.2.3 Emploi-Avenir

*Emploi-Avenir* (édition nationale) est une publication et un site Web qui renseigne le public sur le marché de l'emploi. Il convient de souligner qu'il s'agissait au départ d'un produit national, mais qu'il existe aujourd'hui des éditions provinciales et territoriales. Conçu par RHDCC en consultation avec des organismes professionnels et du milieu de l'éducation, les conseils sectoriels et les gouvernements FPT, *Emploi-Avenir* (édition nationale) a pour but d'aider les Canadiens à déterminer les emplois les plus prometteurs pour eux, à évaluer leurs options de carrière, à découvrir où se trouvent les emplois au Canada et le salaire qu'ils peuvent s'attendre de gagner. *Emploi-Avenir* atteint cet objectif en fournissant de l'IMT sur les plus récentes tendances observées dans l'économie et le marché du travail; les nouvelles industries, les emplois qu'elles offrent et les compétences requises pour les obtenir; le rapport entre les études, le développement des compétences et les salaires; les emplois et compétences rares au Canada; les conditions actuelles et à venir du marché du travail pour 265 groupes professionnels et 155 domaines d'études tirés du SPPC. *Emploi-Avenir* (édition nationale) possède une caractéristique unique : il énumère les professions les plus prometteuses à l'échelle nationale et par province. Il révèle aussi dans quelle mesure les perspectives

d'emploi dépendent de la scolarité et des compétences et fait nettement ressortir l'incidence bénéfique des études sur le revenu. L'IMT réelle fournie pour la CNP du niveau à quatre chiffres comprend les salaires moyens, le taux de chômage, les perspectives à cinq ans classées sous les rubriques limitées, satisfaisantes et bonnes. Cette information est d'une utilité très limitée puisqu'elle remonte au SPPC de 2004.

### **3.3 Citoyenneté et Immigration Canada**

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) fournit de l'information sur le marché du travail destinée aux futurs immigrants, aux nouveaux arrivants, aux étudiants étrangers, aux travailleurs temporaires et aux réfugiés pour aider les nouveaux arrivants à s'établir au pays. Dans le cadre de ses programmes d'établissement et d'adaptation destinés aux nouveaux immigrants, CIC offre une variété de services utilisant de l'IMT, notamment le counseling d'emploi, les programmes de recherche d'emploi, l'aide à la reconnaissance des diplômes étrangers et l'évaluation des connaissances acquises.

CIC compile en outre de l'information issue de ses fichiers de données administratives qui sont publiées dans son aperçu annuel de l'immigration sur son site Web (CIC, 2008). Il s'agit de la principale source de statistiques sur l'immigration, utilisées autant par le gouvernement que par le secteur privé. On y trouve des données sur les admissions au Canada réparties par classe d'immigrant (économique/famille/réfugié), la démographie (âge/sexe), le niveau d'études, le pays d'origine et la région.

Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers relève de Citoyenneté et Immigration Canada. Il fournit des services d'information, d'aiguillage et de référence pour aider les travailleurs formés à l'étranger à mettre rapidement en valeur leurs compétences chez nous. Ses services sont offerts sur Internet, au téléphone et en personne en collaboration avec RHDCC et Service Canada. Il propose le site [competences.gc.ca](http://competences.gc.ca) fournissant information et références et faisant le lien avec [serendreaucanada.gc.ca](http://serendreaucanada.gc.ca). Ces deux sites offrent de l'IMT utile aux immigrants et futurs immigrants.

### **3.4 Industrie Canada**

La mission d'Industrie Canada est de « favoriser l'essor d'une industrie canadienne concurrentielle, axée sur le savoir ». Son mandat se traduit par trois objectifs stratégiques : créer un marché équitable, efficace et concurrentiel, une économie innovatrice et des industries concurrentielles dans des collectivités prospères. Industrie Canada a fourni de l'IMT à certains groupes, dont les jeunes, les Autochtones et les immigrants, pour les aider à prendre de bonnes décisions professionnelles. Le ministère a participé à la création de deux programmes qui fournissent de l'IMT, entre autres produits. Le premier, le programme postsecondaire d'enseignement coopératif/d'internat, fournit de l'information sur les possibilités d'enseignement coopératif et d'internat au fédéral. Il relève de la Commission de la fonction publique. Le second, le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), recueille, organise et diffuse de l'information en plus d'agir comme plaque tournante et service de référence national pour favoriser la reconnaissance et le caractère transférable des diplômes et des compétences professionnelles internationales. Le CICDI est un organe du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC).

Industrie Canada a également participé à la création de SkillNET.ca, un réseau de services en ligne destiné aux employeurs et aux chercheurs d'emploi qui aide les associations nationales, les organismes sans but lucratif, les associations industrielles et les conseils sectoriels à adapter la prestation de leurs services à Internet. Le succès de Campus WorkLink, la tête de réseau de SkillNET.ca, a d'abord conduit à son transfert à l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, puis à un partenariat avec Workopolis.com, une société privée canadienne.

## 4. Systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux

### 4.1 Conception des systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux

Le présent chapitre, inspiré largement de l'information fournie par les diverses administrations, examine les systèmes d'IMT provinciaux/territoriaux tels qu'ils se présentent aujourd'hui et fait ressortir certaines de leurs caractéristiques et de leurs « pratiques exemplaires ».

Autant le gouvernement fédéral que les gouvernements provinciaux s'activent à mettre au point des politiques et des programmes d'intervention sur le marché du travail pour aider les participants, présents et futurs, à se préparer à trouver un emploi et, une fois qu'ils l'ont trouvé, à le conserver, tout en fournissant de l'IMT. Au Québec, cependant, la situation est un peu différente parce que le gouvernement entretient un partenariat unique avec le marché du travail. Reflétant ses propres priorités, le Québec a toujours conservé sa compétence constitutionnelle sur le marché du travail. C'est pourquoi, lorsque le fédéral a adopté la *Loi sur la formation professionnelle des adultes* en 1967, qui a abouti à la création du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, le Québec s'est retiré en emportant des points d'impôt en échange.

Avant 1996, année de la modification de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le gouvernement fédéral était le responsable de l'IMT par l'intermédiaire de RHDCC, lequel a élaboré un ensemble de prestations et de mesures de soutien pour les bénéficiaires de l'assurance-emploi, les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les immigrants. Le gouvernement fédéral a toujours conservé un réseau d'employés affectés à l'IMT, notamment dans ses bureaux régionaux et les communautés locales.

Pour répondre aux besoins d'IMT locaux, RHDCC a mis au point le Système national d'information sur le marché du travail (SNIMT), un cyber-outil interne utilisé par les analystes et les économistes. Le SNIMT procure de l'information très détaillée sur les carrières, les professions et l'industrie dans les communautés locales du pays. Ce sont des employés du gouvernement fédéral (Service Canada/RHDCC) qui s'en occupent dans les collectivités ou les régions. Ce système est la base de données secondaires qui fournit le contenu du site Web sur l'information sur le marché du travail, auquel la population peut accéder.

Parallèlement, les provinces et territoires fournissaient leurs propres programmes, notamment ceux qui aident les bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres groupes précis et ceux qui offrent des services aux employeurs. Ils ont à maintes occasions constitué des unités spécialisées dans l'IMT qui se concentraient sur les besoins de politiques et de programmes internes et l'évaluation de leur gouvernement respectif en plus de travailler avec leurs homologues de RHDCC et leurs analystes en IMT locale pour combler d'autres besoins.

En 1996, le gouvernement fédéral a commencé à négocier des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) pour transférer aux provinces et aux territoires la responsabilité de la conception et de l'offre de mesures actives à l'intention des prestataires d'assurance-emploi. La première entente, qui ne portait pas spécifiquement sur l'IMT, a été conclue en 1997 et est entrée en vigueur en 1998. Ce changement apporté à la structure de gouvernance stratégique a aussi touché les systèmes d'IMT partout au pays. Des provinces et

des territoires ont commencé à assumer davantage de responsabilités en matière d'IMT, soit dans le cadre de partenariats cogérés ou d'ententes en bonne et due forme avec le gouvernement fédéral. Dans certains cas, le gouvernement fédéral a conservé la responsabilité de l'IMT. La plupart des gouvernements ont mis sur pied un comité de travail fédéral-provincial chargé de l'IMT pour planifier, coordonner et élaborer des produits et de la recherche conjoints sur l'IMT.

En 2002, des ententes sur l'utilisation des fonds de l'assurance-emploi ont été négociées et signées par toutes les administrations, sauf l'Ontario. L'Ontario a finalement conclu avec le gouvernement fédéral une entente qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Plus récemment, le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires ont commencé à négocier de nouvelles ententes relatives au marché du travail (EMT) en vue de fournir des ressources nouvelles aux chômeurs non admissibles à l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleurs possédant des compétences limitées ou occupant des emplois peu spécialisés, mais ces discussions n'ont pas porté sur l'IMT.

Les changements, tout comme la restructuration interne des administrations depuis dix ans, ont favorisé l'éclosion d'un système d'IMT qui a évolué de différentes façons au Canada. En règle générale, le système actuel est à l'image des différents producteurs de données et il manque de coordination.

## ***4.2 Aperçu des caractéristiques et des thématiques***

Le Tableau 4.1 réunit les principales caractéristiques des systèmes d'IMT des provinces et des territoires. Bien que Service Canada ait dans toutes les provinces des bureaux dotés d'analystes du marché du travail, les provinces ne comptent pas toutes également sur Service Canada pour se procurer de l'IMT. Les partenariats avec Service Canada sont signalés seulement lorsqu'ils sont très importants.

<b>Tableau 4.1 Résumé des principales caractéristiques des systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux</b>	
<b>Province ou territoire</b>	<b>Principales caractéristiques</b>
Colombie-Britannique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produits d'IMT exhaustifs</li> <li>• Réseau solide et système bien coordonné réunissant plusieurs participants et tables rondes interministérielles</li> <li>• Systèmes d'utilisabilité et de diffusion innovatrice sur Internet; ambition de développer un portail</li> <li>• Pour les futurs immigrants, accès simplifié à une foule de produits provinciaux d'IMT sur WelcomeBC.ca</li> </ul>
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aperçu de l'offre et de la demande pour les diverses professions pour la prochaine décennie</li> <li>• Aperçu au niveau régional (infraprovincial) de la demande pour les diverses professions pour les prochaines cinq années</li> <li>• Produits d'IMT complets et faciles à comprendre, y compris des rapports sur les blessures en milieu de travail</li> <li>• Un système de réseaux bien coordonné incluant de nombreux intervenants du gouvernement, des établissements d'enseignement et de l'industrie pour régler les questions liées à la planification de la main-d'œuvre</li> <li>• Une passerelle Internet (Alberta Learning Information Service) permettant d'accéder en ligne à des renseignements et à des services sur la carrière, la formation et l'emploi</li> <li>• Un réseau de quarante-cinq centres d'information sur le marché du travail en Alberta</li> </ul>
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produits de base complets</li> <li>• La Saskatchewan Labour Market Commission (SaskLMC) coordonne la planification de multiples collaborateurs</li> <li>• Projet pilote FuturePaths pour les jeunes</li> <li>• Améliore le modèle de projection de la demande du SPPC et analyse des modèles provinciaux de prévisions de disponibilité de la main-d'œuvre</li> <li>• Enquête sur les salaires en 2009</li> </ul>
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes sont ciblés par l'IMT qui les aiguille vers les carrières et l'éducation à partir des perspectives de la demande locale</li> <li>• Conseil consultatif tripartite sur le développement de la main-d'œuvre – conseils sectoriels actifs</li> <li>• Inventaire du profil professionnel des candidats à l'immigration dans la province</li> <li>• Logiciel de pointe pour prévoir les besoins en soins de santé de la main-d'œuvre</li> </ul>



<b>Tableau 4.1 Résumé des principales caractéristiques des systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux</b>	
<b>Province ou territoire</b>	<b>Principales caractéristiques</b>
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapports d'IMT (établis à partir de données personnalisées de l'Enquête sur la population active) pour quatre régions d'Emploi Ontario</li> <li>• Mise à jour et expansion de la couverture d'Emploi-Avenir en Ontario (2009) – perspectives de la demande jusqu'à 2013 pour 190 professions</li> <li>• Analyse des modèles de l'offre de la province</li> <li>• Réseau de conseils locaux favorisant la planification et l'augmentation de la capacité communautaire avec les parties concernées; direction de comités de planification dans certaines collectivités comprenant la création d'un profil communautaire de base autour de 10 indicateurs socioéconomiques</li> <li>• Logiciel CareerCruising fournissant de l'information aux élèves des écoles de la maternelle au secondaire 5</li> </ul>
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'IMT fait partie intégrante du service public de l'emploi et bénéficie de ressources relativement adéquates à tous les niveaux</li> <li>• Système exhaustif d'IMT comptant neuf catégories de produits et de services complets</li> <li>• Site d'IMT offrant des liens avec le site « placement en ligne » d'Emploi-Québec et le site de formation Inforoute FPT du ministère de l'Éducation, des Loisirs et des Sports</li> <li>• Produit des perspectives professionnelles quinquennales pour la province et les régions</li> <li>• Enquête sur la rémunération totale menée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)</li> <li>• Enquête sur l'embauche et l'emploi au Québec menée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) en collaboration avec l'ISQ</li> </ul>
Nouveau-Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour alimenter ses sources principales d'IMT (p. ex. Statistique Canada), fait des recherches, comme des enquêtes sur la rémunération et les employeurs et des études du marché du travail dans diverses régions</li> <li>• Partenariat fédéral-provincial reposant sur les bureaux régionaux de Service Canada</li> </ul>
Île-du-Prince-Édouard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le réseau d'IMT de la province aborde l'IMT de manière intégrée et par la valeur ajoutée</li> <li>• Logiciel CareerCruising renseignant les élèves dans toutes les écoles</li> <li>• Partenariat fédéral-provincial reposant sur les bureaux régionaux de Service Canada</li> </ul>

<b>Tableau 4.1 Résumé des principales caractéristiques des systèmes d'IMT provinciaux et territoriaux</b>	
<b>Province ou territoire</b>	<b>Principales caractéristiques</b>
Nouvelle-Écosse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration d'une stratégie d'IMT qui étudiera des moyens de renforcer les liens avec plusieurs partenaires extérieurs</li> <li>• Production de quatre rapports annuels par le groupe provincial de SPPC</li> <li>• Initiatives innovatrices pour les jeunes</li> <li>• Partenariat fédéral-provincial reposant sur les bureaux régionaux de Service Canada</li> </ul>
Terre-Neuve-et-Labrador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le système de diffusion comprend un portail d'IMT et des bureaux d'assistance à l'emploi dans toute la province</li> <li>• Le système est axé sur les utilisateurs et comprend la recherche et l'analyse, de l'IMT sur les carrières, de multiples comités et partenariats en IMT et des politiques</li> <li>• Information sur les nouvelles professions dans tout le réseau d'enseignement secondaire – partenariats avec le ministère de l'Éducation</li> <li>• Partenariat fédéral-provincial reposant sur les bureaux régionaux de Service Canada</li> </ul>
Yukon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureau de la statistique du Yukon</li> <li>• Le Réseau d'information sur le marché du travail du Yukon fournit des liens et comporte un tableau d'affichage des offres d'emplois et un babillard</li> <li>• Enquête auprès des entreprises annuelle financée par Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC)</li> </ul>
Territoires du Nord-Ouest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureau de la statistique des T.N.-O.</li> <li>• T-STAT, un outil en ligne d'extraction et de diffusion de données d'IMT</li> <li>• Enquêtes périodiques aux cinq ans, en plus du recensement canadien, pour produire de l'IMT locale</li> </ul>
Nunavut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des sources administratives sont utilisées pour l'IMT, à savoir un système de repérage des clients et une base de données des apprentis, encore en préparation</li> <li>• Le Bureau de la statistique du Nunavut rend compte des rapports de Statistique Canada</li> <li>• Le Système d'information sur les compétences du Nunavut (NCSIS), financé par Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC), pourrait devenir un outil d'IMT intéressant</li> </ul>

## 4.2.1 Les provinces

Les provinces comme les territoires doivent relever des défis communs pour élaborer et entretenir un système d'IMT efficace. Le plus grand de ces défis est sans conteste leur besoin quasi insatiable d'IMT de niveau de détail extrêmement pointu par profession, industrie et région. Les provinces et territoires considèrent que c'est essentiel pour fournir les mesures et les programmes qu'on attend d'eux. Même les grandes provinces font face à cette difficulté. Les territoires ainsi que certaines des plus petites provinces, surtout dans la région Atlantique, ont du mal à se procurer des données précises et détaillées, et cela même pour l'ensemble de leur territoire.

Il est aussi très difficile de faire connaître toutes les activités planifiées ou en cours, d'annoncer périodiquement et rapidement les activités et d'éviter les dédoublements, les chevauchements et les conflits d'intérêts potentiels. On ne saisit pas toujours bien quelle sorte d'IMT est nécessaire pour guider les nouvelles politiques. Les principales lacunes se rencontrent au niveau des données de l'offre, de l'information sur les salaires et la mobilité, et des statistiques locales. La demande est en pleine croissance pour des produits d'IMT visant des utilisateurs précis comme par exemple, les immigrants, les Autochtones et les francophones.

Pour concevoir des systèmes d'IMT solides, les provinces doivent composer avec la limite à la collecte de données et de statistiques des organismes statistiques. Au pays, Statistique Canada fait des enquêtes de portée nationale et des enquêtes auprès des ménages, comme l'Enquête sur la population active, qui produisent la plus grande partie des données sur le marché du travail utilisées au pays. Or, la majorité des données très pointues n'est pas fournie immédiatement aux provinces peu peuplées et, dans le cas des plus grosses provinces, aux sous-régions. Il est souvent impraticable d'augmenter la taille des échantillons pour englober des besoins plus larges à cause des coûts, du fardeau du répondant ou de questions de confidentialité. On ne parle pas seulement ici du coût d'élargir les enquêtes, mais des coûts généraux du maintien des sources de données actuelles et des enjeux entourant les options de financement. Les sources de données traditionnelles ont une autre limite encore, et c'est leur lenteur de réaction face à l'évolution rapide du marché du travail et de l'économie.

Les provinces et les territoires doivent étudier de nouvelles méthodes, plus souples, pour la collecte et la diffusion des données. Par conséquent, les systèmes d'IMT dans ces régions doivent généralement compter sur l'apport qualitatif de l'expertise régionale et/ou locale, autrement dit des ressources de proximité. Ils doivent de plus se coordonner avec les fournisseurs extérieurs qui apportent l'information dont les clients et les employeurs ont besoin pour la planification de carrière et l'appariement des emplois et que convoitent les analystes internes à des fins de planification et d'élaboration de politiques et de programmes. Ceci est particulièrement vrai dans les provinces de l'Atlantique.

Les systèmes d'IMT du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador ont pour caractéristique principale qu'ils reposent sur une solide collaboration entre les gouvernements provinciaux et les bureaux régionaux de Service Canada établis dans ces provinces. Travaillant de concert, les deux ordres de gouvernement ont mis en commun leurs ressources et leur savoir-faire pour produire des systèmes d'IMT aussi complets que possible, qui répondent aux besoins de nombreux utilisateurs.

Les provinces de l'Atlantique ont des besoins d'IMT précis. La lacune la plus fréquemment mentionnée est l'insuffisance d'IMT sur le nouveau phénomène de la migration des travailleurs vers l'Ouest.

Les dix gouvernements provinciaux fournissent des prévisions des professions salariées dans leur province respective, mais l'à-propos de l'information, la quantité de professions, l'horizon temporel des prévisions, les subdivisions provinciales, la quantité et la qualité de l'information de base, des descripteurs et des perspectives professionnelles retenues varient énormément d'un gouvernement à l'autre.

Ce sont l'Alberta, le Québec et le Nouveau-Brunswick qui fournissent les perspectives les plus détaillées. L'Alberta a fait des prévisions annuelles de l'emploi pour 2008 à 2012, par profession et par région, pour 140 professions. Le Québec a une base de données en ligne présentant les perspectives professionnelles, par région, de 2008 à 2012, avec descripteur d'un seul mot pour 500 professions. Le Nouveau-Brunswick fait des projections pour 3, 5 et 8 ans pour 500 professions, mais non désagrégées par régions.

Le modèle du SPPC produit des estimations de la demande, mais les provinces de l'Atlantique n'ont pas, individuellement, la capacité de faire des estimations provinciales de l'écart entre l'offre et la demande pour toutes les professions. L'insuffisance de données provinciales sur les postes vacants et l'inflation des salaires limite aussi l'analyse des compétences et des pénuries de main-d'œuvre. En règle générale, elles n'ont pas la capacité d'analyse nécessaire pour évaluer les inscriptions dans les écoles et les besoins de diplômés des employeurs. Il est aussi difficile de bien cerner les transitions, comme l'insertion des sortants sur le marché du travail. Ces manques se répercutent sur un grand nombre d'utilisateurs de l'IMT, des décideurs aux établissements d'enseignement en passant par les personnes en démarche de planification de carrière.

Il importe de coordonner les efforts quand on élabore des systèmes d'IMT provinciaux qui font appel à plusieurs parties concernées. Du point de vue des systèmes eux-mêmes, la multiplicité de collaborateurs peut gêner l'efficacité, notamment l'obtention de données essentielles de Statistique Canada. Elle peut aussi entraîner des chevauchements et obliger les utilisateurs à chercher l'IMT sur plusieurs sites différents. On risque de perdre en qualité et en uniformité quand les partenaires utilisent des normes et des méthodes différentes pour leurs systèmes d'IMT. Aussi, ce n'est pas évident de maintenir plusieurs systèmes, utiles au moment de leur création, mais qui deviennent désuets ou dépourvus de pertinence lorsque l'engagement, le financement et les ressources font défaut.

De nombreuses provinces souffrent du manque de financement permanent des sources de données critiques de Statistique Canada, notamment du formulaire détaillé du recensement par exemple, qui fournit des statistiques sur l'éducation et des caractéristiques très précises du marché du travail. L'Enquête nationale auprès des diplômés, dont le financement expire en 2008-2009, est un autre exemple. À défaut de nouveau financement, son abandon privera les utilisateurs de données précieuses sur l'enseignement postsecondaire. L'abandon de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés signera la fin de l'information sur l'investissement des employeurs dans la formation, la mobilité des travailleurs à l'intérieur des entreprises, le roulement du personnel et les emplois vacants.

Le caractère aléatoire de ces sources précieuses de données handicape les provinces et les territoires soucieux d'élaborer des stratégies pour répondre aux besoins d'IMT. Les insuffisances qui s'ensuivront gêneront aussi leur analyse et risqueront de conduire à des décisions mal avisées, et ce, sans compter la diminution du taux de réponse aux enquêtes, attribuable à la lassitude des répondants, qui mine la qualité des données.

Les provinces et territoires estiment que les aspects suivants de l'IMT doivent être améliorés :

- L'IMT qui vient appuyer l'analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et permet de cerner les pénuries et les surplus de travailleurs. Les PT veulent des données sur les étudiants du postsecondaire et les diplômés par programme, sur la migration interprovinciale par niveau d'études et profession, le suivi de l'information relative aux immigrants, la mobilité interprofessionnelle et les tendances en matière de retraite.
- De l'information fiable sur ce que les employeurs attendent des employés présents et futurs. La connaissance des lacunes actuelles et futures aiderait les établissements d'enseignement et de formation à planifier leurs activités.
- L'information émanant des employeurs à propos des postes vacants (quantité, durée), des besoins de formation et de compétences actuels et à venir, du roulement du personnel, des tendances en matière de retraite, des pratiques d'embauche et de la rémunération.
- L'information portant sur les transitions (études-travail, travail-études, travail à temps plein-semi-retraite, recyclage). Cette information servirait à déterminer quels soutiens faciliteraient les transitions et l'incidence des transitions sur le marché du travail.

Ces lacunes ne se limitent pas aux données provinciales et territoriales. Trop souvent les données nationales manquent aussi.

Les PT éprouvent également de la difficulté à communiquer l'information aux utilisateurs et à leur faire comprendre et utiliser les données pour prendre des décisions éclairées, fondées sur des faits.

**Tableau 4.2**  
**Prévisions professionnelles des gouvernements**

Province	Nom	Observations	Source
Terre-Neuve-et-Labrador	LMI Works	Bien que T.-N.-L. ait son propre site Web, les perspectives sont fournies directement par le site de Service Canada (www.labourmarketinformation.ca)  Descriptif qualitatif d'un seul mot « potentiel d'emploi »	Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi
Île-du-Prince-Édouard	Emploi-Avenir Île-du-Prince-Édouard	Les prévisions sont périmées, s'arrêtant en 2009, comme en Ontario Descriptif qualificatif d'un seul mot pour les perspectives d'emploi	Service Canada/RHDCC en collaboration avec le réseau d'information sur le marché du travail de l'ÎPÉ (Réseau IMT)
Nouvelle-Écosse	<i>Career Options</i> Nouvelle-Écosse	Changement estimatif de l'emploi entre 2008 et 2013, descriptif d'un seul mot (« dynamique »), et estimation des postes vacants annuels résultant de la croissance et des départs à la retraite  Un total de 313 professions  Prévisions regroupées pour la province dans son ensemble	Career Options Nouvelle-Écosse d'après le SPPC. Travail et développement de la main-d'œuvre (NS)
Nouveau-Brunswick	Produits d'information sur le marché du travail	Publications élaborées et à jour, prévisions de l'emploi pour 2, 5 et 8 ans à partir du SPPC  Un total de 500 professions  Prévisions regroupées pour la province dans son ensemble	Direction de l'analyse du marché du travail du ministère de l'Enseignement postsecondaire, de la Formation et du Travail.
Québec	IMT en ligne  Le marché du travail au Québec : Perspectives professionnelles 2008-2012  Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2008-2017.	Base de données de perspectives professionnelles en ligne, par région, 2008-2012, descriptifs d'un seul mot  Un total de 500 professions  Publication aussi disponible pour chaque région de la province.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

<b>Tableau 4.2 Prévisions professionnelles des gouvernements</b>			
<b>Province</b>	<b>Nom</b>	<b>Observations</b>	<b>Source</b>
		Perspectives d'emploi pour 2008-2017 au Québec par niveau et champ de compétence professionnelle	
Ontario	Emploi-Avenir Ontario	<p>La mise à jour des perspectives à long terme (2009-2013) est en cours, la publication étant prévue pour le milieu de 2009</p> <p>Le nombre de professions couvertes passera de 163 à 190</p> <p>Les perspectives sont regroupées pour la province dans son ensemble</p> <p>Descriptif d'un seul mot pour les perspectives de la demande : bonnes, moyennes ou limitées. Possibilité de changer pour : meilleures que la moyenne, plus faibles que la moyenne.</p>	Information et recherche sur le marché du travail, ministère de la Formation, des Collèges et des Universités et direction de la recherche et des analyses, Service Canada, région de l'Ontario
Manitoba	Emploi-Avenir Manitoba	<p>Perspectives professionnelles pour 2008-2012</p> <p>Paragraphe de description qualitative des perspectives</p> <p>Descriptif d'un seul mot. Perspectives regroupées pour la province dans son ensemble. Plus de 200 professions.</p>	Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, Manitoba et Service Canada
Saskatchewan	Emploi-Avenir Saskatchewan	<p>Descriptif d'un seul mot</p> <p>Perspectives regroupées pour la province dans son ensemble.</p>	Saskatchewan Advanced Education Emploi Saskatchewan et Service Canada
Alberta	Prévisions du marché du travail	<p>Prévisions annuelles de l'emploi pour 2008 à 2012</p> <p>Prévisions par profession et par région pour 140 professions.</p>	Alberta Employment and Immigration, SPPC modifié pour l'Alberta

<b>Tableau 4.2 Prévisions professionnelles des gouvernements</b>			
<b>Province</b>	<b>Nom</b>	<b>Observations</b>	<b>Source</b>
Colombie-Britannique	Emploi-Avenir, Colombie-Britannique, et perspectives professionnelles	<p>Analyse qualitative détaillée avec quelques projections quantitatives tirées du SPPC pour l'année 2011 seulement</p> <p>Presque 200 professions</p> <p>Projections regroupées pour la C-B. dans son ensemble</p> <p>Information de base périmée, remontant à 2001</p> <p>Noter que le site Web Emploi-Avenir est en voie d'être refondu pour en améliorer le contenu en ajoutant des prévisions à jour par industrie et par profession (520 professions)</p>	Service Canada/RHDCC et ministère de l'Enseignement postsecondaire et du Développement du marché du travail
Colombie-Britannique	Modèle de projections régionales de l'emploi	Conçu pour prévoir les emplois industriels et salariés dans des régions de la Colombie-Britannique. Le modèle projette l'emploi à l'échelle régionale puis le recombine au niveau collégial (12 régions) ou au niveau du développement régional (7 régions)	BC Statistics and BC Ministry of Advanced Education and Labour Market Development
Gouvernement du Canada	Emploi-Avenir (édition nationale)	<p>Prévisions professionnelles pour 265 groupes professionnels, regroupant toutes les professions au Canada, à l'exception des professions militaires</p> <p>Prévisions pour 2009 seulement</p> <p>Descriptif d'un seul mot (limitées, satisfaisantes et bonnes) et analyse par liste</p> <p>Prévisions pour 155 programmes d'études</p> <p>Aucune désagrégation sous le niveau national</p>	RHDCC
Gouvernement du Canada	IMT	Prévisions professionnelles fragmentées par province et par région, mais sans horizon temporel	Service Canada/RHDCC



<b>Tableau 4.2 Prévisions professionnelles des gouvernements</b>			
<b>Province</b>	<b>Nom</b>	<b>Observations</b>	<b>Source</b>
		Descriptifs d'un seul mot sans analyse ni justification  Projections pour l'année 2015 à partir d'un rapport de 2005 accessible sur le site Web de RHDCC	
<i>Gouvernement du Canada</i>	<i>Emploi-Avenir Québec seulement</i>	Prévisions pour le Québec seulement  Croissance et retraites de 2007 à 2011 pour les 520 professions de la Classification nationale des professions (CNP)  Analyse solide à l'appui de la projection  Ce site est très difficile à trouver (pas de lien évident sur la page d'accueil de Service Canada) et à explorer (aucun moyen évident de comparer les perspectives pour une même profession dans plus d'une province, etc.)	Service Canada/ RHDCC

### 4.2.2 Les territoires

L'élaboration de produits d'IMT est particulièrement difficile dans les trois territoires du nord du Canada, là où la faible population est concentrée dans les zones rurales et les collectivités éloignées et dispersée sur un territoire plus grand que toute l'Europe de l'Ouest. Pourtant, les systèmes d'IMT du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut se distinguent par de solides partenariats avec le gouvernement fédéral qui leur assure collaboration, soutien et ressources.

Les territoires font face à de nombreux défis, notamment sur le plan de la collecte des données, de la disponibilité des données et de l'accès aux données. La collecte de données à partir d'échantillons trop petits pour être mesurés pose un problème de fond. C'est ce qui explique l'insuffisance d'IMT dans des sources clés comme Statistique Canada. Pourtant, malgré les défis posés par l'absence d'économies d'échelle, les territoires fournissent quelques bons exemples d'innovation et d'intégration, ainsi que des partenariats locaux entre les gouvernements et les partenaires.

La diffusion de l'IMT est un autre casse-tête dans le Nord. Aucun territoire n'a de point central où la population pourrait trouver de l'IMT, même si quelques sites Web existent. Le Bureau de la statistique du Yukon et celui des T.N.-O. agissent comme point de jonction dans

leur territoire respectif. Ils affichent habituellement les données de Statistique Canada et des ministères pour le personnel gouvernemental. Certains systèmes sont liés entre eux et à RHDCC. L'infrastructure ou réseau de distribution (à bande passante limitée) constitue toutefois un obstacle à la diffusion sur Internet, ce qui limite la conception de systèmes d'IMT dans le Nord.

### **4.3 Colombie-Britannique**

Le système d'IMT de la Colombie-Britannique se démarque par l'étendue de son réseau. Le grand nombre de partenariats a conduit au développement d'un système d'IMT riche et exhaustif. La province peut donc se tourner résolument vers l'avenir.

Les ministères de l'Enseignement postsecondaire et de la Statistique de la C.-B. jouent depuis toujours un rôle décisif dans le développement et la diffusion d'information sur le marché du travail. Consciente de l'importance cruciale des questions de marché du travail, la Colombie-Britannique a récemment élargi le mandat du ministère de l'Enseignement postsecondaire pour lui associer le développement du marché du travail, constituant ainsi le ministère de l'Enseignement postsecondaire et du Développement du marché du travail. Ce nouveau mandat comprend, entre autres, l'élaboration d'un système d'IMT complet et coordonné constituant un engagement à long terme à l'égard de l'IMT dans la province. La responsabilité du ministère à l'égard du développement du marché du travail s'étend aux nouveaux immigrants et aux groupes d'immigrants potentiels. Tout récemment, le ministère a aussi constitué un comité interministériel chargé de l'IMT, réunissant divers ministères ayant à faire de l'IMT. Ce comité se réunit une fois par mois et sert de foyer de discussion des besoins provinciaux et des insuffisances en matière d'IMT et de la planification stratégique de l'IMT future. À mesure que le nouveau système d'IMT s'élaborera, un lien s'établira avec le système national d'IMT de RHDCC qui répond aux besoins locaux d'IMT et fournit de l'information sur les professions aux demandeurs d'emploi.

Au moins dix ministères de la Colombie-Britannique s'occupent d'IMT, sans compter des organismes extérieurs importants comme la *BC Industry Training Authority* (BC ITA), le Conseil du recteur de l'Université de la C.-B. et Diversification de l'économie de l'Ouest Canada. Le gouvernement fédéral est aussi un partenaire clé de l'IMT par l'entremise de Service Canada qui compte bon nombre d'analystes de l'information sur le marché du travail répartis dans diverses localités.

Le modèle de partenariats de la Colombie-Britannique a servi d'exemple de « pratiques exemplaires » d'IMT, rendant possible une foule d'activités qui n'auraient pas pu se matérialiser autrement.

En matière de produits d'IMT, la Colombie-Britannique compte sur une base d'information riche et fouillée qu'elle met à la disposition de nombreux auditoires, dont des utilisateurs ciblés. La province produit des études périodiques du marché du travail et fournit de l'information sur les tendances du travail, les carrières et les emplois. Ses principaux produits sont les rapports *Making Career Sense of LMI*, le *Guide to the BC Economy and Labour Market*, *B.C. Work Futures*, *Travail Avenir de la C.-B.*, *professions techniques et métiers* et *What's Key in LMI*. À l'heure actuelle, le site Web d'Emploi-Avenir de la C.-B. est en révision pour en améliorer le contenu, la fonctionnalité, la navigabilité et l'impression générale. Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et du Développement du marché du

travail prépare aussi les « profils » des nouveaux immigrants dans la province – immigration par collectivité, profils statistiques et cartes de la diversité, rapports sur les tendances annuelles, profils des immigrants jeunes, âgés, provenant de la région Asie-Pacifique, et plus encore. Le ministère a constitué en outre un dépôt central de données provenant des établissements d'enseignement postsecondaire, à l'exclusion des universités.

Le ministère dresse aussi une liste des professions en forte demande, conjointement avec Service Canada et le Yukon. La province prépare des projections provinciales sur la demande d'emploi à partir du SPPC. Celles-ci comportent des ajustements qui rendent compte de la situation propre à la C.-B. et sont déterminés par les partenaires provinciaux/territoriaux. La Colombie-Britannique travaille également à l'élaboration d'un « Modèle de l'offre et de la demande sur le marché du travail de la C.-B. ». Le travail est déjà commencé pour le modèle de projection de la demande, ainsi que pour le modèle de l'offre des sortants et le modèle de l'offre d'immigrants.

La province propose de nombreux excellents exemples d'outils Internet bien établis et conviviaux offrant des liens vers d'autres sites des provinces et du pays. C'est ainsi que *Work BC* fournit un guide de placement en ligne, *Travail-Avenir C.-B.* donne des liens vers d'autres sites Web de planification de carrière et le site *WelcomeBC.ca* fournit des renseignements en ligne sur l'immigration en Colombie-Britannique. Toujours par ce site, la province facilite l'installation des nouveaux arrivants en leur apportant de l'IMT précieuse, notamment des liens vers plusieurs produits provinciaux d'IMT.

Ces sites Web se caractérisent par la capacité de manipuler et de visualiser les données de plusieurs manières différentes et par la technologie qui transforme les données en format compréhensible et agréable à consulter (citons seulement les cartes et les graphiques). La province aimerait d'abord donner accès à son site Web par un portail d'IMT et plus tard développer d'autres moyens de diffusion et d'accès grâce à un réseau de fournisseurs de services qui reste à créer.

#### **4.4 Alberta**

Le système d'information sur le marché du travail de l'Alberta, l'un des plus avancés au Canada, est géré par la direction générale du Développement et de l'Évaluation des données, Services stratégiques et ministériels d'Emploi et Immigration. Le système d'IMT de la province encourage le partage des données et de l'information pour favoriser la prise de décisions fondées sur des faits, la collaboration entre les gouvernements, les établissements d'enseignement, les employeurs et l'industrie ainsi que les comptes rendus et analyses à l'échelon local, régional, provincial et national.

L'Alberta offre aussi de l'IMT complète à une grande variété d'utilisateurs. Voici la liste de ses principaux produits :

- *Alberta Labour Market Outlook* : présentation PowerPoint exposant brièvement la situation du marché du travail en Alberta;
- *Annual Alberta Labour Market Review* : compte rendu de l'activité du marché du travail de la province au cours de la dernière année;
- *The Minimum Wage Profile* : information à jour sur les travailleurs au salaire minimum de la province;

- *Alberta Industry Profiles* : aperçu des industries de la province;
- *Alberta Labour Force Profiles* : profils des travailleurs jeunes et âgés, des Autochtones (vivant à l'extérieur des réserves), des immigrants et des émigrants et des femmes.

L'Alberta produit un rapport régional, l'*Annual Regional Labour Market Review*, qui analyse les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour les huit régions économiques de la province. L'Alberta fournit aussi deux rapports uniques dans sa série *Workplace Analysis* : l'*Annual Occupational Injuries and Diseases in Alberta*, qui rend compte des accidents indemnisés, des taux de réclamations et des taux de blessures incapacitantes pour toutes les industries et pour sept sous-secteurs, et l'*Occupational Fatalities in Alberta*, qui présente un résumé analytique et chronologique des décès liés à des accidents du travail. La province fait aussi une enquête périodique sur les taux de salaires.

L'élément le plus distinctif du système d'IMT de l'Alberta est l'*Occupational Demand and Supply Outlook*, le seul en son genre en Amérique du Nord. Depuis des années, l'Alberta produit l'*Occupational Demand Outlook Model*, inspiré du SPPC, qui peut prédire la demande pour 520 professions en Alberta. En 2003, la province a entrepris de créer le pendant de ce rapport, l'*Occupational Supply Outlook Model*, qui permet de se faire une bonne idée de l'offre actuelle de travailleurs. Les deux ensemble, ces outils constituent l'*Occupational Demand and Supply Outlook*, un modèle raffiné de projection de l'offre et de la demande de 140 professions en Alberta pour les 10 prochaines années. En calculant les écarts entre l'offre et la demande, le système peut prédire les pénuries et les surplus de main-d'œuvre potentiels. Ces résultats peuvent aider à décider quels programmes et cadres d'action élaborer et financer et faciliter les décisions individuelles de choix de cours, d'emplois et de carrière. Depuis peu, on a ajouté des alternatives à la retraite et apporté des améliorations au sous-modèle de l'éducation. Emploi et Immigration continue de travailler au renforcement de la précision et de l'utilité de ce modèle.

Les utilisateurs peuvent accéder à l'IMT de l'Alberta sur Internet ou en se rendant à l'un des Centres d'information sur le marché du travail, aux Centres de service de l'Alberta, aux bureaux d'Alberta Job Corps, aux bureaux du gouvernement et dans les bibliothèques publiques. Le site Web WAGEinfo permet aux utilisateurs de rechercher des données régionales sur la rémunération de diverses professions.

La Direction générale de service des ressources professionnelles du ministère de l'Emploi et de l'Immigration gère le site Web Alberta Learning Information Service (ALIS), qui est une sorte de passerelle Internet permettant d'accéder à de l'information et des services sur la carrière, la formation et l'emploi et qui est parrainée par le ministère de l'Emploi et l'Immigration et les centres Alberta Learning Resources. Le site donne accès notamment à des profils professionnels (OCCinfo), à des programmes d'enseignement (EDinfo), à un répertoire d'emplois en ligne (e-Careershop Catalogue) et aux résultats de l'enquête sur les traitements et les salaires (WAGEinfo).

## 4.5 Saskatchewan

En Saskatchewan, le ministère de l'Enseignement postsecondaire, de l'Emploi et du Travail, et le Bureau de la statistique jouent un rôle prédominant dans la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail au nom du gouvernement provincial. Cette information aide à prendre des décisions éclairées et contribue à rendre le marché du travail plus souple et apte à répondre aux besoins de l'économie. En vertu de l'EDMT, le ministre de l'Enseignement postsecondaire, de l'Emploi et du Travail collabore avec Service Canada à l'élaboration d'un plan de travail annuel pour les activités conjointes ayant trait à l'IMT.

Les principaux produits d'IMT de la Saskatchewan sont :

- diffusion de données démographiques et sur la population active;
- prévisions des taux de participation de la population et de la population active;
- prévisions de l'emploi par industrie et occupation;
- situation du marché du travail pour les apprentis de métiers spécialisés en Saskatchewan;
- résumé synthèse des grands projets par région;
- enquête et une analyse provinciales des taux de salaire;
- bulletins de Service Canada portant sur le marché du travail;
- nouvelles économiques mensuelles;
- profils de groupes cibles (immigration, migration inter- et intraprovinciale);
- profils régionaux infraprovinciaux;
- banque provinciale d'emplois – [www.SaskJobs.ca](http://www.SaskJobs.ca);
- [www.saskjobfutures.ca](http://www.saskjobfutures.ca), une source d'information en ligne sur des professions uniques à la province et des tableaux personnalisés.

La Saskatchewan diffuse l'IMT sur Internet, mais elle a aussi des bureaux de carrière et de préparation à l'emploi partout dans la province, dotés de personnel capable de répondre aux questions et de fournir de l'information pertinente.

Plusieurs parties concernées créent de l'IMT en Saskatchewan et, en 2007, la *Saskatchewan Labour Market Commission* (SaskLMC) a été créée. Le Conseil de SaskLMC réunit des représentants des syndicats, du monde des affaires, du milieu de l'enseignement, des gouvernements ainsi que d'autres parties concernées. Ce groupe, axé sur l'industrie, fournit au gouvernement de la province des conseils sur les grands enjeux stratégiques en matière de marché du travail. Le Conseil a commencé à travailler en partenariat avec bon nombre de parties qui sont intéressées par l'IMT dont le ministère de l'Enseignement postsecondaire, de l'Emploi et du Travail, Service Canada; Entreprise Saskatchewan, le Bureau de la statistique de la Saskatchewan, des groupes sectoriels et SaskTrends Monitor (un entrepreneur indépendant très respecté dans la province). Les conseils sectoriels comme le Conseil du secteur de la construction fournissent également de l'IMT provinciale utile.

La Saskatchewan travaille actuellement à deux grands projets d'IMT. Premièrement, elle accélère son travail sur les projections de la demande de travailleurs à l'aide d'une version modifiée du modèle de projection de la demande du SPPC et elle examine les modèles de prévisions de la disponibilité de la main-d'œuvre pour la province.

Deuxièmement, elle lancera une enquête sur les taux de salaires pour dégager de l'information précise aux niveaux provincial et infraprovincial. Par le passé, l'information sur les salaires a été utilisée abondamment par les employeurs, les employés, les chercheurs d'emploi, les conseillers d'orientation, les fonctionnaires de l'immigration et les responsables de l'élaboration des politiques.

Un nouveau projet pilote est en cours dans la région de Saskatoon pour l'année scolaire 2008-2009. Il porte essentiellement sur le manque de communication entre les employeurs et la main-d'œuvre future. *FuturePaths* ([www.futurepaths.ca/index.php](http://www.futurepaths.ca/index.php)) permettra aux étudiants, aux enseignants, aux parents et aux mentors de saisir quelles carrières existent à l'échelle locale et quels apprentissages professionnels s'offrent aux jeunes. Cette information sera intégrée à un logiciel de planification de carrière existant déjà dans les écoles. Une fois qu'un étudiant aura terminé son autoévaluation et manifesté un intérêt pour une carrière donnée, il pourra obtenir une liste des entreprises de son secteur qui offrent ce qu'il recherche. Ensuite, l'étudiant et son professeur chercheront quel type d'apprentissage est offert par l'entreprise. Par exemple, l'étudiant pourra faire du jumelage/observation dans l'emploi qui l'intéresse. Cet outil permettra aux étudiants de se renseigner, concrètement, sur différentes carrières et de faire ainsi de meilleurs choix.

## **4.6 Manitoba**

Au Manitoba, plusieurs ministères s'occupent d'IMT c'est-à-dire Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, le Bureau de la statistique du Manitoba, Santé et Vie saine Manitoba, Travail et Immigration; Enseignement postsecondaire et Alphabétisation, Éducation, Citoyenneté et Jeunesse; Finances, Affaires autochtones et du Nord. L'IMT est coordonnée par l'unité d'IMT de la Direction des politiques, de la planification et de la coordination du ministère de la Compétitivité, de la Formation et du Commerce.

Par l'intermédiaire d'un comité conjoint d'IMT, le Manitoba travaille en étroite collaboration avec Service Canada pour fournir de l'IMT aux utilisateurs externes et présenter des exposés à l'industrie, aux conseils sectoriels, aux représentants du milieu de l'enseignement et au grand public. Ses produits conjoints comprennent Perspectives manitobaines et le Guide de planification de carrière, Emploi-Avenir Manitoba et un rapport annuel sur les professions en forte demande.

À l'interne, le Manitoba génère de l'IMT telle que des statistiques sur la main-d'œuvre et des indicateurs économiques à l'intention des décideurs du gouvernement. Chaque ministère a son propre mécanisme de collecte de données qui correspond à ses besoins. Par exemple, le Manitoba possède un inventaire interne des candidats à l'immigration, le profil des arrivants, ainsi qu'un logiciel de pointe pour prévoir les besoins en soins de santé de la main-d'œuvre. Le Manitoba a aussi créé un conseil consultatif sur le développement de la main-d'œuvre, un comité tripartite composé de représentants du gouvernement, des syndicats et des conseils sectoriels, qui conseille et informe le ministre sur les tendances de la main-d'œuvre de même que sur les initiatives, les politiques et les stratégies permettant d'en assurer le développement.

L'IMT pour les utilisateurs de l'extérieur est fournie au grand public par les Centres d'emploi du Manitoba, des exposés publics aux salons de l'emploi et autres événements et des lignes de demandes de renseignements généraux. Les publications de la province sont offertes en ligne

et sous forme imprimée, en collaboration avec Service Canada ou avec son aide. La qualité des produits se trouve renforcée par la relation de collaboration qui s'est établie entre le fédéral et le provincial, grâce au groupe de travail Canada-Manitoba chargé de l'IMT. On trouve d'autres liens en ligne selon le sujet, notamment avec Citoyenneté et Immigration Canada, le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et des sites industriels.

Le Manitoba répond de manière proactive aux besoins de la nouvelle demande de main-d'œuvre. C'est ainsi que la province a produit de l'information sur les études et les carrières, conçue spécifiquement pour les jeunes Manitobains. On la retrouve sur le site Emploi-Avenir Manitoba. Les nouveaux arrivants en quête d'un emploi peuvent pour leur part trouver des pistes utiles avec l'outil de recherche Travailler au Canada.

Pour corriger les insuffisances du système d'IMT du Manitoba, il faudra tenir compte du financement incertain des sources de données de Statistique Canada et donc, des données importantes pour le Manitoba, notamment les statistiques détaillées sur le marché du travail et le taux de rendement des études. Il est parfois difficile de trouver des données analytiques et de l'information à jour. Les données du recensement doivent alors prendre la relève. Au vu de l'augmentation de la main-d'œuvre dans la province depuis l'adoption de politiques d'immigration dynamiques, les données deviennent très rapidement périmées et inutilisables. Les données sur les compétences sont elles aussi défaillantes et on manque d'IMT facile à comprendre par les immigrants et les nouveaux arrivants. L'IMT demandée par les employeurs est insuffisante, tout comme l'IMT locale, régionale et provinciale à jour et exacte. On aurait aussi besoin d'enquêtes nationales comportant des échantillons de taille suffisante pour représenter les collectivités ou les groupes d'intérêts de la province tels que les Autochtones et les immigrants, de même que de projections de diplômés-étudiants/nouveaux arrivants parmi les nouveaux entrants sur le marché du travail, classés par catégorie professionnelle.

## **4.7 Ontario**

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) tient les rênes de l'IMT au gouvernement de l'Ontario. De tout temps, les ressources de l'Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail du ministère ont répondu aux besoins internes en matière de politiques et de programmes. Le personnel travaille en étroite collaboration avec le bureau régional de Service Canada/RHDCC pour les grandes initiatives, comme Emploi-Avenir Ontario et l'enquête sur les taux de salaire de 1999, et s'en remet largement au réseau d'analystes en IMT du fédéral pour répondre aux besoins d'IMT.

Le MFCU produit des rapports réguliers sur les caractéristiques de la population active pour la province et les quatre bureaux administratifs régionaux d'Emploi Ontario, le système de formation et d'emploi qui a été instauré par la province à la signature de l'EDMT en janvier 2007. Les données de l'Enquête sur la population active sont achetées à la pièce pour les quatre régions. Les rapports sont diffusés au public et affichés sur le site Web du gouvernement de l'Ontario.

En 2005, le personnel de l'URIMT a piloté la création d'un volet d'IMT sur le site public du gouvernement provincial et le MFCU continue de gérer le contenu de ce site et d'assumer la direction des questions d'IMT au sein du gouvernement provincial. Le site Web fournit des liens vers des rapports d'autres ministères, comme le ministère des Finances (p. ex. projections

sur la population et rapports économiques), le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (p. ex. passerelles de formation, titres de compétences et exigences professionnelles pour les professions en Ontario), les ministères du Développement économique, du Commerce international et de l'investissement (p. ex. investissements, développement des affaires, industries) et le ministère de l'Éducation (p. ex. descriptions des compétences essentielles/passeport-formation Ontario, information sur les carrières pour les jeunes). Le site Web d'IMT fournit également des liens vers des organismes extérieurs et d'autres ressources ([www.ontario.ca/marchedutravail](http://www.ontario.ca/marchedutravail)).

À l'heure actuelle, le MFCU gère la mise à niveau d'Emploi-Avenir Ontario et travaille avec ses homologues du bureau régional de Service Canada qui lui fournissent de l'IMT locale par l'intermédiaire d'un réseau d'analystes locaux. Service Canada élabore actuellement le profil local de 24 professions recensées à l'échelle nationale et d'un nombre limité de professions considérées prioritaires à l'échelle locale. Le manque de ressources empêche l'augmentation du nombre de professions ciblées.

Inspiré par le modèle du SPPC, Emploi-Avenir Ontario, qui sortira à la mi-2009, présentera un aperçu de 190 professions. Cet aperçu sera accessible uniquement par Internet, soit la méthode de recherche de prédilection du public cible – les jeunes en l'occurrence.

Bien que le SPPC soit un modèle axé sur la demande, le MFCU, tout comme ses homologues de la plupart des autres provinces, n'offre pas de modèle fiable de prévision de l'offre, information pourtant nécessaire pour prévoir les déséquilibres. En 2009, le personnel du ministère commencera à examiner des moyens d'élaborer un modèle de projection de l'offre à l'échelon provincial. Il restera ensuite à trouver le moyen de faire des projections de la demande à l'échelle locale, ce qui n'est pas une mince tâche.

Le système d'IMT de l'Ontario se distingue par ses commissions locales. Celles-ci ont été créées au début des années 1990 pour remplacer les commissions consultatives sur la formation et sont financées par RHDCC et le MFCU. À la signature de l'EDMT en 2007, le MFCU est devenu le principal responsable des commissions locales.

Les commissions locales sont des organismes communautaires qui facilitent les partenariats et la création de capacités parmi les parties concernées de la collectivité. Elles font l'analyse des enjeux locaux en matière de marché du travail à des fins de planification locale, mais elles ne produisent pas d'IMT comme telle, sauf accessoirement, dans le cadre de projets de recherche spéciaux qui peuvent contenir de l'IMT. La vingtaine de commissions locales de l'Ontario publie plusieurs rapports, dont un rapport annuel sur les tendances, les possibilités et les priorités. Les commissions ont aussi contribué à la constitution de l'Inventaire des programmes et services, une base de données consultable des programmes et services d'emploi locaux, provinciaux et fédéraux dans la collectivité. En 2008, le MFCU a lancé un projet pilote pour transformer le processus de planification locale et créer des comités de planification du marché du travail. Ce projet comprend la création d'une base de profils communautaires comportant 10 indicateurs socioéconomiques. Les commissions locales existantes sont chargées de la phase initiale du projet qui devrait déboucher sur un nouveau modèle de collaboration communautaire de planification du marché du travail.

L'initiative de collaboration interministérielle des indicateurs communautaires fournit indirectement de l'information sur le marché du travail. Elle regroupe 20 ministères du gouvernement de l'Ontario en vue de renforcer la collaboration et d'échanger des indicateurs



de développement économique et de planification sociale dans les collectivités. Plusieurs de ces ministères publient de l'information ayant trait au marché du travail, mais sans qu'elle soit nécessairement identifiée comme telle. Des discussions sont en cours pour évaluer la faisabilité d'étendre l'accès à cette information sur un site intégré.

L'insuffisance d'IMT sur les postes vacants et la rémunération préoccupe l'Ontario. Cette lacune freine les efforts de l'Ontario pour analyser la dynamique de l'emploi, notamment l'évolution des compétences recherchées, la nature et la magnitude des compétences en manque, mesurées par les postes vacants non comblés, les changements dans la rémunération et la variation des taux de roulement d'une industrie à l'autre. Le MFCU, en collaboration avec l'ancien ministère du Développement économique et du Commerce, a examiné la possibilité de commander à Statistique Canada une enquête provinciale sur les taux de postes vacants et de rémunération. Étant donné le coût d'une telle enquête, toutefois, le projet fait actuellement l'objet d'un réexamen dans le but de trouver des partenaires additionnels.

Enfin, en travaillant avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMMC), la province a découvert qu'elle manquait de données sur l'enseignement postsecondaire. Ces lacunes ont des incidences sur plusieurs produits d'IMT de l'Ontario, notamment sur l'analyse de l'offre, les questions stratégiques concernant la capacité et la planification de l'enseignement postsecondaire.

## **4.8 Québec**

Le Québec possède un système d'IMT étendu, disposant de passablement de ressources, qui fournit de l'information de grande qualité, fiable et à jour, à une multitude d'utilisateurs par le biais de demandes en ligne et de divers documents (disponibles en ligne en format PDF et dans les centres locaux d'emploi). Son système représente un modèle de « pratiques exemplaires » parmi les provinces. Bien que plusieurs ministères et agences produisent et diffusent de l'IMT, Emploi-Québec est le grand responsable de la gestion de l'IMT au sein du gouvernement.

L'IMT est perçue comme un service universel qui fait partie intégrante de la prestation de services publics en matière d'emploi à l'ensemble de la population. La *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale* qui crée la Commission des partenaires du marché du travail, stipule que les services publics de placement comprennent, entre autres, de l'information sur le marché du travail, le placement et une politique d'intervention sur le marché du travail.

Emploi-Québec définit l'IMT comme étant toutes les études, analyses et données nécessaires à l'échelon provincial, régional et local pour apparier correctement l'offre et la demande de travailleurs. Plus précisément, Emploi-Québec classe l'IMT nécessaire dans les catégories suivantes :

- caractéristiques de la main-d'œuvre (active et au chômage);
- tendances, enjeux et priorités du marché du travail;
- analyses et information sur les métiers et les professions;
- analyses et information sur les secteurs économiques;
- caractéristiques des entreprises;
- analyses des cycles économiques et du marché du travail;
- profils socioéconomiques;

- information sur l'entrée sur le marché du travail des diplômés des établissements d'enseignement et de formation;
- information sur les établissements d'enseignement et de formation eux-mêmes.

Les utilisateurs internes pour qui l'IMT est importante sont le personnel des unités centrales, régionales et locales d'Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ces clients doivent avoir un accès continu à toutes les catégories d'IMT pour différentes raisons et à divers degrés, ne serait-ce que pour fournir un bon service à leur clientèle. Pour encourager l'intégration de l'IMT à la prestation de services, Emploi-Québec a, entre autres choses, constitué un réseau de bureaux régionaux et créé des sites Internet d'IMT à l'échelle provinciale et dans plusieurs régions de la province.

Certaines des ressources d'Emploi-Québec servent à combler les besoins d'autres ministères, notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Ce dernier se sert des perspectives professionnelles d'Emploi-Québec pour choisir les immigrants qu'il accueillera et les aider à accéder au marché du travail. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, pour sa part, l'utilise pour établir une meilleure correspondance entre les études et le travail.

La forte demande d'IMT ne se limite toutefois pas aux ministères provinciaux. Les clients de l'extérieur comptent les chercheurs d'emploi, en activité ou au chômage, et les entreprises, dont les besoins ont tendance à être plus précis. On y retrouve aussi des intermédiaires et des parties concernées, comme les partenaires du marché du travail, les spécialistes des agences extérieures, les comités sectoriels, les comités consultatifs, les associations d'affaires et les fournisseurs d'IMT du secteur privé dont les besoins diffèrent de ceux des utilisateurs finaux. En règle générale, pour répondre aux besoins particuliers de cette clientèle, l'IMT doit être adaptée.

Emploi-Québec rejoint un large auditoire en diffusant l'IMT sur plusieurs canaux, notamment les suivants :

- Sites Internet du gouvernement :
  - IMT en ligne : [imt.emploi.quebec.net](http://imt.emploi.quebec.net);
  - CETECH : [www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca);
  - Page d'IMT sur le site d'Emploi-Québec: [emploi.quebec.net/francais/index.htm](http://emploi.quebec.net/francais/index.htm).
- Certains bureaux régionaux d'Emploi-Québec, comme ceux de l'Estrie et de la Mauricie, rendent l'IMT disponible sur un site Web distinct.
- Une multitude de sites Internet publics et privés qui font le lien avec l'IMT produite par Emploi-Québec. Par exemple, le site de REPÈRES ([www.REPERES.QC.CA](http://www.REPERES.QC.CA)) renvoie à l'IMT d'Emploi-Québec pour les perspectives de carrière, entre autres. REPÈRES est un site éducatif et professionnel accessible à partir de toutes les écoles du Québec. De plus, de nombreux comités sectoriels de travail et le site de formation professionnelle et technique « Inforoute » ([www.inforoutefpt.org/accueil.htm](http://www.inforoutefpt.org/accueil.htm)) rendent l'IMT accessible par l'intermédiaire de liens avec le site d'Emploi-Québec.
- Des publications distribuées dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi ou par l'intermédiaire de partenaires.

- Les médias et canaux tels que les bibliothèques, p. ex. la Bibliothèque nationale du Québec.
- Les deux services généraux d'Emploi-Québec en ligne, IMT et placement, renvoient l'un à l'autre. Par exemple, une entreprise souhaitant préparer une description de travail et l'afficher au service de placement peut facilement consulter l'IMT en ligne et prendre connaissance des exigences du poste et de la formation demandée.

Caractéristique intéressante, le système d'IMT du Québec doit fournir de l'IMT à chaque région de la province puisque celle-ci n'a pas qu'un seul marché du travail. Chacune des 17 régions administratives, et bien souvent chaque collectivité, a son propre marché du travail. Emploi-Québec a un bureau régional dans chacune des régions. Étant donné la nature régionale du marché du travail au Québec, la majorité des matériaux d'IMT produits par Emploi-Québec fournissent de l'information régionale. Les perspectives professionnelles, par exemple, sont faites sur cinq ans pour chacune des 17 régions. De même, le site Web d'IMT donne de l'information régionale.

À l'avenir, l'IMT devrait jouer un rôle encore plus important dans le processus décisionnel de la province. Les entreprises se livrent une chaude lutte pour recruter et conserver du personnel maintenant que la population vieillit et que la main-d'œuvre se raréfie. Qui plus est, les adultes et les jeunes font généralement plus d'un choix de carrière dans leur vie.

Le Québec doit relever trois types de défis pour améliorer l'efficacité de son système d'IMT :

- Être davantage à l'écoute de l'évolution des besoins du marché du travail en élaborant de nouveaux produits et outils et en entretenant des réseaux d'échange nationaux pour partager des pratiques exemplaires.
- Conserver et améliorer la qualité et la quantité d'IMT offerte aux nombreux utilisateurs ou clients en fournissant de l'IMT régionale et locale plus fiable, plus à jour et plus pertinente sur les industries, les métiers et les professions, en ajoutant de nouvelles données sur les coûts de main-d'œuvre, les conditions de travail, la rémunération, les postes vacants, la mobilité et la disponibilité des travailleurs (immigrants et travailleurs âgés, etc.) et en concevant une méthode pour prévoir la disponibilité de la main-d'œuvre et l'attrition.
- Élaborer et tenir à jour la plateforme technologique qui facilite l'accès à l'information sans gêner l'accès des utilisateurs québécois à tout futur système national.

Pour relever ces défis, la province devra mesurer l'incidence de l'IMT, réduire le chevauchement dans la diffusion et la production d'analyses du marché du travail et ajouter des ressources humaines.

#### **4.9 Nouveau-Brunswick**

Au Nouveau-Brunswick, c'est la Direction de l'analyse du marché du travail (DAMT) du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) qui est responsable de l'IMT. La province utilise une grande partie de l'IMT produite par Statistique Canada, Service Canada et RHDCC, mais la DAMT fait sa propre recherche dans les domaines présentant des lacunes. C'est ainsi qu'elle réalise des enquêtes sur la rémunération

et des enquêtes sur les employeurs, des études du marché du travail dans diverses régions ainsi que des enquêtes de suivi des diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire du Nouveau-Brunswick.

L'information est diffusée sur le site Web du gouvernement de même que dans les Centres d'information sur les carrières qui jalonnent la province pour fournir des services en personne. Les produits d'IMT sont offerts dans les écoles, les bibliothèques et les bureaux d'orientation du Nouveau-Brunswick. La DAMT produit aussi, pour des groupes variés, des présentations officielles et officieuses des ateliers d'IMT, des consultations face à face ainsi que de l'aide pour interpréter et analyser l'IMT. Les principaux utilisateurs sont d'autres ministères et organismes de la province, le Réseau Entreprises (agences de développement économique local), le réseau des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, les formateurs privés, les étudiants, les conseillers d'orientation et conseillers en emploi, les employeurs, les investisseurs/les sélecteurs de sites et le grand public. La DAMT participe à l'évaluation des programmes, ce qui garantit un flux continu d'information et l'amélioration de la qualité de l'IMT.

#### **4.10 Nouvelle-Écosse**

En Nouvelle-Écosse, la collecte d'information et de données relève principalement de Service Canada. Selon le mandat, l'information est colligée au niveau des régions économiques. L'IMT provinciale est habituellement fournie par le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre qui travaille à combiner l'information régionale avec le fédéral. Le ministère se sert de l'information professionnelle de Service Canada et des produits de l'analyse régionale du marché du travail qui se retrouvent dans le système national d'IMT. Il est possible d'accéder à l'IMT provinciale sur le site Web d'Options carrières du ministère. Même si Internet est le moyen principal de diffusion de l'IMT, l'imprimé joue encore un rôle important dans le système d'IMT de la province, car il rejoint des clientèles qui n'ont pas accès au Web ou n'y ont qu'un accès limité.

Outre le ministère et Service Canada, d'autres organismes de la Nouvelle-Écosse produisent de l'IMT qui cible des besoins particuliers. Par exemple, les établissements d'enseignement, d'autres ministères, les conseils sectoriels et des entités du secteur privé produisent tous de l'IMT. Dans la plupart des cas, Service Canada et/ou le ministère sont invités à produire un rapport sur leur travail et cet effort conjoint contribue à l'uniformité et à l'objectivité de l'information.

Depuis quelques années, le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre et Service Canada se concentrent davantage sur la promotion et l'utilisation de l'IMT par des sessions régionales de formation à l'intention de divers utilisateurs finaux, les conseillers en emploi du milieu autochtone et le ministère des Services communautaires, par exemple. Service Canada et le ministère travaillent tous deux à améliorer les liens entre les diverses sources d'IMT. De plus, le gouvernement provincial vient d'entreprendre l'élaboration d'une stratégie d'IMT qui se penchera sur des moyens de renforcer les liens. À l'heure actuelle, le système d'IMT de la Nouvelle-Écosse fait surtout des liens producteurs/utilisateurs, ce qui est une caractéristique d'un bon système. Cependant, le système d'IMT de la Nouvelle-Écosse fait peu de liens avec des sources à l'extérieur de la province. Certains producteurs d'IMT à l'extérieur du gouvernement ont des affiliations/liens nationaux, par exemple le rapport *Construction Looking Forward* du Conseil sectoriel de la construction.

Le groupe provincial du SPPC (composé de spécialistes de Service Canada, du ministère et d'autres spécialistes travaillant au gouvernement et à l'extérieur) produit des macroprojections du marché du travail, de l'industrie et des professions et publie ses résultats dans quatre publications annuelles. L'information provinciale est diffusée sur le site Web ([novascotiacaareeroptions.ca](http://novascotiacaareeroptions.ca)) et dans le manuel Options Carrières du ministère. Pour ce qui est des professions, la Nouvelle-Écosse fournit des renseignements tels que la rémunération, les perspectives d'emploi, les estimations d'emploi, des profils démographiques et statistiques variés, les coordonnées des employeurs, les compétences, les études exigées et le cheminement de carrière.

Tout récemment, la Nouvelle-Écosse a ajouté des caractéristiques et des programmes novateurs à son système d'IMT. C'est ainsi que *Parents as Career Coaches*, un atelier de trois sessions, est offert gratuitement aux parents dans la plupart des écoles secondaires de la province pour les aider à comprendre le marché du travail qui attend leurs enfants et le rôle qu'ils peuvent jouer pour les aider et les soutenir dans la transition entre le secondaire et les études postsecondaires ou entre la formation professionnelle et le marché du travail. Le *CORI* est un outil interactif d'exploration des carrières conçu pour les jeunes. On peut le trouver sur le site d'Options Carrières. [BrightCareerFutures.ca](http://BrightCareerFutures.ca) est une source d'IMT qui s'adresse aussi aux jeunes et leur expose les possibilités de carrières dans cinq secteurs clés de la province. Le site Web extrait de l'IMT de la base de données d'Options Carrières et fait appel au concept de l'iPod pour attirer les jeunes. *The Audio LMI Learning Tool* est une présentation audio qui aide à mieux comprendre le marché du travail. Elle a été réalisée en partenariat avec l'École de formation des adultes qui l'utilise dans son programme de cours.

En Nouvelle-Écosse, les autorités du développement des affaires ont identifié des insuffisances d'IMT sur les compétences et les lettres de compétences. Des tentatives ont été faites par le passé pour corriger cette lacune, mais le coût et la nature sensible de cette information ont toujours fait avorter les efforts. Pourtant, cette information est importante pour rassurer les investisseurs qui se demandent si leurs besoins de main-d'œuvre pourront être comblés.

#### **4.11 Île-du-Prince-Édouard**

Avec sa faible population, l'Île-du-Prince-Édouard doit surmonter de nombreux défis pour monter un système d'IMT capable de répondre aux nombreux besoins des utilisateurs. Même quand des problèmes précis sont soulevés, les solutions coûtent cher et prennent du temps. Dans certains cas, les données sont inexistantes ou ne peuvent être divulguées pour des raisons de respect de la vie privée. Les ressources sont souvent aussi insuffisantes.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, la collecte des données est faite principalement par Service Canada et Statistique Canada. Les données sont recueillies dans la région économique qui, en l'occurrence, correspond à la province. En ce moment, l'Île-du-Prince-Édouard n'a pas de système d'IMT distinct. Son IMT est coordonnée par le bureau régional de Service Canada établi à Charlottetown. Celui-ci fait équipe avec divers intervenants du gouvernement provincial, des ministères fédéraux, des organismes sans but lucratif et des groupes privés. Tous ensemble, ces groupes constituent le réseau d'information sur le marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard dont le but est de concevoir une approche intégrée, misant sur la valeur ajoutée, pour répondre à une foule de besoins d'IMT.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Service Canada et RHDCC se sont associés aux termes de l'EDMT pour assurer la pérennité de l'IMT grâce à divers conseils sectoriels de l'Île et à d'autres organismes privés et non gouvernementaux. Les principaux partenaires provinciaux de l'EDMT sont les ministères de la Santé, de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de l'Innovation et de l'Enseignement postsecondaire. De plus, le ministère du Trésor publie de l'information plus détaillée sur l'emploi et le marché du travail, mais pas plus détaillée qu'au niveau des industries. Il ne fait aucune projection concernant les emplois et le marché du travail.

Le réseau d'IMT de l'Île-du-Prince-Édouard agit comme groupe provincial du SPPC, fournissant des données d'entrée et de la rétro-information aux prévisions annuelles du SPPC. Or, comme les données du SPPC sont regroupées, cela pose des problèmes à la province. Bien que les projections de professions aient leur utilité, elles portent seulement sur les industries et non pas sur des emplois précis dans ces industries. Étant donné la petite taille de l'administration et le fait que le système d'IMT n'est pas groupé, il est pratiquement impossible d'estimer ces chiffres pour la province.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'IMT est principalement diffusée sur Internet, soit par le système national d'IMT du fédéral ou d'autres projets de Service Canada, soit par des organismes non gouvernementaux ou privés. De l'information papier continue cependant de circuler, la documentation d'Emploi-Avenir par exemple, qui est distribuée dans les établissements d'enseignement, ou publiée dans *Employment Journey*. Le site Web de Service Canada précise les salaires, les perspectives d'emploi, les postes vacants, les données démographiques, les entreprises qui embauchent, les compétences et la scolarité recherchées dans la province. Il fait aussi le lien avec Guichet emplois, Emploi-Avenir Île-du-Prince-Édouard ([ipe.emploi-avenir.org](http://ipe.emploi-avenir.org) – aussi un produit de Service Canada) et avec l'IMT fournie par le conseil sectoriel de Île-du-Prince-Édouard ([www.careeroptionspei.com](http://www.careeroptionspei.com)). Celui-ci propose des liens avec divers groupes qui donnent de l'information appartenant à une industrie particulière, à l'échelle locale et nationale, ainsi que des liens vers les sites de Service Canada.

On peut dire que le système d'IMT de l'Île-du-Prince-Édouard se distingue par l'utilisation du site Web CareerCruising, largement utilisé par la plupart des écoles de la province pour diffuser de l'information sur la planification de carrière ([www.careercruising.com](http://www.careercruising.com)). Ce système permet aux étudiants de se créer un profil qu'ils transporteront avec eux tout au long de leurs études et qu'ils pourront mettre à jour au fur et à mesure qu'ils avanceront.

#### **4.12 Terre-Neuve-et-Labrador**

Le système d'IMT de Terre-Neuve-et-Labrador est géré par la division du développement du marché du travail du ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi qui génère de l'IMT pour combler les besoins de divers utilisateurs. Il se compose de deux principaux volets.

Le premier, celui de la Recherche et de l'analyse, comprend des activités comme le suivi mensuel du marché du travail et des postes vacants de la province, la production d'un modèle de l'offre et de la demande à l'échelle provinciale, la génération d'IMT infraprovinciale, la réponse aux demandes de renseignements, la production d'analyses spéciales du marché du travail pour des intervenants particuliers et l'établissement des priorités de recherche. Le

second volet, celui des Produits et services d'information sur le marché du travail et les carrières, comprend la création d'outils tels que le répertoire des programmes et des services, la liste d'offres postsecondaires, le coffre à outils de RH à l'intention des employeurs, des présentations pour les salons de l'emploi, les ateliers et d'autres manifestations de même que la diffusion d'IMT sur le marché du travail et les carrières par le biais d'une ligne sans frais.

Deux composantes indirectes aident à définir l'orientation stratégique et la complètent : la génération d'IMT pour le soutien stratégique (analyse d'impact et apport aux stratégies) et les activités de partenariat avec le marché du travail (le Comité du marché du travail de l'Initiative de partenariats stratégiques, le Comité de ressources humaines de l'industrie du pétrole, le Conseil sectoriel de la construction IAS, le Groupe consultatif du Centre Harris, le groupe de travail technique fédéral-provincial-territorial chargé des compétences essentielles et le Comité fédéral-provincial d'adaptation industrielle de l'EDMT).

Outre le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi, quelques autres ministères et partenaires produisent de l'IMT à Terre-Neuve-et-Labrador. Par exemple, le ministère de l'Éducation mène une enquête auprès des diplômés et produit des données portant sur les inscriptions, les diplômes et les stages. Le ministère des Finances et l'Agence statistique de Terre-Neuve-et-Labrador fournissent des données sur la population et l'économie et font des prévisions et des comptes pour les collectivités. Aux termes d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation et celui des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi, ce dernier a créé des postes dans le réseau d'enseignement secondaire pour travailler avec les étudiants, les enseignants et les commissions scolaires. Ces postes de conseillers sont gérés par la direction Carrières, Emploi et Services aux jeunes du ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi.

L'IMT de Terre-Neuve-et-Labrador se distingue par son système de diffusion. En mai 2007, la province a lancé un portail d'IMT et de carrières qui donne accès à l'IMT de la province. Les bureaux d'aide à l'emploi, aussi créés dans le cadre de l'EDMT, diffusent de l'IMT à profusion. On recense également 14 réseaux Career Work Centre et 26 bureaux de districts.

Ce qui manque à Terre-Neuve-et-Labrador, c'est de l'information sur la mobilité des travailleurs, la province ayant connu une importante migration de travailleurs vers l'Alberta ces dernières années. Pour améliorer la collecte de données, il faudrait réussir à saisir à la fois le « lieu de résidence » et le « lieu de travail ».

#### **4.13 Yukon**

À la suite de l'approbation du *Labour Market Framework for Yukon* en octobre 2008, le Yukon élaborera une stratégie d'information sur le marché du travail pour orienter les activités fédérales et celles du territoire au cours des 10 prochaines années. Cette stratégie, assortie d'un plan de travail, devrait fixer un cadre mieux coordonné et plus cohérent pour la diffusion de l'IMT aux habitants du Yukon, venant ainsi compléter le travail du comité mixte chargé de l'IMT qui avait été créé aux termes de l'entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail.

À l'heure actuelle, le Yukon diffuse de l'IMT provenant de Statistique Canada, notamment les résultats du recensement, des données de l'Enquête sur la population active et des données regroupées sur l'assurance-emploi émanant de Service Canada. Emploi-Avenir Yukon fournit, pour sa part, une liste de professions pour faciliter la planification de carrière. Il arrive que le Yukon et les autres territoires travaillent avec les provinces limitrophes, comme la Colombie-Britannique et l'Alberta, pour gérer ce genre d'initiatives. Le *Yukon's Work Information Network* (YUWIN) propose des liens liés à l'IMT et comporte un tableau d'affichage de postes.

Le Yukon travaille en étroite collaboration avec le fédéral, notamment le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), qui l'aide à financer ses initiatives pour l'IMT. En réalité, le financement du MAINC a permis au Bureau de la statistique du Yukon de faire une enquête annuelle sur le monde des affaires. Or, aucun financement fédéral ni territorial n'est garanti après 2010, ce qui fait ressortir l'importance d'un financement stable pour le maintien d'un système d'IMT efficace, surtout dans les régions où les autres sources d'information sont limitées.

#### **4.14 Territoires du Nord-Ouest**

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le système d'IMT est géré par plusieurs partenaires, dont le Bureau de la statistique des T.N.-O. qui recueille des données au niveau local et diffuse de l'IMT provenant de Statistique Canada. Les ministères produisent des rapports et des statistiques et gèrent des données administratives qui contiennent aussi de l'IMT.

Le Bureau de la statistique des T.N.-O., qui assume la responsabilité générale du programme statistique du gouvernement territorial, compile de l'IMT locale en faisant des enquêtes une fois entre deux recensements. Par conséquent, chaque collectivité des Territoires reçoit des données d'IMT à jour tous les deux ou trois ans plutôt qu'une fois par cinq ans. Sur une échelle plus large, le Bureau de la statistique des Territoires du Nord-Ouest administre T-STAT, un système d'extraction de statistiques en ligne qui va chercher des données choisies du CANSIM de Statistique Canada pour les diffuser à l'interne. Également, d'autres ministères provinciaux produisent eux aussi des rapports et gèrent et partagent des données administratives à l'interne.

#### **4.15 Nunavut**

Au Nunavut, le principal système d'IMT est un système de gestion de cas qui avait été constitué pour faire le suivi des clients lors de la conclusion de l'EDMT de 2006. Le Nunavut est en voie de monter une base de données de stages qui fournira davantage d'information.

Bien que les systèmes d'administration des données du genre aient leur utilité pour la planification opérationnelle, ils ne fournissent généralement pas le type d'IMT générale dont les clients de l'extérieur ont besoin. Ceux-ci ont tendance à s'intéresser davantage à l'IMT portant sur l'offre et la demande, notamment les projections professionnelles, la rémunération, des données précises sur les professions, les répertoires de compétences des personnes inactives. Ces éléments ne sont généralement pas saisis par les bases de données administratives.



Au Nunavut, le ministère de l'Éducation, dont le mandat comprend l'organisation de programmes d'éducation aux adultes, a conçu le système d'information du Nunavut sur les compétences locales (NCSIS) avec l'aide du MAINC. Il s'agit d'un répertoire de compétences à l'échelon des collectivités et d'un système de production de rapports conçu pour faciliter l'élaboration d'un programme d'emploi et de formation au Nunavut. Il s'inspire du modèle des compétences essentielles de RHDCC, mais reste quand même une solution « adaptée au Nunavut » en ce sens qu'il adopte une méthode pratique plus innovatrice pour mettre en rapport les candidats et les emplois dans le contexte du Nord. Le système est formé de quatre composants, dont un système de production de rapports capable d'extraire de l'information du NCSIS et de présenter une large variété d'IMT à l'échelle du territoire et des collectivités. Quand il sera totalement déployé, ce système pourrait bien devenir une pièce maîtresse du processus de planification stratégique du Nunavut.

Le Nunavut a réussi avec brio à utiliser le NCSIS pour créer des programmes de formation ciblés qui sont intimement liés à des possibilités de développement économique, comme celles de l'industrie minière. Durant l'étape pilote du projet, l'application du NCSIS a été déployée dans plusieurs régions où elle a été perçue comme un outil intéressant de développement économique, car le système favorisait les partenariats entre les associations inuit régionales, les gouvernements provinciaux et fédéral et les employeurs. Le NCSIS a été reconnu comme étant l'une des applications d'emploi et de formation les plus avant-gardistes du Canada et est considéré à la fine pointe d'un mouvement national visant à utiliser les compétences essentielles comme base du développement des ressources humaines. Il est à espérer que dans un avenir rapproché, avec les ressources adéquates, le NCSIS atteindra son plein potentiel.

## **5. Sources d'IMT du secteur privé**

### **5.1 *L'IMT est fournie par une grande diversité d'entreprises du secteur privé***

Il résulte de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de l'IMT des économies d'échelle et de portée considérables. D'un point de vue comparatif, les fournisseurs importants et centralisés sont naturellement plus avantagés que les petites et moyennes entreprises. De plus, les caractéristiques de « bien public » que possède l'IMT regroupée ont des conséquences importantes en ce qui concerne sa production et sa distribution. Dès que l'information est collectée, elle peut être distribuée à un coût pratiquement nul. Il n'est pas souhaitable d'empêcher les personnes d'accéder à l'IMT regroupée si elles peuvent en retirer un avantage, alors que le coût est négligeable. Il est donc très difficile pour les fournisseurs du secteur privé de faire des bénéfices avec l'IMT. Ainsi, il n'est pas surprenant que les fournisseurs du secteur public en soient venus à dominer largement la collecte et la compilation des statistiques sur le marché du travail qui sont utilisées à des fins d'analyse, ni que ces statistiques présentent les caractéristiques d'un bien public.

Cependant, il est possible pour les fournisseurs du secteur privé d'exclure les utilisateurs et de faire payer pour l'IMT relative à la fonction liée au marché des emplois. Ainsi, ces types d'IMT sont également fournis par une grande diversité d'entreprises du secteur privé. Les fournisseurs sans but lucratif comprennent les conseils sectoriels (compilent l'information, propre à leur secteur d'activité, qui est recherchée par les entreprises ou qui éclaire la défense des intérêts du secteur en question) et les œuvres de charité (fournissent de l'aide en matière de jumelage travailleurs-emplois, particulièrement aux personnes actives peu spécialisées ou désavantagées). De plus, les services d'affaires économiques des institutions financières à but lucratif du secteur privé jouent un rôle essentiel dans la diffusion de l'information sur le marché du travail et facilitent la compréhension des statistiques sur la population active par le public.

Ce chapitre s'intéresse particulièrement aux principaux fournisseurs et diffuseurs du secteur privé que sont les conseils sectoriels, les entreprises fournissant des services électroniques liés au marché des emplois, les cabinets de recrutement de cadres, les syndicats et les autres fournisseurs tiers. Il importe de noter que ces fournisseurs et diffuseurs ont été identifiés par les employeurs comme étant les principaux fournisseurs et diffuseurs auxquels ils font appel pour répondre à leurs besoins en matière de formation et de perfectionnement professionnel (encadré 5.1).

### **Encadré 5.1**

#### **Principales sources d'IMT utilisées par les employeurs**

Une enquête récente d'EKOS (2007a) indique que, lorsqu'ils ont des besoins de renseignements en matière de formation et de perfectionnement professionnel, les employeurs des petites et moyennes entreprises utilisent l'IMT provenant des sources suivantes :

- les associations professionnelles et les syndicats (23 %)
- les conseils sectoriels et les associations industrielles (15 %)
- les sites Internet et les publications des gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral (14 %)
- les associations professionnelles locales, les collègues, les fournisseurs d'équipement et les établissements d'enseignement (variant entre 9 % et 12 % selon les cas).

Les sources d'information les moins souvent citées sont : les sources en ligne non spécialisées, les publications imprimées généralistes, les entreprises d'experts-conseils privées et les sites Internet privés.

Source : EKOS 2007.

## **5.2 Conseils sectoriels et autres partenariats**

Les conseils sectoriels réunissent des représentants des travailleurs, des entreprises, des institutions d'enseignement et d'autres groupes professionnels en une tribune neutre afin d'analyser et de régler les questions de ressources humaines à l'échelle du secteur. Les membres comptent généralement des cadres d'entreprise, des dirigeants propriétaires de petites entreprises, des employés, des dirigeants syndicaux, des enseignants et des représentants du gouvernement. L'objectif général du conseil sectoriel est d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre canadienne et d'accroître la flexibilité des entreprises en vue de relever les défis posés par la concurrence. Actuellement, 33 conseils sectoriels sont financés par le fédéral. De plus, les conseils sectoriels nationaux sont représentés par l'Alliance des conseils sectoriels ([www.councils.org](http://www.councils.org)).

De nombreux conseils sectoriels rassemblent de l'information propre à leur secteur d'activité à l'intention des entreprises membres, ou pour éclairer la défense des intérêts du secteur en question. Pour les conseils sectoriels, l'information sur le marché du travail constitue un « bien public »; elle n'est ni exclusive ni assujettie à la concurrence. Toutefois, il est probable que des entreprises d'un secteur particulier souhaitent obtenir de l'information détaillée sur les travailleurs, mais que cette information ne soit pas collectée par les organismes publics centraux si elle ne présente pas d'intérêt pour le public en général. Le rôle du conseil sectoriel est de favoriser la collecte et l'analyse de données qu'aucune entreprise seule ne trouverait rentable d'effectuer, mais dont l'industrie a besoin.

De plus, au cours des six dernières années, environ la moitié (17) des conseils sectoriels actifs ont fait des prévisions sur le marché du travail pertinentes au secteur d'activité ou aux professions qu'ils représentent. Sur ces 17 conseils, 9 ont fourni des prévisions détaillées par profession (tableau 5.1).

**Tableau 5.1**  
**Enquête sur les prévisions concernant l'évolution des professions, effectuée par les conseils sectoriels en janvier 2009**

Nom	Professions regroupées /Prévisions de l'emploi dans le secteur	Prévisions détaillées par profession	Description de l'activité en matière de prévisions relatives aux professions
<b>Conseils sectoriels participant au Programme des conseils sectoriels de RHDCC</b>			
Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA)	non	non	
Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (CRHIV)	non	non	
BioTalent Canada	oui	non	Rapport qualitatif sur le marché du travail, portant sur les défis prévus des en matière de RH au cours des trois à cinq prochaines années
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA)	non	non	Préparation d'un rapport sur une projection de 5 ans des besoins en RH dans le secteur de l'agriculture
Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)	non	non	
Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SERAC)	non	non	
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CEEA)	non	non	Système d'information sur le marché du travail en cours de développement
Conseil canadien des pêcheurs professionnels (CCPP)	non	non	
Conseil canadien de l'information sur les aliments (CCIA)	non	non	
Conseil canadien sectoriel des plastiques (CCSP)	oui	oui	Dans le Projet de mise à jour relative au marché du travail d'octobre 2007 <i>Atteindre notre plein potentiel : l'industrie des matières plastiques d'ici 2016</i>
Conseil sectoriel de l'imprimerie du Canada (CSIC)	non	non	Élaboration d'une base de données et d'une étude sur les RH, 2008
Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES)	non	non	
Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)	oui	oui	Modèle de prévision de l'offre et de la demande de travailleurs en tourisme, préparé par Le Conference Board du Canada; prévisions par province, par secteur d'activité du SCIAN et par profession, 2008
Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CTHRC)	oui	oui	Étude du secteur des RH, 2003 : demande projetée de 2003 à 2008
Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE)	oui	non	Étude du secteur des RH, réalisée en 2004, présentant des perspectives

**Tableau 5.1**  
**Enquête sur les prévisions concernant l'évolution des professions, effectuée par les conseils sectoriels en janvier 2009**

Nom	Professions regroupées /Prévisions de l'emploi dans le secteur	Prévisions détaillées par profession	Description de l'activité en matière de prévisions relatives aux professions
Conseil sectoriel de la construction (CSC)	oui	oui	Prévisions par profession, province, région jusqu'à 2015; dernière mise à jour en mai 2008
Centre de contact clientèle du Canada (CCCC)	oui	non	Prévisions qualitatives très limitées dans le rapport de 2007 : <i>Répercussions des tendances actuelles sur les ressources humaines</i>
Conseil des ressources humaines de l'automobile (CRHA)	oui	non	Aperçu de l'emploi total dans « <i>La concurrence sans filet : l'avenir de l'industrie canadienne de l'automobile</i> », 2008
Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)	non	non	
ECO Canada (ECO)	oui	non	Dans Profil de l'emploi en environnement au Canada de 2007, Prévisions d'emplois dans l'environnement par secteur du SCIAN
Conseil sectoriel de l'électricité (CSE)	oui	oui	Dans <i>Énergiser l'avenir : Étude d'information sur le marché du travail 2008</i>
Conseil sectoriel des produits forestiers	non	non	Site Web non fonctionnel
Forum pour la formation en commerce international (FITT)	non	non	
Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire	non	non	
Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC)	oui	oui	Rapport de 2008 : <i>Perspective sur les ressources humaines dans le marché du travail des technologies de l'information et des communications, 2008 à 2015</i>
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM)	oui	oui	Rapport de 2005 : <i>Prospecter l'avenir. Développer le Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN)</i> qui fournira de l'information sur l'offre et la demande de main-d'œuvre, en particulier dans le secteur minier (Bulletin, <i>Prospecteur en RH</i> , été 2008)
Conseil canadien du transport de passagers (CCTP)	oui	oui	Demandes de compétences par catégorie professionnelle. Étude du secteur des ressources humaines, 2006
Conseil national du secteur des produits de la mer (CNSPM)	non	non	
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (PHRCC)	oui	oui	Rapport de 2003, mis à jour en 2004 : <i>Decade Ahead (Décennie à venir)</i> . Prévisions par région et par profession.
Conseil sectoriel de la police (CSP)	oui	non	<i>La police en 2005</i> présente des perspectives qualitatives pour 2010

**Tableau 5.1**  
**Enquête sur les prévisions concernant l'évolution des professions, effectuée par les conseils sectoriels en janvier 2009**

Nom	Professions regroupées /Prévisions de l'emploi dans le secteur	Prévisions détaillées par profession	Description de l'activité en matière de prévisions relatives aux professions
Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT)	non	non	
Conseil des Fabricants de Bois (CFB)	oui	non	Étude du secteur des RH, 2005. Prévisions de la demande totale en main-d'œuvre par secteur d'activité du SCIAN
<b>Organismes partenaires et conseils des secteurs en développement</b>			
Association des collèges communautaires du Canada (ACCC)	non	non	
Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)	non	non	
Ingénieurs Canada	non	non	
Installation, entretien et réparation Conseil sectoriel (IMR)	non	non	
Source : Sharpe (2009). Tiré des sites Web des conseils sectoriels. Liste des conseils sectoriels de l'Alliance des conseils sectoriels : <a href="http://www.councils.org/tasc/nav.cfm?s=memblist&amp;p=memballs&amp;l=f">www.councils.org/tasc/nav.cfm?s=memblist&amp;p=memballs&amp;l=f</a> .			

En ce qui concerne la méthodologie, de nombreux conseils sectoriels font des prévisions qualitatives sur l'emploi total dans un secteur ou dans une profession, généralement dans le cadre d'une étude plus vaste sur des problèmes de ressources humaines dans ce secteur. Environ la moitié des conseils sectoriels ont au moins franchi cette étape. D'autres sont allés plus loin en publiant des rapports qui présentent des prévisions plus détaillées et plus quantitatives sur le niveau d'emploi, par catégorie professionnelle. Le conseil sectoriel de l'électricité, le Conseil canadien sectoriel des plastiques, le Conseil des technologies de l'information et des communications ainsi que le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme ont suivi cette démarche (Sharpe, 2009; Giddings, 2008).

De nombreux conseils sectoriels ont également réalisé des études auprès des employeurs, et publié des rapports annuels sur la demande et la pénurie de main-d'œuvre. Le Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada ([www.cars-council.ca](http://www.cars-council.ca)), le Conseil des technologies de l'information et des communications ([www.ictc-ctic.ca](http://www.ictc-ctic.ca)) et le Conseil canadien sectoriel des plastiques ([www.cpsc-ccsp.ca](http://www.cpsc-ccsp.ca)) publient tous des rapports sur les besoins en matière de main-d'œuvre et sur les perspectives d'emploi dans leur secteur d'activité respectif. Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme ([www.cthrc.ca](http://www.cthrc.ca)) publie aussi régulièrement des études, et a même passé un contrat avec le Conference Board du Canada en vue de compiler de l'information prévisionnelle sur l'offre et la demande pendant 20 ans, projection qui sera mise à jour tous les deux ans. Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme utilise beaucoup les données du recensement de Statistique Canada ainsi que les données du Compte satellite du tourisme des Comptes économiques de Statistique Canada. Les associations locales et régionales fournissent de l'information sur le marché du travail ainsi que des tableaux de postes vacants. Celui de la Vancouver Regional Construction Association ([www.construction-jobs.ca](http://www.construction-jobs.ca)) est un bon exemple; il donne une description détaillée des postes, de l'information sur les salaires et des liens vers des établissements d'enseignement. Le site propose aussi aux employeurs des liens vers les curriculum vitae de candidats, organisés par types de postes (Sharpe, 2009).

Les conseils sectoriels qui offrent des prévisions complexes possèdent des bases de données en ligne qui permettent d'obtenir des prévisions détaillées et actualisées par secteur d'activité, par province et par région. Le Conseil sectoriel de la construction ([www.csc-ca.org](http://www.csc-ca.org)) propose très certainement les prévisions par profession les plus détaillées de tous les conseils nationaux (encadré 5.2).

Les conseils sectoriels ont la capacité unique de consulter et de prendre le pouls de leur secteur d'activité sur différents sujets, et ceci rapidement, ce qui en fait des producteurs et des diffuseurs privilégiés de l'information sur le marché du travail. L'une de leurs fonctions les plus utiles est celle de diffuseur de l'information produite par Statistique Canada et les gouvernements. Ainsi, l'approche du conseil sectoriel devrait être perçue comme complémentaire à l'IMT accessible au public, car elle s'appuie sur celle-ci. À elle seule, elle ne fournit pas une image globale de l'économie à l'échelle nationale, et elle est inégale concernant le type et la précision de l'information accessible par l'entremise de chaque conseil sectoriel.

### **Encadré 5.2** **Conseil sectoriel de la construction**

Le site Web de prévisions du Conseil sectoriel de la construction, que nous qualifions de « pratique exemplaire », est un système de prestations en ligne qui offre rapidement aux organismes de la construction des données prévisionnelles actualisées sur les investissements dans les secteurs domiciliaire et non domiciliaire ainsi que sur l'offre et la demande de travailleurs à l'échelle nationale, provinciale et régionale.

On peut y trouver de l'information sur les aspects suivants : le contexte économique relatif à l'industrie de la construction dans les provinces canadiennes, les investissements dans les secteurs domiciliaire et non domiciliaire, les prévisions sur l'offre et la demande de travailleurs sur 10 ans pour plus de 30 métiers spécialisés, le marché de l'emploi par métiers et professions, les scénarios de retraite et la mobilité potentielle de la main-d'œuvre.

Cette information est également publiée annuellement dans une série de documents nationaux et régionaux intitulés *Construire l'avenir* ([www.csc-ca.org](http://www.csc-ca.org)).

## **5.3 Services liés au marché des emplois**

Par leurs moteurs de recherche en ligne, les services liés au marché des emplois représentent d'autres fournisseurs et diffuseurs importants de l'information sur le marché du travail (on peut consulter une étude préliminaire sur l'IMT en ligne sur notre site Web à [www.lmi-imt.ca](http://www.lmi-imt.ca)). La plupart des sites de jumelage travailleur-emploi offrent des outils de recherche, des guides et parfois des articles sur les tendances du marché de l'emploi. Ces sites proposent également aux employeurs des outils de sélection et un accès à des curriculums vitæ. Nombre d'entre eux proposent également de l'information importante sur l'offre et la demande de travailleurs, propre à des professions et à des secteurs d'activité donnés.

Le secteur privé offre plusieurs moteurs de recherche liés au marché des emplois. Workopolis.com et Monster.ca proposent les moteurs de recherche d'emplois les plus importants au Canada, mais il existe d'autres sites Web de placement importants, soit Jobboom.com, Careerbuilder.ca et Working.com. Au chapitre de la popularité et de l'utilisation, ces moteurs de recherche n'arrivent pas à rivaliser avec le site Guichetemplois.gc.ca du gouvernement fédéral (consulter le chapitre 9), mais, pris ensemble, ces sites atteignent pratiquement le même taux de fréquentation. Workopolis.com affiche plus de 50 000 emplois par jour et compte plus de 3,7 millions de visiteurs par mois, au Canada. Il revendique un taux d'embauche de 71 pour cent et contient 1,8 million de curriculums vitæ actifs dans sa base de données ([www.workopolis.com/FR/Common/AboutUs.aspx](http://www.workopolis.com/FR/Common/AboutUs.aspx)). Monster.ca compte en moyenne près de 3 millions de visiteurs uniques par mois, une banque de plus de 2 millions de curriculums vitæ et plus de 25 000 avis d'emploi vacants au Canada ([http://apropos.monster.ca/6268\\_fr-CA\\_p1.asp](http://apropos.monster.ca/6268_fr-CA_p1.asp)). Ces principaux sites privés offrent également, en moyenne, des emplois mieux payés et de meilleure qualité que Guichetemplois.gc.ca. Ces sites font également la publicité de leurs services de façon bien plus intensive que Guichet emplois (Guichetemplois.gc.ca).

En ce qui concerne la production d'IMT, Workopolis.com et Monster.ca ont suffisamment de portée pour utiliser leurs données sur les avis d'emploi vacants et en tirer des mesures brutes



sur la demande du marché. Workopolis.com propose un calculateur de salaires, administré par une société affiliée, PayScale. Les données sont basées sur de l'information obtenue auprès d'employés et d'associations professionnelles dans le cadre d'enquêtes sur des professions similaires (titre et région). Monster.ca produit un indice de l'emploi au Canada ainsi que des indices pour 13 marchés locaux et diverses professions. L'indice de Monster.ca, produit depuis 2007, est censé être un indicateur relatif de la demande, au fil des ans, dans certains marchés et dans certaines professions, un peu comme l'indice de l'offre d'emploi qu'établissait autrefois Statistique Canada.

Monster.ca a également conclu des partenariats avec des associations industrielles, comme l'Alliance canadienne des technologies avancées (ACTA), en vue de produire des indices axés sur des professions en particulier, subdivisés par région. Par exemple, l'ACTA et Monster.ca ont produit conjointement un indice de l'emploi pour les technologies avancées (IETA) qui suit l'évolution des recherches et des avis d'emplois vacants dans le domaine des technologies de pointe.

Workopolis.com et Monster.ca fournissent tous les deux d'importants services de jumelage travailleurs-emplois et produisent de l'information précieuse sur l'indice de l'emploi. Bien que semblables à bien des égards, les services qu'ils offrent sont complémentaires à ceux offerts par la Banque nationale d'emplois du gouvernement du Canada.

Il existe, par ailleurs, d'autres sites importants de jumelage travailleurs-emplois : [www.wowjobs.ca](http://www.wowjobs.ca) présente des données sur les salaires et des graphiques comparatifs sur le nombre d'avis d'emplois vacants, par professions et par compétences, tandis que [www.thejobstores.com](http://www.thejobstores.com), axé sur le marché du travail de la Colombie-Britannique, et [www.jobpostcanada.com](http://www.jobpostcanada.com) proposent des liens vers des ressources d'IMT fournies par le gouvernement.

Par ailleurs, Mediacorp entretient un répertoire d'emplois dans *Canadian Employment Weekly* en ligne et propose un tableau de recherche d'emplois à [www.eluta.ca](http://www.eluta.ca). La société collabore également avec le magazine *Macleans* à la réalisation d'une enquête annuelle sur les « 100 meilleurs employeurs au Canada » (accessible à [www.canadastop100.com](http://www.canadastop100.com)). L'enquête donne de l'information sur les « meilleurs employeurs » dans les provinces ainsi que dans certaines villes données, par secteur et par évolution des effectifs. Elle attribue une note aux employeurs en fonction de certains aspects, et fournit une description du milieu de travail, des postes au sein de l'entreprise, des avantages sociaux et d'autres points. L'enquête ne produit pas de l'information regroupée, mais donne un aperçu des tendances en milieu de travail. Cette enquête, conçue comme un concours, incite les employeurs à dévoiler des détails sur leur milieu de travail en raison de la publicité accordée aux employeurs participants. À partir de la page Web du concours, les chercheurs d'emploi peuvent consulter les descriptions des employeurs, ainsi que les avis d'emplois vacants sur le site Web Eluta d'un employeur en particulier.

## **5.4 Syndicats**

Les syndicats ont toujours joué un rôle clé dans le jumelage travailleurs-emplois par l'entremise des bureaux de placement syndicaux. Ces institutions ont été importantes dans les syndicats de corps de métiers comme la construction, le camionnage et l'industrie du divertissement. Ces dernières années, les syndicats des industries ont assumé de nouveaux

rôles concernant leur consommation d'IMT. Ils interviennent dans les institutions qui fournissent de l'aide immédiate en matière de jumelage travailleurs-emplois dans les situations d'importantes mises à pied et, dans certains cas, dans des services connexes, notamment l'accès à la formation (Baldwin, 2009).

*Il est essentiel pour les travailleurs de pouvoir compter sur de l'information sur le marché du travail qui soit exacte et à jour afin de pouvoir faire des choix éclairés. En raison de la situation économique actuelle, bon nombre de travailleurs doivent prendre des décisions concernant la perte de leur emploi ou une formation d'appoint. Ils ont besoin de pouvoir consulter la meilleure IMT afin de prendre les meilleures décisions. Par ailleurs, pour élaborer de l'information fiable sur le marché du travail, il faut prendre en considération la rétroaction des syndicats. Enfin, comme ils utilisent fréquemment cette information, les travailleurs peuvent contribuer grandement à l'élaboration de cet outil qui sera utile à toutes les personnes concernées.*

Fédération des travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador

Les syndicats sont également des producteurs importants d'IMT en tant que participants aux négociations collectives. Les données recueillies par les gouvernements à partir des conventions fournissent de l'information importante sur des aspects autres que le salaire, et qui n'existe pratiquement nulle part ailleurs. Toutes les administrations gèrent une bibliothèque qui rassemble les conventions collectives régissant les conditions de travail de leurs salariés. Ainsi, on peut non seulement connaître les conditions existantes, mais aussi savoir comment elles sont combinées. Malheureusement, toutes les administrations ne sont pas en mesure de gérer une collection exhaustive et actualisée. En outre, nombre d'entre elles ne publient pas les conventions en ligne; les chercheurs n'y ont donc pas accès. La base de données sur les négociations collectives permet de réaliser des analyses très précises (par des chercheurs spécialisés dans les organisations ouvrières) et des études ponctuelles (par des analystes du gouvernement), ou de produire des données conjoncturelles normalisées tous les trois mois, par exemple. Les données sont régulièrement exploitées et sont considérées comme importantes et utiles (Baldwin, 2009). Par ailleurs, les conseils locaux de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre ainsi que les organismes à but non lucratif qui offrent de l'aide aux chercheurs d'emploi génèrent aussi de la nouvelle IMT, et sont extrêmement sensibles aux besoins en matière d'IMT et aux problèmes de diffusion (Baldwin, 2009).

Les syndicats et les conseils locaux de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre fournissent de l'information précieuse et unique sur le marché du travail vu sous l'angle des travailleurs. La base de données sur les négociations collectives, une source d'information particulièrement importante sur les avantages non pécuniaires, complète parfaitement l'IMT provenant du secteur public.

## **5.5 Autres fournisseurs tiers**

Les autres fournisseurs tiers constituent un autre groupe important de fournisseurs et de diffuseurs privés d'IMT. Ce sont les agences de placement, les cabinets spécialisés en ressources humaines, les associations professionnelles, les services d'affaires économiques du secteur privé, les universités et les instituts d'études économiques.

Manpower inc. ([www.manpower.com](http://www.manpower.com)) est considéré comme un chef de file mondial dans l'industrie des services d'emploi. Cette entreprise offre aux employeurs toute une gamme de services, notamment de recrutement de personnel permanent, temporaire ou contractuel, d'évaluation et de sélection de personnel, de formation, de reclassement externe, d'impartition et de consultation. Manpower possède un réseau mondial de 4 500 bureaux dans 80 pays et territoires, et réalise une enquête, offerte gratuitement, sur les perspectives d'emploi dans 33 pays (prévisions par trimestre).

Les sociétés de conseil en ressources humaines et en gestion stratégique rassemblent elles aussi de l'information sur le marché du travail, mais n'effectuent pas d'enquêtes périodiques ni ponctuelles sur les conditions du marché du travail. Leur rôle consiste plutôt à établir des rapports sur des questions précises à partir des données existantes. Ces rapports comprennent parfois une enquête ciblée, d'une portée limitée. Watson Wyatt Worldwide, WCG International Consultants et Human Capital Strategies sont de bons exemples de sociétés de conseil en ressources humaines. Les chambres de commerce et les agences de développement ont souvent recours à ce type d'entreprise pour réaliser des enquêtes sur l'offre de main-d'œuvre régionale, en particulier sur les pénuries de main-d'œuvre et sur les obstacles que rencontrent les groupes défavorisés. Les cabinets de conseil stratégique produisent également des rapports ponctuels et de haut niveau sur les tendances du marché du travail, comme le vieillissement de la population active et les qualifications. Par exemple, The Boston Consulting Group et McKinsey & Company ont publié des études de ce genre (Giddings 2008).

Les associations professionnelles, comme celle des infirmières autorisées ou celle des comptables en management accrédités, fournissent parfois de l'information sur le marché du travail, ou des données démographiques concernant leurs membres, aux gouvernements ou au public. Ces données administratives constituent de l'IMT particulièrement utile lorsque l'adhésion à une association est obligatoire pour obtenir un emploi.

Au Canada, de nombreuses publications financées par le secteur privé fournissent de l'IMT utile. Mentionnons notamment le *British Columbia Labour Market Report*, rapport mensuel en souscription, et son équivalent hebdomadaire, la cyberlettre *Hot Sheet*, ainsi que le *Sask Trends Monitor* ([www.sasktrends.ca](http://www.sasktrends.ca)) qui suit de près les tendances sociales, économiques et démographiques, notamment celles liées au marché du travail en Saskatchewan.

Les services d'affaires économiques du secteur privé constituent un autre groupe de producteurs et de diffuseurs d'IMT très précieuse. Les services d'affaires économiques des institutions financières canadiennes sont une source importante de commentaires et d'analyses, mais les groupes ouvriers et les associations d'entreprises diffusent également de l'information sur le marché du travail. Les services économiques des banques commentent chaque diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et d'autres statistiques sur le travail, et rédigent des rapports sur le marché du travail, tout en faisant des prévisions sur l'emploi dans les différents secteurs industriels et dans les régions. Bien que ces commentaires soient destinés à la prise de décision à l'interne, ils sont aussi publiés sur des sites Web non sécurisés, comme un service public marquant la bonne volonté des banques. Ces services d'affaires économiques jouent un rôle inestimable en diffusant des communiqués sur les statistiques et en soulignant les tendances les plus importantes. Grâce aux médias nationaux, un large public peut prendre connaissance de ces commentaires et en apprendre davantage sur l'information sur le marché du travail.

Les groupes de réflexion sur les politiques publiques, les départements d'économie des universités et les instituts d'études économiques font également des commentaires sur le marché du travail. L'Institut C.D. Howe ([www.cdhowe.org](http://www.cdhowe.org)) publie des rapports sur des questions relatives au marché du travail. Il s'agit surtout de recherches ciblées et à long terme sur des questions de haut niveau. De même, l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP) ([www.irpp.org](http://www.irpp.org)) examine divers aspects du marché du travail dans le cadre de son programme sur les priorités canadiennes et de son programme sur la croissance économique et le progrès social. Ces programmes mettent surtout l'accent sur des questions de politique macroéconomique ayant des répercussions à long terme, comme le vieillissement de la population, la sécurité du revenu, la croissance de la productivité et la conciliation travail-vie personnelle. L'Institut Fraser et le Centre canadien de politiques alternatives produisent aussi des rapports ponctuels, bien que ceux-ci soient souvent destinés à promouvoir l'application des politiques plutôt qu'à fournir des perspectives sur les tendances. Le Conseil économique des provinces de l'Atlantique présente aussi occasionnellement des analyses axées sur le marché du travail dans les provinces de l'Atlantique. Enfin, le Centre d'étude des niveaux de vie fait un travail très utile sur la productivité, notamment des études sur les relations entre le marché du travail et la productivité.

La plupart des rapports des groupes de réflexion portent sur des questions de haut niveau à long terme et, en général, ne présentent pas d'analyses sur le marché du travail. Le Conference Board du Canada fournit essentiellement des données et des commentaires qui ciblent les entreprises canadiennes. Il produit des publications sur les tendances en ressources humaines, en particulier celles qui aident les entreprises à planifier la rémunération, et sur les perspectives d'emploi par industrie. Le Conference Board commercialise ses données historiques et ses prévisions. En effet, on peut les consulter, moyennant certains frais, sur son site Web.

Une IMT précieuse est produite par les fournisseurs tiers du secteur privé. Bien que la majorité de cette information soit accessible moyennant des frais, et non accessible au public, une grande partie l'est néanmoins et peut être d'une grande valeur pour les utilisateurs de l'IMT.

## **5.6 Occasions de partenariats**

L'IMT disponible produite par le secteur privé est complémentaire de l'IMT produite par les gouvernements. Elle permet de combler l'insuffisance de données lorsque l'information publique n'est pas disponible, ou lorsqu'un avantage peut être réalisé en répondant à des besoins précis en matière d'IMT non comblés par les gouvernements.

Les fournisseurs d'IMT du secteur privé jouent un rôle important en tant qu'intermédiaires en proposant de l'IMT à leurs clients et en facilitant le jumelage travailleurs-emplois. L'information qui est produite et diffusée par les conseils sectoriels, les moteurs de recherche d'emplois, les syndicats et les fournisseurs tiers est conçue en vue de répondre aux besoins de leurs publics cibles. Le niveau de détail de cette information n'a pas d'équivalent dans l'IMT réunie à l'échelle nationale, provinciale ou même locale.

Si on veut continuer de progresser, que ce soit à l'échelle locale, provinciale ou nationale, on ne peut ignorer l'IMT du secteur privé. Le secteur public doit, à tout le moins, savoir ce qui se passe dans le secteur privé et planifier ses actions en conséquence. Mieux encore, le secteur public devrait miser sur la collaboration avec le secteur privé en vue d'édifier le meilleur système d'IMT possible pour le Canada. Pour ce faire, il faudra que toutes les parties concernées soient disposées à partager l'IMT et à former des partenariats pour la diffuser.

## 6. Pratiques exemplaires en matière d'IMT à l'étranger

### 6.1 Aperçu des systèmes d'IMT

Comme une étude globale des systèmes d'IMT dans le monde aurait exigé beaucoup trop de temps, nous avons pensé qu'il serait plus avantageux pour le Comité consultatif et pour le FMMT de s'intéresser aux pratiques exemplaires qui pourraient permettre d'améliorer le système canadien. Par conséquent, nous n'avons tenu compte que des pays dont l'économie et le système d'IMT étaient comparables à ceux du Canada, à savoir les États-Unis, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Danemark. Ces pays ont donc été choisis parce que leur système d'IMT ressemble à celui du Canada, et parce que ce sont des pays hautement industrialisés, caractérisés par un marché du travail moderne et complexe. Toutefois, le degré de centralisation est différent d'un pays à l'autre. Ainsi, le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Danemark ont mis en place des systèmes très centralisés. Grâce à des lois, l'Allemagne et le Danemark ont créé des liens étroits entre l'information sur le marché du travail et les systèmes d'éducation. Pour leur part, les États-Unis et l'Australie, deux fédérations, ont opté pour la décentralisation, et comptent énormément sur l'apport du secteur privé.

Une des caractéristiques les plus marquantes du système d'IMT du Royaume-Uni est qu'il repose sur un ensemble d'ententes de soutien touchant les fournisseurs d'IMT et les particuliers, les normes de qualité, le conseil stratégique, les mécanismes de coordination, l'appui politique ainsi que le soutien en matière d'évaluation et de recherche (Sharpe et Qiao 2006). Aux États-Unis, en Allemagne et au Danemark, des organismes sont chargés de l'information sur le marché du travail. Aux États-Unis, à l'échelle fédérale, l'organisme responsable est le *Bureau of Labor Statistics (BLS)*, et au Danemark, le *Danish National Forum for Dialogue in Educational and Vocational Guidance*. En Allemagne, le *Bundesagentur für Arbeit* est le plus gros producteur et diffuseur d'IMT. En Australie, le secteur public est le premier producteur d'IMT. Dans certains cas, le secteur public fournit directement l'IMT; dans d'autres, il sous-traite la production aux fournisseurs d'IMT du secteur privé. Le secteur privé est beaucoup plus présent dans ce secteur en Australie que dans la plupart des autres pays (OCDE, 2002a). Sous la supervision du secteur public, le secteur privé fournit de l'information exhaustive au public (Sharpe et Qiao, 2006).

### 6.2 Gouvernance de l'IMT

#### 6.2.1 Législation

Au Royaume-Uni et au Danemark, l'orientation professionnelle fait partie du système d'éducation et est régie par une loi. Ainsi, le Royaume-Uni a ancré l'IMT dans son programme et a pris des dispositions législatives pour qu'elle fasse partie intégrante du système d'éducation. La *1997 Education Act* fait en sorte que l'IMT soit accessible tant dans les établissements d'enseignement que dans les milieux de travail. Cette loi exige que toutes les écoles fournissent de l'information professionnelle aux jeunes, et qu'ils aient accès à des services d'orientation impartiale (OCDE, 2003d).

Le Danemark a adopté une loi semblable. Dans ce pays, selon l'*Act on Educational and Vocational Guidance*, les services d'orientation sont offerts par les services d'emploi publics, par les établissements d'enseignement et par d'autres organismes. L'application de cette loi fait que les étudiants rencontrent un conseiller d'orientation plusieurs fois durant leur scolarité, au cours de l'enseignement primaire et secondaire, ensuite dans le cadre de programmes d'éducation pour les jeunes (Organisation internationale du travail, 2004).

À l'opposé, au Canada, il n'existe pas de loi ni de règlement sur l'offre d'IMT dans les établissements d'enseignement. Si c'était le cas, étant donné la répartition des pouvoirs au Canada, ce seraient les administrations provinciales et territoriales qui devraient légiférer en la matière. À la place, les provinces et les territoires laissent cette responsabilité aux conseils scolaires locaux, qui sont libres d'offrir ou non de l'IMT aux élèves. Le Canada pourrait profiter de lois comme celles adoptées au Royaume-Uni et au Danemark, même si dans son cas, les actions devraient être entreprises au niveau provincial ou territorial. Ces mesures favoriseraient le rassemblement de toute l'IMT produite et sa distribution dans le système d'éducation. Une diffusion accrue de l'IMT auprès des élèves leur permettrait de faire des choix éclairés en matière d'éducation et de carrière.

## **6.2.2 Organisme responsable ou organisme d'encadrement**

Dans de nombreux pays, la coordination de l'IMT entre les ministères et organismes, ainsi qu'entre les ordres de gouvernement, laisse à désirer, ce qui limite la transparence et la cohérence. Par exemple, l'information fournie par les organismes peut se recouper ou être inexacte. Les utilisateurs peuvent aussi avoir de la difficulté à trouver l'information dont ils ont besoin dans différentes sources, ou à distinguer un type d'information d'un autre. Ce n'est pas le cas aux États-Unis, au Danemark et en Allemagne. Dans ces pays, la responsabilité de l'IMT a été confiée à des organismes fondés à cet effet.

Aux États-Unis, l'organisme responsable a été établi en vertu de la *Workforce Investment Act of 1988*. On a également créé des centres d'information à guichet unique ainsi qu'un comité fédéral interorganismes, le National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC), qui coordonne l'élaboration, la diffusion et l'utilisation de l'IMT de concert avec les 56 State Occupational Information Coordinating Committees (SOICCs) (Sharpe et Qiao 2006).

En Allemagne, le Bundesagentur für Arbeit, service de placement fédéral, est le principal producteur et diffuseur d'IMT. Il joue un rôle important en rassemblant, en analysant et en diffusant l'IMT. En outre, d'importants partenariats ont été officiellement établis entre le service de placement et les établissements d'enseignement, ainsi qu'entre ces derniers et les personnes actives en matière de placement tout particulièrement (CENV, 2001; Sharpe et Qiao, 2006).

Par comparaison, la coordination du système d'IMT est beaucoup moins structurée au Canada qu'aux États-Unis, au Danemark et en Allemagne, car le Canada n'a pas mis en place d'organisme responsable ni d'organisme d'encadrement. L'établissement d'un tel organisme favoriserait la coordination de l'information au sein des portefeuilles, surtout entre l'éducation et le travail, entre les secteurs de l'éducation ainsi qu'entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

## **6.3 Collecte et analyse des données**

Au Canada, une abondante information sur le marché du travail est produite à l'échelle provinciale et nationale, et tous les cinq ans grâce au Recensement. Cependant, malgré une forte demande pour des données locales actualisées, que ce soit par ville (p. ex., The Pas, au Manitoba) ou par profession (p. ex., infirmières) et par ville, celles-ci ne sont pas toujours disponibles, sauf lors de la publication des données du Recensement quinquennal. En Australie, ce type de données peut être obtenu au moyen de techniques d'estimation pour petits domaines. Et aux États-Unis, cette information est recueillie grâce au programme Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD). De plus, des enseignements importants peuvent être tirés des stratégies de collecte des données de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, et du National Apprenticeship Vacancy Service du Royaume-Uni.

### **6.3.1 Données sur de petits domaines**

L'Australie déploie des efforts importants pour recueillir des données locales. L'Australian Bureau of Statistics (ABS) est la source officielle de statistiques sur le marché du travail. Chaque trimestre, le ministère de l'Emploi et des Relations en milieu de travail publie une estimation du chômage et de la main-d'œuvre pour chacun des quelque 1 300 secteurs statistiques locaux. Un secteur statistique local est essentiellement formé d'une région d'une province ou d'un territoire ou d'une partie de celle-ci. Il est important de souligner que bien que ces statistiques soient utiles, le gouvernement australien recommande de les utiliser avec prudence. En effet, comme elles sont basées sur de petits nombres, elles pourraient se transformer en pourcentages trop importants (données sur de petits domaines en Australie). Afin d'obtenir des données locales, le gouvernement du Canada, en partenariat avec Statistique Canada, les provinces et les territoires, pourrait suivre une méthode similaire.

### **6.3.2 Flux bruts de la main-d'œuvre**

Contrairement à la situation au Canada, le flux brut d'information sur les changements dans la population active, l'emploi et le chômage est disponible aux États-Unis et dans certains pays européens. Aux États-Unis, deux sources principales de données fournissent de l'information sur les flux bruts de la main-d'œuvre : le Current Population Survey (CPS) et le programme Business Employment Dynamics (BED). Le CPS, qui s'apparente à l'Enquête sur la population active (EPA) du Canada, est une enquête mensuelle menée auprès des ménages qui couvre l'ensemble de la population active civile, y compris les travailleurs autonomes. Les données, publiées tous les mois, portent sur les flux entre les quatre catégories suivantes : personnes ayant un emploi, personnes au chômage, personnes inactives, autres entrées ou sorties (décès, personnes atteignant l'âge de 16 ans et migration internationale nette). Le premier ensemble de données a été créé en 2005, mais les données elles-mêmes remontent jusqu'à 1990 (niveau national seulement). On peut consulter les données désaisonnalisées ou non, ventilées par sexe. Aucun détail sur les industries n'est accessible au public.

Les données sur les flux bruts pour la période de novembre à décembre 2008 sont présentées sous une forme matricielle dans le tableau 6.1 ci-après. Cette matrice représente le nombre de personnes qui sont passées d'une situation donnée par rapport au marché du travail en novembre (colonne de gauche) à une autre situation en décembre (ligne du haut). La diagonale



représente donc le nombre de personnes qui n'ont pas changé de situation durant la période visée. La colonne à l'extrême droite présente la ventilation de la population en âge de travailler selon sa situation par rapport au marché du travail en novembre (p. ex., 144,1 millions de personnes avaient un emploi en novembre 2008). La ligne du bas indique la même chose, mais pour décembre (p. ex., 143,4 millions de personnes avaient un emploi en décembre 2008). Ainsi, de novembre à décembre 2008, sur une base nette, l'emploi a chuté de 806 000 et le nombre de personnes au chômage a augmenté de 632 000. Ces estimations reflètent d'importants flux bruts : quelque 6,5 millions de personnes ont quitté leur emploi (2,56 millions sont au chômage et 3,89 millions ont quitté la population active) et près de 5,7 millions de personnes ont pris un emploi (2,09 millions étaient au chômage et 3,49 millions ne faisaient pas partie de la population active).

**Tableau 6.1**  
**Flux désaisonnalisés de la main-d'œuvre selon le CPS,**  
**de novembre à décembre 2008 (en milliers)**

Décembre Novembre	Personne au travail	Personne au chômage	Hors population active	Autres entrées*	Total
<b>Personne au travail</b>	137 677	2 558	3 886	23	144 144
<b>Personne au chômage</b>	2 088	6 134	2 252	2	10 476
<b>Hors population active</b>	3 487	2 380	74 158	183	80 208
<b>Autres entrées*</b>	86	36	292	0	415
<b>Total</b>	143 338	11 108	80 588	208	

Source : Bureau of Labor Statistics ([www.bls.gov/cps/cps\\_flows.htm](http://www.bls.gov/cps/cps_flows.htm)).

\* Tient compte de l'estimation des décès (sorties), de l'entrée des personnes atteignant l'âge de 16 ans et de l'estimation de la population après corrections en raison de la migration internationale nette.

L'ensemble de statistiques du programme BED présenté dans le tableau 6.2 provient du Quarterly Census of Employment and Wages (QCEW). Ce recensement s'appuie sur des données administratives obtenues d'établissements américains et couvrant 98 pour cent des emplois du secteur privé. Les flux sur la création et la perte d'emplois du BED sont publiés tous les trois mois depuis 1992 (avec un délai d'environ huit mois) et sont ventilés par État, par industrie et par taille de l'entreprise. On peut également savoir si la création et la perte d'emplois résultent de l'expansion ou de la régression d'entreprises, ou encore de leur ouverture ou de leur fermeture. En mars 2008, le nombre d'emplois dans les entreprises du secteur privé a chuté de 270 000 par rapport à celui de décembre 2007 : 7,13 millions d'emplois ont été créés et 7,40 millions ont été perdus. Selon le CPS, durant la même période, l'emploi a chuté de 271 000.

**Tableau 6.2****Création et perte d'emplois dans le secteur privé aux États-Unis selon le BED, troisième mois du trimestre par rapport au troisième mois du trimestre précédent (en milliers) (données désaisonnalisées)**

	Septembre 2007	Décembre 2007	Mars 2008
<b>Création d'emplois (brut)</b>	7 323	7 676	7 130
<b>Entreprises en expansion</b>	5 849	6 220	5 731
<b>Ouverture d'entreprises</b>	1 474	1 456	1 399
<b>Perte d'emplois (brut)</b>	7 564	7 366	7 400
<b>Entreprises en régression</b>	6 209	6 010	6 047
<b>Fermeture d'entreprises</b>	1 355	1 356	1 353
<b>Changement d'emploi (net)</b>	-241	310	-270

Source : Bureau of Labor Statistics ([www.bls.gov/bdm/#news](http://www.bls.gov/bdm/#news)).

### 6.3.3 Programme américain Longitudinal Employer-Household Dynamics

Ces dernières années, les États-Unis ont innové en matière d'élaboration d'IMT locale (Dea, 2008). Ainsi, le programme Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD) utilise des techniques statistiques pour combiner des données administratives recueillies par le gouvernement fédéral et par les États sur les employeurs et sur les employés avec des données provenant d'enquêtes et de recensements du US Census Bureau pour produire de l'IMT détaillée par comté, sur une base trimestrielle. Le partenariat Local Employment Dynamics (LED) établi entre les organismes des États chargés de l'IMT et le Census Bureau a permis de tirer de nouvelles informations sur les conditions du marché du travail local, à peu de frais et sans ajouter de questions ni de réponses, grâce à l'utilisation intelligente des dossiers des travailleurs et des entreprises. Une méthode semblable pourrait être appliquée au Canada.

### 6.3.4 Enquête européenne sur les conditions de travail

Le rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, 2007) décrit de manière détaillée les conditions de travail dans 31 pays d'Europe. Il présente les réponses de travailleurs à des questions portant sur une vaste gamme de sujets comme l'organisation du travail, le temps de travail, l'égalité d'accès à l'emploi, la formation, la santé et le bien-être ainsi que la satisfaction professionnelle. Ce rapport donne un aperçu précieux sur la façon dont les travailleurs européens vivent et évaluent leur vie active et leurs conditions de travail. L'enquête, réalisée selon un cycle de cinq ans, est un moyen efficace de suivre de près les changements touchant les conditions de travail au fil des ans. Depuis 15 ans, elle fournit un portrait complexe du travail et des conditions de travail en Europe. Elle a aussi suscité de nouvelles recherches visant à mieux comprendre et à mieux mettre en contexte les données (Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2007). L'Eurostudy est un bon exemple de pratique exemplaire en matière de collecte de données qui pourrait être suivi au Canada. On pourrait même englober toute l'Amérique du Nord (Mexique, États-Unis et Canada). Dans les deux cas, une étude de cette ampleur et aussi approfondie fournirait de l'information précieuse sur les conditions de travail et aiderait à mieux comprendre les enjeux américains.

### **6.3.5 National Apprenticeship Vacancy Service**

Le Royaume-Uni est en train de mettre sur pied le National Apprenticeship Vacancy Service, dont l'objectif est de mettre en relation des employeurs ayant des postes d'apprenti à pourvoir et d'éventuels apprentis (UK Department for Universities, Education & Skills, 2008). Un site Web offrira de l'information dynamique et de grande qualité sur la formation en apprentissage destinée aux employeurs, aux éventuels apprentis ainsi qu'à leurs parents ou tuteurs, aux établissements d'enseignement et aux fournisseurs de services. On y trouvera aussi de l'information très utile sur la gestion de tous les aspects du recrutement d'apprentis. Ce service permettra de jumeler d'éventuels apprentis et des employeurs qui ont des places à offrir, de suivre leurs progrès et d'intervenir au besoin. Le service dressera une liste d'apprentis et d'employeurs, et leur proposera d'utiliser le National Apprenticeship Vacancy Matching Service. Au Canada, on assiste actuellement à une pénurie de postes d'apprenti, et il n'existe pas de système national cohérent qui mette en relation les employeurs ayant des postes à pourvoir et les éventuels apprentis. Un tel outil pourrait s'avérer très utile pour renforcer l'efficacité et la coordination au sein du système d'apprentissage du Canada de même que pour accroître la promotion et le placement des apprentis.

## **6.4 Diffusion de l'information**

D'après les pratiques exemplaires en vigueur à l'étranger, il semble qu'on doive utiliser divers moyens de diffusion de l'IMT pour toucher tous les utilisateurs potentiels : le Web (portail unique), la vidéo, l'imprimé, le téléphone et les centres de recherche d'emploi. Ces pratiques montrent aussi qu'il est important de promouvoir le système d'IMT, par exemple au moyen d'une campagne publicitaire continue, pour que les utilisateurs connaissent tous les services mis à leur disposition. Enfin, les pratiques exemplaires appuient la diffusion libre et gratuite des données sur le travail sur Internet.

### **6.4.1 Combinaison des moyens de diffusion**

Les systèmes d'IMT des États-Unis et du Royaume-Uni fournissent un exemple parfait d'utilisation réussie de divers moyens de diffusion. Les producteurs d'IMT du gouvernement américain combinent avec succès la vidéo, l'imprimé, le CD-ROM, le téléphone et Internet pour diffuser l'IMT. Grâce à cette stratégie, toutes les personnes visées par l'IMT y ont accès, quel que soit leur moyen de communication privilégié (Sharpe et Qiao 2006).

Au Royaume-Uni, une autre approche novatrice, appelée Learndirect et lancée en 1998, permet de répondre aux besoins des adultes en matière d'IMT. Cette approche est axée sur la technologie des centres d'appels, financée par la University for Industry. De l'information gratuite et impartiale est offerte aux adultes pour les aider à se perfectionner et à profiter des possibilités de formation. À la fin de 2003, plus de 5 millions de personnes avaient appelé Learndirect et obtenu de l'information personnalisée. Learndirect offre également l'accès à une base de données en ligne répertoriant des centaines de cours spécialisés en informatique, en travail de bureau et en autoperfectionnement ([www.learndirect.co.uk](http://www.learndirect.co.uk)). Plus de 10 millions de visiteurs ont consulté le site depuis son ouverture, en 2000. Toute personne qui souhaite améliorer ses compétences professionnelles peut choisir en ligne des cours qui lui conviennent et trouver rapidement un centre Learndirect où entreprendre sa formation (Sharpe et Qiao 2006).

## 6.4.2 Portail Web unique

Le portail Web unique est sur le point de devenir la pratique exemplaire universelle en matière de diffusion d'IMT. De nombreux pays ont conçu, ou sont en train de concevoir, un portail à la fine pointe de la technologie à l'intention d'une vaste gamme de clients. Par exemple, l'Union européenne a développé EURES, Portail européen sur la mobilité de l'emploi qui donne de l'information sur les emplois et sur l'apprentissage dans toute l'Europe ([ec.europa.eu/eures](http://ec.europa.eu/eures)). De son côté, le Bundesagentur für Arbeit (organisme allemand chargé du travail), a créé un « marché du travail virtuel ». Ce marché est constitué d'un portail en ligne interne et externe. Il comporte des liens vers les services de ressources humaines d'entreprises privées et vers des services de placement payants. Ce système intégré a permis d'améliorer de beaucoup la transparence du marché du travail allemand. Grâce à des processus efficaces et à de nouvelles techniques, quelque 2 millions de jumelages emploi-travailleur par semaine ont été réalisés, et les chômeurs n'ont pas été les seuls à en profiter (Computer World, 2007).

Le département du Travail des États-Unis a financé la création d'un portail intégré et évolué, CareerOneStop.org, qui fournit de l'information aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Ce réseau réunit les services de placement, d'enseignement et de formation en un système cohérent de ressources à l'échelle du pays, des États et des régions. Il s'appuie sur les bases de données des gouvernements accessibles gratuitement sur Internet (notamment de postes vacants et de curriculum vitae gérés par les États). Le portail fournit aussi de l'information sur les carrières, les salaires et les avantages sociaux, l'éducation et la formation, et d'autre IMT pertinente.

L'Irlande, pour sa part, a commandé à un groupe d'experts une étude sur les besoins futurs en matière de compétences professionnelles. La principale recommandation du groupe portait sur l'élaboration d'un portail ou point d'accès unique. Le portail offrirait de l'information sur les carrières, les cours et le marché du travail, des profils d'organismes et d'entreprises, des outils d'évaluation, des témoignages, des services d'orientation en ligne et des liens vers des sites d'intérêt. Le groupe d'experts a recommandé d'établir clairement qui serait responsable de la création et de la gestion du portail, afin de garantir son accessibilité, et si un portail national devait être mis en place, il faudrait élaborer une campagne publicitaire importante (Phillips, Siobhan, Clarke and Classon. 2006).

Au Canada, en revanche, l'information sur le marché du travail accessible sur Internet est éparpillée, notamment dans des sites Web nationaux, provinciaux, territoriaux, locaux et privés qui n'ont pas le lien entre eux. Il n'existe pas de portail unique reconnu par tous. Développer un portail unique d'IMT serait la meilleure façon d'assurer la cohérence et la coordination du système d'IMT canadien sur le Web, largement fragmenté. Le Canada serait ainsi à la fine pointe de la technologie, et se conformerait davantage aux pratiques exemplaires adoptées à l'étranger. Les utilisateurs, que ce soit des étudiants, des gouvernements, des salariés ou des entreprises, pourraient trouver rapidement l'information sur le marché du travail dont ils ont besoin. La création et la gestion d'un tel portail exigeraient la collaboration des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT). En outre, elles supposent un investissement important en temps et en ressources en vue d'assurer l'exactitude et l'actualité de l'information et des liens sur le Web.

### 6.4.3 Campagne de publicité multimédia

La campagne de marketing de Learndirect au Royaume-Uni peut être qualifiée de succès en ce qui concerne la promotion de l'utilisation d'IMT. Pour inciter les citoyens à utiliser les services Learndirect, le Royaume-Uni mène des campagnes de marketing régulières et systématiques. Celles-ci utilisent largement la publicité à la radio et à la télévision, qui peut cibler des professions particulières (Sharpe et Qiao, 2006). Au Canada, de nombreux utilisateurs potentiels ne connaissent pas l'existence et la disponibilité de l'IMT. Il faut faire davantage de publicité et de sensibilisation pour s'assurer que les utilisateurs trouvent l'IMT dont ils ont besoin.

### 6.4.4 Données sur le marché du travail téléchargeables gratuitement

Les cinq pays étudiés mettent gratuitement à disposition leurs données sur le marché du travail, notamment les séries chronologiques, sur les sites Web de leurs organismes de statistique (le Bureau of Labor Statistics aux États-Unis, le National Statistical Office au Royaume-Uni, l'Australian Bureau of Statistics, le Federal Statistical Office d'Allemagne et Statistics Denmark). Toutefois, ces pays, ne sont pas les seuls à le faire. Les 29 pays de l'OCDE interrogés par le CENV pour le Comité possèdent des séries chronologiques cohérentes à long terme (neuf à dix ans ou plus) sur le taux national de chômage et le niveau national d'emploi (tableau 6.3, Sharpe, 2009). De son côté, Statistique Canada n'affiche pas de série chronologique à long terme sur son site Web, que ce soit sur le taux national de chômage ou sur le niveau national d'emploi. Le Canada est donc le seul pays de l'OCDE qui n'offre pas ses données de base sur le marché du travail en ligne gratuitement. Dans les pays où il n'est pas nécessaire de fournir ses coordonnées pour la facturation ni le numéro d'une carte de crédit, obtenir des données est beaucoup plus simple. Le fait qu'il n'y ait pas à payer pour obtenir les données rend aussi les sites Web plus conviviaux et moins intimidants. Dans tous les cas, les données peuvent être téléchargées directement ou copiées dans une feuille de calcul électronique. Cette approche est bien plus directe que celle de Statistique Canada, qui exige des droits pour obtenir les données provenant de sa base de données CANSIM.

*Les exigences de licences et les frais facturés par Statistique Canada pour accéder aux données restreignent leur accessibilité pour bien des utilisateurs et limitent la capacité des groupes d'utilisateurs de diffuser à grande échelle la mine d'information qu'ils peuvent extraire de ces données.*

Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

## **6.5 Leçons à tirer pour le Canada**

Voici quelques approches novatrices de l'IMT adoptées à l'étranger qui fournissent des leçons précieuses et qui pourraient être envisagées par le Canada :

- incorporer, dans les lois sur l'éducation (administrations provinciales et territoriales) des dispositions législatives visant à garantir l'intégration de l'IMT au parcours scolaire dans son entier;
- fonder un organisme d'encadrement coopératif et participatif pour orienter les travaux du fédéral ainsi que des provinces et des territoires sur l'IMT, et désigner un organisme responsable;
- étudier la faisabilité d'une estimation pour petits domaines et de la réunion de données administratives et d'enquête en vue d'obtenir des données locales;
- élaborer une étude nationale ou continentale semblable à Eurostudy;
- créer un service national d'offre de postes d'apprenti;
- utiliser divers moyens de communication pour toucher les utilisateurs d'IMT;
- créer un portail unique à la fine pointe de la technologie pour l'IMT;
- réaliser une campagne publicitaire pour promouvoir l'IMT en général et certains aspects en particulier, comme le portail unique;
- faire en sorte que l'agence de statistique offre gratuitement les données sur le marché du travail sur Internet.

Ces pratiques exemplaires en vigueur dans d'autres pays compléteraient bien le système canadien actuel d'IMT. Mais, tout en les envisageant, il importe de garder à l'esprit que chacun des pays étudiés est unique et que ces pratiques devront être adaptées aux besoins particuliers du Canada.

**Tableau 6.3**  
**Enquête sur l'offre gratuite en ligne de statistiques sur la main-d'œuvre dans les**  
**pays de l'OCDE**

<b>Pays</b>	<b>Taux de chômage</b>	<b>Années*</b>	<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Années*</b>
Allemagne	oui	1990-2008	oui	1990-2008
Australie	oui	1978-2008	oui	1978-2008
Autriche	oui	1995-2007	oui	1995-2007
Belgique	oui	1999-2008	oui	1999-2008
<b>Canada</b>	<b>non</b>	<b>***</b>	<b>non</b>	<b>***</b>
Corée	oui	2000-2008	oui	1982-2008
Danemark	oui	1995-2008	oui	1995-2008
Espagne	oui	1976-2007	oui	1976-2007
États-Unis	oui	1948-2008	oui	1939-2008
Finlande	oui	1989-2008**	oui	1989-2008**
France	oui	1996-2008	oui	1996-2008
Grèce	oui	1998-2008	oui	1998-2008
Hongrie	oui	1998-2008	oui	1998-2008
Irlande	oui	1988-2008	oui	1988-2008
Islande	oui	1991-2008	oui	1991-2008
Italie	oui	1992-2008	oui	1992-2008
Japon	oui	1953-2008	oui	1953-2008
Luxembourg	oui	2000-2008	oui	1995-2008
Mexique	oui	2000-2008	oui	2000-2008
Norvège	oui	1962-2007	oui	1961-2007
Nouvelle-Zélande	oui	1987-2008	oui	1986-2008
Pays-Bas	oui	1970-2008	oui	1970-2008
Pologne	oui	1990-2008	oui	2005-2008
Portugal	oui	1998-2008	oui	1998-2008
Royaume-Uni	oui	1971-2007	oui	1971-2007
République tchèque	oui	1993-2007	oui	1993-2007
Slovaquie	oui	1994-2007	oui	1994-2007
Suède	oui	1992-2008	oui	1970-2008
Suisse	oui	1991-2008	oui	1991-2007
Turquie	oui	1988-2006	oui	1923-2006
<p>* Dans certains cas, des données antérieures sont disponibles, mais ne sont pas cohérentes avec les estimations les plus récentes.</p> <p>** La base de données impose des frais annuels aux utilisateurs, pourtant, les données étaient accessibles gratuitement.</p> <p>*** Évidemment, des estimations pour 2004-2008 sont disponibles pour ces deux séries. Un minimum d'efforts suffirait pour recueillir ces données dans des publications gratuites.</p> <p><i>Nota</i> : Une longue série chronologique est définie comme une période d'au moins 9 ou 10 ans</p>				
Source : Sharpe, 2009.				

## 7. Ce que nous avons entendu

« Une bonne IMT est cruciale. »  
**Présentation de Polytechnics Canada**

« Nous devons compter sur une information juste et complète.  
Elle doit refléter les vraies réalités du marché du travail. »  
**EnviroCompétences**

Les Canadiens étaient impatients de donner leur point de vue au Comité. En s'appuyant sur un document de consultation afin d'orienter la discussion, le Comité a pu discuter avec plus de 400 Canadiens venant de différents milieux : des entreprises, des travailleurs, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, des intermédiaires, des experts et d'autres parties concernées. De plus, nous avons reçu 12 mémoires et 141 questionnaires d'enquête dûment remplis.

### **Encadré 7.1** **Mémoires déposés par :**

Alliance des conseils sectoriels  
Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires  
Association minière du Canada et Conseil des ressources humaines de  
l'industrie minière  
Caledon Institute of Social Policy  
Collèges de l'Ontario  
Conseil canadien sur l'apprentissage  
Conseils des ressources  
Jobmatics (Ontario)  
Manufacturiers et Exportateurs du Canada  
Polytechnics Canada  
The Russell Inn (Manitoba)  
Toronto Region Research Alliance

**Nota :** Voir la liste complète des organismes et des personnes consultés à l'annexe A.

Les consultations ont servi à étudier les sujets généraux suivants : rôle de l'IMT pour un groupe donné de participants (quels types d'IMT sont utilisés? dans quel but?), données (sources, lacunes), diffusion des données et accès (dans quelle mesure trouvez-vous l'information dont vous avez besoin?), interprétation de l'IMT (avez-vous besoin d'aide pour trouver et interpréter l'IMT?); rôle des parties concernées par l'IMT (les gouvernements en font-ils assez en ce qui concerne la diffusion de l'IMT? quel est le rôle des secteurs privé et public?).



Malgré les différences économiques régionales au Canada et les besoins divergents des acteurs du marché du travail, certains thèmes constants émergent.

## **7.1 Fragmentation**

Au Canada, l'IMT est produite par le gouvernement fédéral (différentes sources), par les treize gouvernements provinciaux et territoriaux, par les établissements d'enseignement, par les associations industrielles, par les conseils sectoriels et par d'autres organismes. Il existe une pléthore toujours croissante de sites Web sur le sujet. Toutefois, il n'y a pas, ou peu, de coordination entre les producteurs d'IMT, ce qui entraîne une diversité de sources déconcertante pour les utilisateurs. De nombreux groupes se sont plaints de cette situation, notamment ceux qui représentent des acteurs individuels du marché du travail, à savoir les étudiants, les chômeurs et les entreprises.

« Trop d'information. »

« Difficile de trouver ce qu'on cherche à moins  
qu'on vous dise où le trouver. »

**Deux participants au FMMT sur l'IMT, Fredericton, octobre 2008**

Il n'est donc pas surprenant que l'idée d'un portail unique d'IMT ait reçu un fort appui, bien qu'un certain scepticisme ait été exprimé concernant la capacité de le réaliser et de le gérer, et concernant la reconnaissance des ressources nécessaires à la mise en place d'une telle initiative.

« Avoir un numéro 411, centralisé, pour l'IMT. »

**Participant au National Consultation on Career Development  
and Workforce Learning (NATCON), janvier 2009**

Autre conséquence de cette incroyable diversité d'IMT, la difficulté d'évaluer la qualité d'une source par rapport à une autre, en particulier si les statistiques diffèrent. Cette situation, souvent attribuable aux différentes méthodes utilisées pour la collecte et la production d'IMT, laisse les utilisateurs non avertis confus. La nécessité de normaliser les méthodes de collecte, en particulier pour l'IMT locale, a été soulignée par certains participants.

## Encadré 7.2

### Principales constatations tirées du questionnaire de l'enquête sur l'IMT\*

- L'IMT la plus utilisée porte sur l'emploi (77 % des répondants). Une autre enquête réalisée sur le Web indique que l'information la plus en demande porte sur les salaires, les descriptions d'emploi et les exigences d'emploi.
- L'IMT produite par le gouvernement fédéral est la plus utilisée (gouvernement fédéral : 81 %; gouvernements provinciaux et territoriaux : 74 %; secteur privé : 49 %). Au Québec, les sources provinciales (Emploi-Québec) sont plus souvent consultées que les sources fédérales.
- RHDCC/Service Canada (67 %) et Statistique Canada (62 %) sont les principales sources fédérales d'IMT.
- Monster.ca et Workopolis.com sont les sources privées d'IMT les plus utiles selon les répondants.
- Les répondants sont davantage insatisfaits des sources d'IMT fédérales (52 % d'insatisfaits contre 41 % de satisfaits) par rapport aux sources provinciales, territoriales et privées (taux de satisfaction et d'insatisfaction pratiquement identiques). La satisfaction par rapport à l'IMT est bien plus grande au Québec qu'ailleurs.
- Internet est le moyen le plus utilisé pour consulter l'IMT (91 % des répondants).
- Les sites Web les plus souvent consultés sont : Statistique Canada, Emploi-Avenir, Labourmarketinformation.ca (site de Service Canada) et Guichet emplois.
- Plus de 40 % des répondants disent avoir de la difficulté à trouver l'information qu'ils cherchent.
- L'Enquête sur la population active et le Recensement sont les sources d'IMT de Statistique Canada les plus consultées selon les répondants.
- La nécessité de disposer d'information sur les postes vacants a été mentionnée par 72 % des répondants.
- Selon les répondants, l'insuffisance d'IMT touche surtout l'information locale (60 %), la mobilité de la main-d'œuvre (42 %) et les programmes sur le marché du travail (39 %).

\* Ventilation des répondants par secteur : 30 % d'ONG, 20 % d'universitaires, 18 % du gouvernement fédéral, 16 % des gouvernements provinciaux et territoriaux, 8 % des entreprises, 1 % des travailleurs, 7 % d'autres groupes. Ventilation par région : Ontario 39 %, Alberta 15 %, Colombie-Britannique 9 %, Terre-Neuve-et-Labrador 9 %, Nouveau-Brunswick 8 %, Québec 6 %, Nouvelle-Écosse 6 %, Manitoba 5 %, Saskatchewan 3 %. Noter qu'une série de questions légèrement différente a été utilisée pour les consultations officielles au Québec et que les réponses ne font pas partie des pourcentages, même si certaines constatations sont mentionnées. La liste des organismes et des personnes consultés au Québec se trouve en annexe A. Le questionnaire et un rapport sur les réponses seront diffusés sur le site Web du Comité consultatif, à l'adresse [www.lmi-imt.ca](http://www.lmi-imt.ca).

## 7.2 Insuffisance de données

### 7.2.1 Données sur les salaires

Bien que les données sur les salaires soient accessibles à partir de plusieurs sources, tant publiques que privées, elles sont considérées comme inadéquates par de nombreux utilisateurs. Pour ceux qui jouent un rôle actif sur le marché du travail, tels les chercheurs d'emploi, les employeurs ayant des postes vacants et les intermédiaires ou agences qui les aident (comme les conseillers en emploi ou les chasseurs de têtes), le taux de rémunération d'une profession donnée dans un marché local donné est très important. Cependant, il est difficile d'obtenir des données fiables sur lesquelles se baser pour prendre des décisions. Par ailleurs, les syndicats et les employeurs cherchent aussi de l'information sur des aspects autres que les salaires (par ex. les avantages sociaux et les programmes en milieu de travail) pour évaluer les avantages comparatifs d'un milieu de travail par rapport à un autre, et pour suivre les tendances au fil des ans.

Les décideurs chargés du développement économique et du marché du travail, de la Banque du Canada aux ministères provinciaux et territoriaux, ont tous souligné la nécessité de créer un indice du prix de la main-d'œuvre, comme il en existe dans d'autres pays. De cette façon, on pourrait réaliser des analyses macroéconomiques plus exactes. L'Australie et les États-Unis ont tous deux été cités comme ayant de bons modèles. Les décideurs veulent des indices du prix de la main-d'œuvre à pondération fixe, qui incluent tous les avantages.

*L'IMT doit se trouver à un seul endroit pour que nous travaillions tous à partir des mêmes bases. D'ailleurs, lorsqu'on demande des avis relatifs au marché du travail, il n'existe pas d'ensembles d'information précis ou fiables que l'on peut utiliser. Tout le monde semble s'inspirer d'une source différente, et il n'y a pas de système pour nous dire laquelle est la plus valide ou précise. Je crois que c'est souvent pour cette raison que les OMT sont rejetées; l'employeur n'a pas d'idée de ce que devrait être le taux de rémunération qui prévaut et souvent, je ne pense pas que l'information donnée par Service Canada reflète avec précision la situation des régions rurales.*

The Russell Inn, Russell Manitoba

*Les employeurs ont besoin d'une information qui les aide à conserver leur effectif. L'un de leurs premiers besoins est la connaissance des taux de rémunération locaux pour leur permettre de soutenir la concurrence.*

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

*Une information à jour et précise sur les salaires et traitements aiderait beaucoup les exploitants de services alimentaires à prévoir et à gérer leurs coûts. Dans une industrie où plus de 30 sous par dollar de ventes servent à payer les coûts de main-d'œuvre, une information précise sur la rémunération devient essentielle.*

Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Les données sur les salaires qui proviennent de sources comme l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, le système de comptabilité nationale, les conventions collectives et les associations industrielles se contredisent parfois entre elles. L'utilisateur ne connaît donc pas la situation réelle, et ne peut prendre une décision éclairée en se fondant sur ces données.

### 7.2.2 Données sur les postes vacants

Dans les années 1970, le Canada réalisait des enquêtes sur les postes vacants, mais elles ont été remplacées par un indice de l'offre d'emploi, qui a lui-même été abandonné en raison de l'avènement d'Internet et de la difficulté de suivre les petites annonces dans de nombreux médias. Ainsi, il n'est pas surprenant que de nombreux participants aient souligné la nécessité de réaliser une enquête sur les postes vacants afin d'évaluer la demande de main-d'œuvre dans les régions au fil des ans. Les décideurs doivent pouvoir cerner le resserrement du marché du travail pour être en mesure d'élaborer des politiques et des programmes favorisant la gestion macroéconomique et un marché du travail efficace. Par exemple, pour déterminer s'il est nécessaire de faire appel aux immigrants pour pallier le manque de travailleurs, il faut savoir quelles professions sont touchées par une pénurie.

*Il serait utile d'avoir des données sur les postes vacants pour deux raisons : 1) déterminer quels sont les emplois où la demande est élevée, particulièrement aujourd'hui, à une époque où des postes sont ouverts aux travailleurs ayant procédé à un recyclage de leurs compétences et 2) déterminer les emplois pour lesquels l'offre est faible, c'est-à-dire ceux pour lesquels on compte trop de travailleurs. Pour l'instant, si les agences gouvernementales locales n'effectuent pas de suivi, et c'est souvent le cas, il est impossible d'obtenir cette information importante.*

Réseau des Commissions locales de l'Ontario

Évaluer la demande de main-d'œuvre est tout aussi important au niveau microéconomique. Un conseiller en emploi de Moncton doit savoir quelles sont les professions en forte demande dans sa région afin de conseiller les chômeurs sur la formation qu'ils devraient suivre pour trouver un nouvel emploi. Les employeurs doivent savoir dans quelle mesure le marché du travail est étroit en ce qui concerne les stratégies de recrutement. À cette fin, en 2004, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a lancé sa propre enquête sur les postes vacants dans les petites et moyennes entreprises (PME) en demandant à ses membres, dans son enquête trimestrielle intitulée *Les perspectives de votre entreprise*, d'indiquer le nombre de postes, dans leur entreprise, qui sont vacants depuis quatre mois ou plus. L'enquête recueille plus de 9 000 réponses d'entreprises chaque année. La FCEI a récemment revampé son enquête afin de dresser un portrait plus complet des postes vacants dans les PME.

### 7.2.3 Données sur l'offre de main-d'œuvre

L'insuffisance de données sur l'offre de main-d'œuvre (ventilées par niveau de scolarité, par niveau de compétence et par profession), en particulier provenant des collèges et des fournisseurs privés, constitue un problème pour toutes les parties concernées. Celles-ci ont besoin de ces données pour gérer efficacement les ressources humaines, qu'il s'agisse d'entreprises planifiant la construction d'installations ou des gouvernements fédéral,

provinciaux et territoriaux évaluant l'offre et la demande de main-d'œuvre, actuelle et future, ou cherchant à établir si elles doivent intervenir dans le marché du travail.

Un autre obstacle, souligné plus d'une fois, est l'impossibilité de suivre les étudiants durant leur parcours pédagogique et professionnel, de moins en moins linéaire. Le recours à un identificateur unique (code permanent) a été suggéré comme une solution possible. Une expérience de ce genre a déjà été tentée au Québec et en Colombie-Britannique.

#### 7.2.4 IMT sur de petits domaines

L'IMT sur de petits domaines, c'est-à-dire sur les marchés du travail locaux ou sur des segments particuliers de professions et d'industries (ou sur les deux), est en forte demande. Malgré la mondialisation du commerce et du travail, nombre de travailleurs et d'entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, mènent leurs activités localement, et souhaitent obtenir de l'information à ce niveau. Aucune source n'offre d'information locale exhaustive, et ce type d'information serait très coûteux à produire à partir d'enquêtes nationales. Des efforts ont été déployés en vue de fournir des estimations pour petits domaines, mais les résultats sont limités. Bien qu'on puisse trouver le profil des communautés dans le Recensement, ces données ne sont pas mises à jour rapidement ni ne sont ventilées par professions et par secteurs d'activité, comme le souhaiteraient de nombreux utilisateurs. Les participants nous ont donc informés qu'ils devaient se débrouiller avec ce qu'ils pouvaient obtenir, souvent en se fiant à des réseaux informels, aux journaux, à de l'information qualitative et à des rapports plus formels émanant notamment de Service Canada, des gouvernements provinciaux, des administrations municipales, des associations industrielles, des conseils sectoriels, des conseils locaux de formation et d'autres organismes semblables.

*En dépit des importantes difficultés économiques auxquelles se bute actuellement l'industrie de la fabrication, les membres des MEC se retrouveront à moyen terme dans une situation marquée par un vieillissement de la population active, une réduction du nombre de nouveaux venus sur le marché du travail, et une augmentation du nombre de départs à la retraite. Cette situation surtaxera même davantage la capacité des entreprises de recruter et de conserver des travailleurs, de même que l'optimisation de la productivité du personnel en place par une formation et un développement améliorés. De plus, il s'agit d'activités permanentes et « en temps réel » que l'on observe au niveau du marché du travail local et qui exigent les données locales les plus à jour.*

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

Bien que cela ne semble pas une attente réaliste, les employeurs aimeraient obtenir de l'information plus détaillée sur les professions qu'offre le niveau à quatre chiffres de la CNP. Par exemple, s'ils cherchent un conducteur de grue, ils ne veulent pas être obligés de consulter une liste qui comprend des conducteurs d'engin à chenilles et des conducteurs de chasse-neige. De même, pour des opérations spécialisées touchant l'exploitation minière, pétrolière ou gazière, les employeurs cherchent des compétences particulières qui peuvent être classées sous d'autres professions.

## **7.2.5 Mobilité de la main-d'œuvre**

De nombreuses personnes ont fait remarquer qu'il n'existait pas de source de données facilement accessible sur la migration temporaire des travailleurs entre les provinces. Cette information est pourtant cruciale pour les provinces atlantiques, une proportion importante de la population travaillant une partie de l'année dans l'Ouest, et pour l'Alberta, qui a attiré un nombre incalculable de travailleurs de l'extérieur ces dernières années. On dispose de peu d'information sur cette main-d'œuvre « cachée », ce qui nuit à la planification de la main-d'œuvre dans ces deux régions. Selon certains, demander le lieu de résidence et le lieu de travail dans les enquêtes serait un moyen efficace d'évaluer l'ampleur de la migration interprovinciale.

Par ailleurs, des participants ont souligné que suivre de près la migration secondaire des immigrants, à partir de leur « lieu d'établissement », favoriserait l'élaboration de politiques et de programmes qui permettraient de mieux intégrer les immigrants au marché du travail.

## **7.2.6 Des données particulières pour des utilisateurs particuliers**

Les utilisateurs d'IMT n'ont pas tous les mêmes besoins. Parmi les besoins ciblés, mentionnons des données par région rurale et par région urbaine, des données sur la syndicalisation ainsi que des données sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

En raison du resserrement du marché du travail ces dernières années, les groupes sous-représentés retiennent de plus en plus l'attention, et l'insuffisance de données sur ces groupes se fait sentir. Les groupes les plus souvent mentionnés au cours des consultations sont les Autochtones, les nouveaux immigrants et les personnes handicapées.

La Maytree Foundation a souligné l'importance de créer une base de données sur les nouveaux immigrants recensant leurs compétences et leurs qualifications, afin d'aider les employeurs à trouver les travailleurs dont ils ont besoin, et les immigrants à obtenir un emploi correspondant à leurs compétences. La même idée a été proposée par d'autres personnes consultées, et a même été mise en pratique dans certaines régions. Mentionnons à cet égard le programme de jumelage et de placement en génie de la division de la Colombie-Britannique des Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), projet pilote qui bénéficie du soutien financier de RHDCC. L'association nous a informés qu'elle gérait un répertoire de près de 200 ingénieurs formés à l'étranger et qu'elle faisait la promotion de leur embauche (mémoire des MEC).

De plus, la Maytree Foundation et l'agence COSTI Immigrant Services se sont dites préoccupées par le manque de transparence entourant l'utilisation de l'IMT pour établir des critères de sélection visant les immigrants. Selon ces organismes, la façon dont les projections du SPPC sont utilisées pour déterminer les 38 professions en forte demande (pour accélérer le traitement des demandes d'immigration en vertu du nouveau règlement) n'est pas claire.

## **7.2.7 Compétences par rapport à emplois et travail par rapport à emplois**

Il existe un besoin croissant d'information sur les compétences disponibles ou en demande, par rapport aux emplois disponibles ou aux professions en demande. Le comité consultatif sur

l'information sur le marché du travail constitué par Manufacturiers et Exportateurs du Canada souligne dans son mémoire que « les employeurs cherchent de plus en plus un ensemble de compétences, alors qu'une bonne partie de l'information est formulée dans des termes relatifs aux professions [...] De nouvelles professions sont créées, et les compétences requises pour les professions existantes peuvent changer au fil des années ». Dans le mémoire du Caledon Institute of Social Policy, Sherri Torjman fait observer que même si le marché du travail comporte de plus en plus d'emplois atypiques (emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels), les méthodes actuelles de collecte des données reflètent toujours le marché du travail traditionnel, à savoir des emplois à temps plein, de 9 h à 5 h, à l'année. Elle fait remarquer qu'en ne comptant que les emplois formels disponibles, on peut sous-estimer les débouchés réels. Ainsi, des prospecteurs d'emploi de Winnipeg qui ont discuté avec des employeurs locaux de la disponibilité du travail, plutôt que des postes vacants, ont noté davantage de débouchés pour leurs clients.

*La fonction de RH aujourd'hui dépasse les services administratifs traditionnels qui caractérisaient les RH autrefois. Elle tend de plus en plus vers une approche stratégique de gestion du capital humain alignée sur le soutien et l'information des objectifs et de l'orientation des entreprises. Il s'agit d'une tendance importante, puisque la compétitivité d'aujourd'hui exige que les professionnels de RH cherchent davantage à bâtir un effectif plus souple et capable de mieux s'adapter. L'information sur le marché du travail, comme celle utilisée pour projeter les besoins et comprendre l'offre et la demande de main-d'œuvre, est essentielle pour améliorer la capacité stratégique des RH et permettre aux sociétés de planifier leur avenir.*

Conseil canadien des associations en ressources humaines

*... nous permettent de conclure que, pour suivre l'évolution des changements économiques et technologiques, il faudra améliorer les systèmes canadiens d'observation et d'analyse du marché du travail, et cela même s'ils comptent parmi les meilleurs du monde. Il serait en particulier souhaitable que la collecte de données, traditionnellement fondée sur une nomenclature des titres de professions, tienne davantage compte des ensembles de compétences qui sont effectivement requises pour l'exercice de professions particulières – dont plusieurs évoluent d'ailleurs rapidement. Il serait également important d'améliorer notre capacité d'analyser les données sur le marché du travail et d'utiliser efficacement cette information.*

Groupe d'experts sur les compétences : *Viser plus haut : compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir (1999)*

### **7.3 IMT axée sur l'avenir**

Comme l'ont souligné certains participants, nous possédons assez d'information sur les conditions passées (données historiques), mais pas assez sur les conditions probables dans l'avenir. Tout en reconnaissant que l'avenir est forcément incertain, le Conseil canadien sur l'apprentissage, dans son mémoire au Comité, mentionne que les entreprises, les établissements d'enseignement et les décideurs ont besoin de certaines indications pour planifier leurs activités, pour prévoir les besoins en formation ainsi que la demande et l'offre

de main-d'œuvre (et les compétences requises). Il est donc nécessaire d'effectuer des projections, en particulier sur les professions, même si elles sont imparfaites.

*Des projections détaillées de l'IMT et à l'échelle macro-économique permettent aux établissements d'enseignement et aux employeurs de mieux prévoir les besoins de formation des employeurs locaux. Ainsi, l'industrie peut préparer des analyses de rentabilisation plus solides pour les programmes offrant la formation technique, professionnelle et de sécurité nécessaire selon les normes professionnelles et de rendement. Cette information permet également aux administrations provinciales et territoriales d'investir davantage dans la formation et l'éducation, ce qui est de plus en plus important, compte tenu de l'innovation technologique rapide dans le secteur.*

L'association minière du Canada et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) est utilisé par les ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux à différents degrés. Il sert aussi de point de départ à d'autres produits, comme Emploi-Avenir (édition nationale). Cependant, hormis les gouvernements FPT et les conseils sectoriels, peu d'utilisateurs en avaient entendu parler, d'après ce qu'a pu constater le Comité. Le Comité a d'ailleurs rencontré des groupes qui font leurs propres projections, non pas parce qu'ils sont insatisfaits des autres projections ni parce qu'ils souhaitent examiner d'autres scénarios, mais simplement parce qu'ils ne connaissent pas les projections existantes. Cet exemple illustre parfaitement l'inefficacité du système d'IMT du Canada, inefficacité résultant d'une sensibilisation insuffisante et d'une coordination inadéquate au sein du système.

## **7.4 Rapidité**

« La rapidité et la mise à jour sont cruciales. »  
**Mémoire des Manufacturiers et Exportateurs du Canada**

En raison des changements rapides dans l'économie et dans le marché du travail, toutes les parties concernées (travailleurs cherchant un emploi, employeurs cherchant des travailleurs, décideurs) cherchent de l'information sur le marché du travail actuel et futur. Presque tous, sans exception, ont abondé en ce sens. Malheureusement, cette information n'est souvent disponible qu'après un long délai. L'exemple du recensement a souvent été cité à cet égard. Source d'information la plus complète, le recensement n'a lieu que tous les cinq ans, et il peut s'écouler jusqu'à deux ans avant que les données soient publiées.



*L'information comprenant le taux de chômage, le taux de postes vacants et le taux de roulement de personnel est importante. Si, au Canada, Emploi-avenir offre un certain nombre de données du genre, ses dernières statistiques datent de 2004 et n'ont plus beaucoup d'utilité en 2009, le marché du travail ayant évolué. Une IMT à jour, prospective et détaillée améliorerait la capacité des polytechniques de concevoir les programmes qui répondent le mieux aux besoins des employeurs et ferait en sorte que les écoles et les élèves affichent un taux élevé de placement.*

Polytechniques Canada

*Tous les cinq ans, Statistique Canada procède au recensement, qui procure à des groupes industriels comme le nôtre une information détaillée et exhaustive sur les caractéristiques de notre effectif par code de profession. Comme Statistique Canada a besoin de deux à trois ans pour publier les données, ces dernières sont beaucoup moins pertinentes et utiles pour ces groupes industriels. Nous aimerions être capables d'offrir à l'industrie une analyse de ces données pendant qu'elles sont toujours d'actualité.*

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

## **7.5 Sensibilisation**

Bien qu'il existe une abondance d'information, nous avons constaté pendant les consultations que celle-ci n'était pas bien connue par l'utilisateur moyen d'IMT, et le Comité a rencontré relativement peu d'utilisateurs qui accédaient directement aux sources de données primaires. Ceux qui le font sont surtout de gros organismes, mieux dotés en ressources, comme le gouvernement fédéral, les grandes provinces, certains conseils sectoriels et certaines grandes associations.

Le problème revêt plusieurs aspects. Premièrement, les principales sources d'information, émanant de Statistique Canada et de RHDCC, ne sont pas aussi connues qu'on le souhaiterait. Deuxièmement, il est difficile de trouver l'information voulue sur les sites Web de ces organismes. Troisièmement, les manuels censés expliquer comment interpréter les données sont soit introuvables soit obsolètes. Enfin, l'utilisateur qui réussit à franchir ces obstacles – beaucoup échouent – peut quand même être découragé par le coût d'achat des données ou par d'autres obstacles à l'accès.

Il est nécessaire de faire un meilleur usage de l'information existante. Les parties concernées ont recommandé de faire une meilleure promotion des sources d'IMT, de créer de meilleurs moteurs de recherche et de concevoir des sites Web plus conviviaux, avec un accès simplifié aux données. Chacun devrait être en mesure de trouver l'IMT dont il a besoin en utilisant le moteur de recherche Google.

## 7.6 Accès

« Dans une économie axée sur le savoir, nous estimons que les données collectées par Statistique Canada, aux frais des contribuables, devraient être gratuites. »  
**Mémoire de l'Alliance des conseils sectoriels**

Nous avons également compris qu'au-delà de la sensibilisation, il existait des problèmes d'accès. Le coût d'acquisition d'IMT spécifique, qu'elle provienne de Statistique Canada ou de sources privées, a souvent été cité comme un obstacle. Ce coût est jugé trop élevé par rapport au budget de nombreux organismes, en particulier les plus petits, des petites provinces, des petites entreprises et des organismes sans but lucratif.

Comme l'a souligné, parmi d'autres, la Toronto Region Research Alliance, les données sont souvent la propriété exclusive des fournisseurs d'IMT, en particulier dans le secteur privé, et sont donc inaccessibles à l'externe. Par ailleurs, l'accès aux microdonnées des enquêtes et aux données administratives peut représenter un réel défi, pour diverses raisons : il faut posséder des connaissances techniques considérables pour être capable d'utiliser ces données; les données sont protégées par des dispositions relatives à la confidentialité; la loi interdit l'utilisation des données à des fins autres que celles de leur collecte. Le Comité a entendu plusieurs plaintes d'utilisateurs avertis au sujet d'un accès simplifié aux données dont profiteraient les universitaires. « Les personnes en dehors du milieu universitaire doivent payer pour l'obtenir, ce qui est frustrant », déplorait un participant au FMMT 2008 sur l'IMT, à Fredericton.

Sous un autre angle, des personnes ont également indiqué que l'accès pouvait être problématique pour certains groupes. Par exemple, ceux qui ne peuvent pas utiliser Internet ou qui ne l'utilisent pas, pour quelque raison que ce soit, se voient privés d'une bonne partie de l'information. Les personnes qui vivent loin des grands centres urbains n'ont pas facilement accès à l'information disponible dans les institutions, comme les bibliothèques FPT. La diffusion de l'IMT doit prendre en compte les groupes visés pour être efficace. Les étudiants ont été cités comme un groupe d'utilisateurs qui a grand besoin d'une IMT précise, mais pour les joindre, on doit penser au moyen le plus approprié, fort certainement Internet. Cela dit, les sites d'IMT traditionnels, comme ceux de Statistique Canada, ne sont peut-être pas idéaux. L'idée de se servir de réseaux sociaux, comme Facebook, a été avancée. Divers moyens de diffusion (Internet, imprimé, centres d'accès communautaires, etc.) doivent être envisagés afin de toucher tous ceux qui ont besoin d'IMT.

## **7.7 Analyse et interprétation**

« Ramener l'information au niveau où elle peut être utile. »  
« Les données sont souvent obscures. »  
**Deux participants au Forum sur l'IMT de Fredericton, octobre 2008**

Malgré l'abondance des données disponibles, le Comité a souvent entendu dire qu'il fallait les analyser et les interpréter pour qu'elles servent vraiment aux utilisateurs. Les utilisateurs d'IMT non avertis, c'est-à-dire la grande majorité, réclament de l'information regroupée selon leurs besoins. Une touche personnelle, qui ne peut provenir que d'une personne capable d'interpréter l'information, est aussi un atout important. C'est là le rôle des intermédiaires, c'est-à-dire les conseillers d'orientation professionnelle (dans les écoles ou ailleurs), les conseillers en emploi et les organismes d'établissement des immigrants. Certains participants ont souligné la nécessité de former ces intermédiaires à l'utilisation de l'IMT. Il ne fait aucun doute qu'un système d'IMT global devra comporter des ressources consacrées à l'analyse et à l'interprétation des données.

## **7.8 Pratiques exemplaires**

Les Canadiens disposent d'une grande quantité de ressources. Durant nos consultations, nous avons entendu parler de nombreuses initiatives en cours et d'idées prometteuses pour combler les lacunes de l'actuel système d'IMT. Ces succès pourraient inspirer la création d'un répertoire de pratiques exemplaires touchant divers aspects du système d'IMT, comme il a été notamment suggéré par Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Nous considérons que c'est une bonne idée, mais la gestion serait probablement plus efficace si elle était assurée par un organisme du secteur privé, bien que cela pourrait être lié au portail unique dont nous avons parlé au début du présent rapport.

## **8. Gouvernance et coordination**

Nous allons maintenant aborder les conclusions que nous avons tirées des consultations, et les recherches que nous avons menées pour éclairer les enjeux. Le présent chapitre et le suivant constituent les fondements analytiques des recommandations présentées au début du rapport.

### ***8.1 Le besoin croissant de coordination fédérale, provinciale, territoriale***

La récente pénurie de main-d'œuvre dans l'Ouest et l'actuel accroissement du chômage dans l'ensemble du Canada, en particulier dans le Centre, font ressortir l'urgence de mieux coordonner à l'échelle des gouvernements FPT la production et la diffusion de macrodonnées et de microdonnées sur le marché du travail. Cette nécessité découle des changements apportés dans le partage des responsabilités en matière d'IMT. Bien que le gouvernement fédéral conserve une responsabilité générale, les provinces et les territoires ont plus de responsabilités en matière d'IMT depuis la mise en place d'ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Une collaboration et une coordination accrues entre les gouvernements sont donc requises pour que les Canadiens obtiennent l'IMT dont ils ont besoin et qu'ils méritent. Pour ce faire, le système d'IMT doit être régi par une structure de gouvernance adéquate.

### ***8.2 Modèle d'IMT exemplaire***

L'IMT peut être produite et diffusée de différentes façons dans une fédération comme le Canada. Quelle que soit la méthode choisie, elle doit refléter les responsabilités en matière de politiques, de programmes et de services d'IMT. Dans le cadre actuel, les options vont de la mise en place d'une structure de gouvernance d'IMT plus centralisée à l'amélioration du système actuel, fragmenté et, il est vrai, mal coordonné. Mais la question d'un degré optimal de centralisation n'implique pas un simple choix sur une échelle dimensionnelle. En fait, les avantages relatifs de la centralisation diffèrent de façon importante selon les trois fonctions clés de l'IMT que sont la collecte, l'analyse et la diffusion des données. La centralisation comporte ainsi un aspect fonctionnel qui peut être aussi important que l'aspect géographique.

En ce qui concerne la collecte et la production des données sur le marché du travail, le système centralisé actuel et l'organisme national chargé de ce travail, Statistique Canada, constituent nettement la meilleure solution. Peu de personnes nieraient qu'il existe un avantage évident à confier la collecte de données à un organisme hautement spécialisé, et de renommée mondiale, comme Statistique Canada. Et bien que les organismes de statistique provinciaux puissent effectuer un travail complémentaire utile, ils doivent accéder au vaste éventail des données et des enquêtes sur le marché du travail réalisées par Statistique Canada pour ce faire. Les économies d'échelle touchant la production de statistiques militent en faveur de la collecte d'IMT par un seul organisme. En outre, disposer de données semblables entre les administrations est très intéressant pour établir des comparaisons.

L'analyse des données peut aussi bénéficier d'une approche plus centralisée, par exemple dans le cas d'enquêtes ayant une portée nationale. Les données pourront être isolées par la suite. Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) et *Emploi-Avenir* (édition nationale) sont des exemples de produits analytiques importants nécessaires à l'élaboration des politiques relatives au marché du travail et à l'immigration. Leur production par le gouvernement fédéral central est pertinente. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont ensuite un rôle à jouer. Partant d'une prévision du SPPC, elles effectuent l'analyse de leurs propres marchés du travail, en vue d'élaborer des projections plus personnalisées à l'intention de leurs citoyens. Ces gouvernements peuvent en outre mettre à profit leur propre connaissance du marché du travail local. Bien que cette démarche soulève des inquiétudes quant à la cohérence de l'ensemble, celles-ci sont généralement considérées comme secondaires.

La fourniture d'IMT pourrait être davantage centralisée ou complètement décentralisée, mais elle pourrait aussi continuer à être produite à la fois par le fédéral et par les provinces et territoires. Le plus important, c'est de fournir la bonne IMT à ceux qui en ont besoin au moment voulu. Chaque gouvernement a un avantage comparatif, en réponse à certains types de besoins. Par exemple, le gouvernement fédéral est mieux à même de fournir de l'information sur le marché du travail national, tandis que les gouvernements provinciaux et territoriaux sont mieux placés pour fournir de l'information sur les marchés du travail provinciaux et locaux. Toutefois, en raison de sa responsabilité de longue date en matière d'assurance-emploi ainsi que de politiques et de programmes connexes sur le marché du travail, le gouvernement fédéral a mis sur pied un réseau de bureaux régionaux placés sous l'égide de Service Canada. Ces bureaux permettent au fédéral de fournir de l'information précieuse sur les marchés du travail provinciaux, territoriaux et locaux. En fait, certains gouvernements PT en sont venus à dépendre de cette IMT fournie par Service Canada.

Certains estiment que le système d'IMT pourrait être amélioré par la création d'un organisme d'IMT indépendant. Certains modèles existent au Canada.

L'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) est le modèle du genre le plus ambitieux et le plus complet. Cet organisme indépendant, sans but lucratif, a été créé par les gouvernements FPT pour fournir des données et des analyses sur le système de santé canadien et sur la santé des Canadiens. Il collecte et fait le suivi d'information provenant des hôpitaux, des autorités sanitaires régionales, des praticiens et des gouvernements. Les données et les rapports portent sur les services de soins de santé, les dépenses en santé, les ressources humaines dans le secteur de la santé et la santé de la population. C'est l'ICIS qui définit et promeut les indicateurs de santé nationaux comme l'espérance de vie ou les dépenses en santé par habitant. Ces indicateurs peuvent être utilisés pour comparer l'état de santé de la population au rendement et aux caractéristiques du système de santé, tant entre les provinces qu'entre les pays.

La gouvernance et le financement de l'ICIS pourraient servir de modèles pour la fondation d'un organisme d'IMT. Son conseil d'administration est formé de 16 membres représentant les administrations FPT et des groupes du milieu de la santé. Le statisticien en chef du Canada en fait également partie. En plus de ses responsabilités au sein de l'ICIS, le conseil d'administration fournit des conseils stratégiques à la Division de la statistique de la santé de Statistique Canada, à la Conférence des sous-ministres de la Santé du Canada et au statisticien en chef du Canada sur des questions concernant l'information en matière de santé.

La majeure partie du budget de l'ICIS, établi à 107 millions de dollars en 2008-2009, provient d'ententes de financement bilatérales entre les ministères de la Santé fédéral, provinciaux et territoriaux et des institutions de soins de santé. L'ICIS reçoit également des fonds pour des projets spéciaux et tire des revenus de la vente de produits et de services.

Bien que l'ICIS puisse servir d'inspiration, il existe de nombreux désavantages à établir un nouvel organisme responsable de l'IMT, le principal étant le long délai avant sa mise sur pied effective. L'investissement pourrait en valoir la peine s'il fallait s'assurer la collaboration de tous les ordres de gouvernement, mais les relations entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en matière d'IMT sont déjà excellentes, grâce au FMMT.

Le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ) est un autre modèle valable. Il s'agit d'une division de Statistique Canada créée comme secteur opérationnel de l'Entreprise nationale relative à la statistique juridique (ENSJ). Cette dernière est un partenariat réunissant les sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés de l'administration de la justice et le statisticien en chef du Canada. Sa mission est de fournir l'information nécessaire à l'administration de la justice, et de donner accès à cette information aux administrations et aux citoyens. L'ENSJ est donc chargée de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de statistiques et d'information de nature juridique.

Le Conseil de l'information juridique (CIJ) est l'organe directeur de l'ENSJ. Il est présidé par le sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada, et il est composé de représentants de tous les sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés de l'administration de la justice, ainsi que du statisticien en chef du Canada. La participation de ce dernier au CIJ crée des liens importants pour la planification stratégique du programme des statistiques juridiques. Le travail du CCSJ est supervisé par le Comité des agents de liaison (CAL), présidé par un membre du CIJ et composé de fonctionnaires nommés par les membres du CIJ et d'un représentant de l'Association canadienne des chefs de police. Le CCSJ travaille sous la direction de ces deux organes, ce qui favorise la coordination au niveau opérationnel.

Le CCSJ semble être le modèle le plus prometteur pour l'IMT, car il compléterait bien les institutions existantes; il pourrait s'appuyer sur leurs forces et pallier leurs faiblesses. Mais avant d'aborder le fonctionnement éventuel de ce système, il faut considérer la structure de gouvernance actuelle du système d'IMT.

### **8.3 Rôle du FMMT**

La structure de gouvernance nécessaire à la coordination et à la gestion de l'IMT au Canada existe déjà. En effet, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) rassemble les ministres concernés autour d'une même table. Son groupe de travail sur l'IMT a instauré un très bon rapport entre les gouvernements FPT et a déjà contribué de façon importante aux efforts déployés pour coordonner le travail en vue de produire une IMT encore plus exacte et plus pertinente. Plus précisément, le groupe de travail a élaboré des normes en matière d'IMT qui portent sur divers aspects, comme la protection des renseignements personnels et l'éthique, l'exactitude, l'exhaustivité et la rapidité de diffusion de l'information, la pertinence de l'information pour les utilisateurs, l'accessibilité, la prestation de services sur Internet, l'information sur les services et les programmes, l'information sur les emplois et le

recrutement, l'information sur l'orientation professionnelle, l'information sur la formation et l'éducation et l'information sur les profils du marché du travail.

À notre avis, le FMMT est reconnu par les gouvernements FPT et par tous les Canadiens comme l'organe pancanadien chargé de la coordination et de la gestion de l'IMT. Le FMMT jouerait le rôle de catalyseur, de coordonnateur et de superviseur de l'ensemble du système; il ne gérerait pas sur une base quotidienne chacun des éléments du système. Ceux-ci continueraient de relever des gouvernements et, dans les faits, de toutes les parties visées par la fourniture d'IMT. La plupart des recommandations présentées dans ce rapport peuvent être mises en œuvre par chacune des parties concernées dans sa sphère d'activité. Cela dit, nous estimons qu'il y a plus de chances que l'ensemble du système soit amélioré de façon efficace si une fonction de supervision est confiée au FMMT.

Toutefois, même si le FMMT est déjà une base solide sur laquelle établir la collaboration pancanadienne requise, l'organisme devra adopter une perspective plus stratégique et nouer des liens étroits avec toutes les parties concernées. Le FMMT devra assurer un leadership dynamique et fournir l'orientation stratégique nécessaire à la gestion et à la coordination efficaces de l'ensemble des politiques sur l'IMT au Canada.

Les ministres FPT chargés du marché du travail devraient établir ensemble les priorités générales en matière de collecte, d'analyse et de diffusion de l'IMT. Jusqu'à présent, le processus était que les provinces et les territoires se sont servis de l'IMT produite par différents organismes fédéraux et en ont fait le meilleur usage possible en vue de répondre à leurs besoins. Il faut souligner que ces organismes fédéraux, principalement Statistique Canada et RHDCC, ont bien reçu les commentaires des provinces et des territoires, mais ces commentaires ne sont pas systématiques et le processus doit vraiment être amélioré.

De nombreux exemples illustrent le manque de coordination au sein du fédéral et des provinces (ainsi qu'entre eux) lorsque celles-ci cherchent à assumer leurs responsabilités croissantes en matière de politique dans le domaine du marché du travail. Ainsi, leur incapacité à élaborer un plan général pour obtenir l'IMT qu'elles souhaitent est un problème fondamental. Nous recommandons que le FMMT soit mandaté par les gouvernements FPT pour concevoir un tel plan et répondre aux besoins du Canada à ce chapitre. Nous sommes d'avis que notre rapport peut servir de point de départ à ce plan. Les principaux éléments de celui-ci devraient être : la détermination des données requises pour s'acquitter des responsabilités en matière de politique (données pouvant être collectées de façon réaliste à un coût « raisonnable »), l'interprétation et la diffusion des données aux Canadiens qui peuvent en tirer profit; l'établissement du niveau de financement adéquat pour l'IMT en fonction des besoins des gouvernements et du secteur privé.

Il est essentiel qu'on établisse un niveau de financement adéquat pour l'IMT et que les gouvernements s'engagent à assurer ce financement. Une information exacte est cruciale pour l'élaboration de politiques avisées, mais elle a un prix. Aucun examen stratégique n'a été réalisé sur les besoins en matière de financement permanent de l'IMT, que ce soit avant, pendant ou après le déroulement des discussions. L'IMT repose sur certaines études clés, qui ne sont toutefois pas financées de façon permanente. Statistique Canada et RHDCC ont cependant toujours réussi, et c'est tout à leur honneur, à trouver des fonds pour poursuivre ces enquêtes, malgré les réductions budgétaires. Mais de nombreuses enquêtes risquent toujours d'être annulées. Le problème du financement est largement perçu comme relevant du fédéral, mais l'information sur laquelle comptent les provinces et les territoires provient de ces

enquêtes. Ceux-ci ne peuvent remplir leurs responsabilités si le fédéral ne fournit pas les fonds nécessaires. Par exemple, l'Enquête nationale auprès des diplômés fournit de l'information essentielle à de nombreux établissements d'enseignement canadiens pour la planification de leurs activités, et pourtant, son financement n'est pas garanti. Il y a toujours un risque que l'Enquête ne soit pas financée, notamment en 2010, année de sa prochaine réalisation. En outre, le Système de projections des professions au Canada (SPPC), que les provinces, les territoires, les conseils sectoriels et d'autres groupes utilisent pour leur planification visant le marché du travail, serait bien moins utile sans les données provenant de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Le financement des conseils sectoriels eux-mêmes n'est pas permanent; il ne couvre que quelques années. Cette situation a des conséquences importantes sur les activités et diminue leur efficacité. En particulier, ces conseils ont de la difficulté à entreprendre quoi que ce soit de continu, puisque tout projet doit être terminé en trois ans. Les nouveaux projets à court terme prennent donc le pas sur les projets permanents. Les conseils sectoriels ont aussi de la difficulté à attirer et à garder du personnel qualifié, et ils font donc souvent appel à des consultants. Une fois le projet terminé, l'expérience acquise profite aux consultants plutôt qu'aux conseils.

Le Conseil canadien en apprentissage (CCA) est un autre exemple d'initiative ne bénéficiant pas d'un financement permanent – l'entente de financement actuelle doit expirer à la fin de mars 2010. Créé en 2004, après des consultations dans tout le pays sur l'innovation, le CCA est une société sans but lucratif nationale et indépendante, établie dans le but de promouvoir et d'appuyer des décisions fondées sur des faits concernant l'apprentissage permanent. Entre autres initiatives du CCA, mentionnons des rapports annuels aussi bien sur l'état de l'apprentissage que sur l'enseignement postsecondaire au Canada; des projets dans des domaines tels que l'apprentissage chez les Autochtones; l'acquisition de compétences essentielles et la reconnaissance des acquis. De plus, le CCA mène des recherches sur des sujets variés, y compris des recherches commandées par des provinces et des territoires, et crée un indice composite de l'apprentissage, le seul indice statistique dans le monde sur l'apprentissage permanent, qui mesure le rendement de 4700 villes et collectivités un peu partout au Canada en matière d'apprentissage permanent.

Un des volets de la mise en place d'une structure de gouvernance efficace concerne la formulation d'un plan de financement permanent répondant aux besoins des gouvernements et du secteur privé en matière d'IMT. Pour appuyer un système pancanadien desservant un grand nombre de parties qui dépendent d'une information essentielle, nous ne pouvons continuer à procéder par financement ponctuel. Dans certains cas, nos recommandations supposent un financement supplémentaire. Mais au préalable, nous devons reconnaître que l'information sur laquelle nous comptons repose sur du sable mouvant, puisque le financement nécessaire n'est pas assuré de manière permanente.

Les gouvernements n'ont pas tous fourni d'estimations sur le montant qu'elles dépensent réellement en matière d'IMT. Et pour la plupart (sauf dans le cas du Québec), ces estimations n'étaient pas complètes, car elles portaient uniquement sur les dépenses d'un groupe principal chargé de l'IMT. Selon nous, la première chose à faire pour s'assurer que les gouvernements fournissent l'IMT demandée par les Canadiens, et de façon économique, est de connaître le montant total alloué à l'IMT, et la manière dont les fonds sont alloués. De cette manière, il sera possible d'établir des comparaisons entre les provinces et entre les pays.



Nous avons mentionné précédemment la nécessité de créer un portail unique pour l'IMT. Il y a quelques années, le FMMT a exploré cette possibilité. Malgré les nombreux efforts fournis par les parties concernées, notamment les provinces et les territoires, pour concevoir ce site, RHDC a mis fin au financement, et le projet ne s'est jamais concrétisé.

L'utilisation des données sur le marché du travail par les gouvernements provinciaux et territoriaux a aussi souffert d'une mauvaise coordination. Par exemple, les provinces et les territoires ont souvent réalisé à la dernière minute qu'ils avaient besoin de données supplémentaires. Dans de tels cas, ils se sont adressés chacun leur tour à Statistique Canada pour demander les mêmes données. Confronté à ces demandes ponctuelles et non coordonnées, Statistique Canada n'a eu d'autre choix que de fournir à chaque province ou territoire une estimation du coût qui reflète pleinement les frais fixes et les frais d'exploitation pour le travail effectué. Le résultat, inévitable, est un groupe de clients insatisfaits qui juge la facture exagérée et qui se plaint des services.

Si les provinces et les territoires étaient en mesure de déterminer à l'avance leurs besoins en matière de données et de coordonner leurs demandes, Statistique Canada pourrait satisfaire leurs demandes, et les frais fixes pourraient être répartis entre plusieurs gouvernements ce qui réduirait le coût pour tous. Cela dit, pour répondre aux demandes des gouvernements, à un meilleur coût, Statistique Canada doit mieux comprendre leurs besoins. Pour leur part, les gouvernements doivent être conscients des limites concernant la capacité de Statistique Canada de collecter des données de qualité, en particulier lorsqu'il s'agit de régions relativement peu peuplées sur lesquelles il est impossible de fournir des données de qualité acceptable sans imposer un fardeau déraisonnable (réponse aux enquêtes). Nous recommandons donc que les gouvernements FPT coordonnent mieux les demandes adressées à Statistique Canada concernant les données sur le marché du travail, en vue d'obtenir des données de meilleure qualité, au meilleur coût.

Le système national d'IMT a vraiment besoin d'être structuré de façon plus cohérente, notamment pour les personnes et les entreprises qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour fouiller dans de nombreuses sources. Le FMMT serait de toute évidence bien placé pour gérer cette restructuration. Il pourrait, par exemple, concevoir et gérer un portail unique pour l'IMT. Il pourrait également, comme l'a suggéré l'association Manufacturiers et Exportateurs du Canada, élaborer une capacité de consultation pour aider les sociétés à accéder à l'IMT et à l'utiliser. Ces responsabilités supplémentaires exigeraient que le FMMT établisse un secrétariat permanent pour accomplir ce travail.

## **8.4 Rôle de Statistique Canada**

Statistique Canada est l'organisme statistique national chargé de la collecte et de la diffusion des données sur le marché du travail. Il est représenté au sein du groupe de travail sur l'IMT du FMMT, et les membres de son personnel y participent aussi activement. Il s'agit certes d'un lien très utile qui favorise la coordination de la production et de la diffusion de l'IMT. Toutefois, nous croyons que ce lien pourrait être renforcé et que la tâche de coordination du FMMT serait plus facile si un autre lien était créé à l'échelon le plus élevé. Aussi recommandons-nous que le statisticien en chef devienne membre ad hoc du Comité des sous-ministres chargé du FMMT. De plus, nous recommandons qu'il soit invité aux réunions des ministres du FMMT. Cette voix officielle au plus haut niveau garantirait l'échange de

renseignements nécessaires à la coordination de la collecte, de l'analyse et de la diffusion des données sur le marché du travail.

Il serait très utile que le statisticien en chef informe régulièrement les ministres FPT des programmes et des plans de Statistique Canada touchant les données sur le marché du travail, et qu'il reçoive les commentaires des ministres sur leurs besoins et leur degré de satisfaction à l'égard des programmes connexes, actuels et proposés, de Statistique Canada.

Le fonctionnement pourrait ressembler à celui du Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ). Comme mentionné, le statisticien en chef est membre du Conseil de l'information juridique, groupe des sous-ministres chargé de la supervision générale de la collecte des données par le CCSJ. Des fonctionnaires sont membres du Comité des agents de liaison, qui a des responsabilités plus opérationnelles.

### **8.5 Rôle du secteur privé**

Même si ce sont surtout les gouvernements qui produisent des données sur le marché du travail et, dans une moindre mesure, de l'information sur le marché du travail, le secteur privé en produit également. Les principaux utilisateurs de ces données et de cette information sont les travailleurs, les employeurs, les syndicats et les étudiants. Il est donc très important que le secteur privé ait voix au chapitre en ce qui a trait à la collecte, l'analyse et la diffusion d'IMT.

Dans le passé, les conseils de développement de la main-d'œuvre étaient des forums où les représentants du secteur privé pouvaient se faire entendre. La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO), créée en 1991 et dissoute en 1999, était un organisme consultatif national chargé des politiques de développement du marché du travail. Si elle se préoccupait surtout de formation ainsi que de politiques et de programmes d'emploi et d'adaptation, elle gérait également de l'IMT, essentielle au développement du marché du travail. La CCMMO était composée de représentants de syndicats, d'entreprises, des quatre groupes désignés d'équité en emploi (les femmes, les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées), du milieu de l'enseignement et de la formation ainsi que des gouvernements fédéral et provinciaux (d'office). Des conseils locaux et provinciaux de développement de la main-d'œuvre ont également été créés afin de promouvoir les politiques en la matière. Actuellement, seuls la Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec ont encore de tels conseils ou leurs équivalents. Et certains conseils locaux existent toujours en Ontario. Actuellement, ce sont les conseils sectoriels qui donnent la possibilité au secteur privé de répondre aux besoins du marché du travail liés à leurs industries respectives.

Des comités d'adaptation locaux composés d'employeurs, d'employés et de communautés ont été établis en Ontario avec le soutien du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). Leur mandat consiste à mettre en œuvre des programmes d'adaptation lorsqu'un grand nombre de travailleurs est déplacé à la suite de la réduction d'effectifs ou de la fermeture d'usines, ce qui se produit souvent en raison de la crise économique actuelle. Parmi les programmes et services offerts, citons l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation scolaire et professionnelle, l'information sur la formation, le soutien en cas de perte d'emploi, les conseils financiers et l'information sur la fondation d'une petite entreprise. Ce sont des centres d'action établis dans les régions touchées qui offrent ces programmes et services.

Nous croyons que la consultation régulière de groupes du secteur privé, comme les conseils sectoriels, est essentielle pour que leurs points de vue sur la collecte, l'analyse et la diffusion de l'IMT soient pris en compte et pour que l'IMT réponde mieux à leurs besoins. Si le chômage augmente et que d'autres travailleurs sont déplacés, les comités d'action locaux auront plus que jamais besoin d'IMT fiable pour garantir l'efficacité de leurs programmes de développement. Le FMMT devra établir un moyen formel de consulter ces groupes sur leurs besoins en matière d'IMT.

Il est aussi important que les services de placement du secteur privé comme Workopolis.com, Monster.ca et Jobboom.com soient consultés sur leurs besoins en matière d'IMT.

## **8.6 Information sur l'éducation**

Le FMMT n'est pas directement concerné par les données sur l'éducation, mais cette information est cruciale à l'exécution du mandat des ministres du Travail. L'information sur l'éducation est grandement déficiente au Canada. Par exemple, jusqu'à tout récemment (janvier 2009), les données sur les inscriptions au collège n'avaient pas été publiées depuis des années. Statistique Canada a établi le Centre de la statistique de l'éducation (CSE), chargé d'élaborer des enquêtes, de produire des statistiques et d'effectuer des recherches et des analyses sur les enjeux touchant l'éducation, la formation et l'alphabétisme. Le CSE doit fournir aux gouvernements et aux institutions l'information nécessaire à l'élaboration des politiques et à la gestion des programmes d'enseignement, ainsi que diffuser cette information à un plus large public, tant au Canada qu'à l'étranger. L'élaboration de son programme se fait en consultation avec le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation (CSCE), un partenariat entre Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation Canada (CMEC). Le CSCE a mis en place deux programmes principaux, le Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation (PIPCE), qui prépare des indicateurs de l'éducation utilisés à des fins de comparaison, et le Programme pancanadien de recherche en éducation (PPRE). Le CMEC, par l'entremise du CSCE, est également chargé de soumettre l'information dans le cadre de programmes internationaux d'indicateurs d'éducation.

Comme le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ), le CSE est une division de Statistique Canada, et comme le CCSJ, le CSE dépend des organismes provinciaux et territoriaux pour la collecte et la compilation de données administratives. ***Le CSE recueille également de l'information directement auprès d'établissements d'enseignement postsecondaire.*** Le CCSJ et le CSE relèvent d'un organe issu d'un partenariat entre les provinces et les territoires et Statistique Canada, et le statisticien en chef assiste régulièrement aux réunions, qu'il copréside. Cependant, le modèle de gouvernance ne semble pas fonctionner aussi bien pour l'éducation que pour la justice. ***Contrairement au modèle qui est utilisé pour la justice, selon lequel les provinces, les territoires et Statistique Canada ont des responsabilités en matière de prise de décisions (p. ex. approuver le plan stratégique), le CSCE agit uniquement à titre d'organisme consultatif.*** Le CSCE réfléchit actuellement à la manière de l'améliorer, en tenant compte de la stratégie de collecte d'information sur dix ans qu'il a adoptée.

Le FMMT pourrait discuter avec Statistique Canada et le CMEC de l'amélioration du CSE, en particulier de la manière d'augmenter le financement des statistiques sur l'éducation pour en garantir l'exactitude et la fiabilité.

Les données sur l'éducation constituent une part très importante de l'IMT, et l'IMT constitue une part très importante de ce dont les éducateurs et les apprenants ont besoin. Puisque les intérêts des deux groupes sont si étroitement liés, il serait judicieux d'intégrer leurs délibérations. Ces deux aspects sont des éléments clés de l'IMT. RHDCC, Statistique Canada et le CMEC travaillent en collaboration afin d'élaborer une stratégie de données pour le secteur de l'enseignement postsecondaire et le secteur de l'éducation aux adultes. Les stratégies de collecte du CMEC devraient être élaborées en collaboration, ou du moins en consultation, avec le FMMT. D'un point de vue opérationnel, ce devrait être facile, parce que de nombreux députés provinciaux siègent tant au Comité du CMEC qu'au Comité des sous-ministres chargé du FMMT. Le FMMT et le CMEC doivent travailler de concert à l'élaboration et à la coordination d'un plan sur l'information liée à l'éducation. Il faudra, pour définir les grandes orientations et les détails du plan, réunir des groupes sur le terrain (universités, collèges, écoles polytechniques, syndicats, écoles secondaires, chercheurs, employeurs et groupes de développement économique) ainsi que les ministères provinciaux et territoriaux concernés.

## 9. Collecte, analyse et diffusion de l'IMT

### 9.1 Défis

Outre les défis liés à la gouvernance discutés dans le chapitre précédent, de nombreux autres devront être franchis avant que nous puissions fournir aux Canadiens l'IMT dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées, et avant que nous puissions élaborer et mettre en œuvre des politiques qui feront en sorte que les marchés du travail fonctionnent mieux.

- Premièrement, il faut recenser l'IMT existante. Cette tâche s'est révélée un défi pour le Comité, pourtant composé de personnes choisies pour leur connaissance de l'IMT. Comme nous l'avons constaté pendant les consultations, ce défi est encore plus grand pour les Canadiens, bon nombre d'entre eux ne possédant même pas une connaissance élémentaire de l'IMT, et ne sachant pas où la trouver.
- Deuxièmement, il faut cerner l'IMT inexistant mais nécessaire. La difficulté consiste à déterminer ce qu'il est possible d'obtenir à un coût raisonnable, et non ce qu'il serait souhaitable d'avoir.
- Troisièmement, il faut formuler des recommandations visant à édifier un meilleur système d'IMT.
- Quatrièmement, il faut informer les Canadiens de l'existence de l'IMT, leur apprendre à l'utiliser, les convaincre qu'elle peut les aider à prendre des décisions éclairées. Il ne suffit pas de dire « si vous le construisez, ils viendront ».
- Cinquièmement, il faut allouer un financement stable et adéquat à l'édification du nouveau système amélioré d'IMT dont les Canadiens ont besoin.

### 9.2 Qualité et fiabilité générales de l'IMT

Avant de critiquer certains aspects particuliers du système d'IMT, il serait utile de prendre du recul pour évaluer sa qualité et sa fiabilité comparées aux systèmes d'autres pays. N'oublions pas que nous essayons d'améliorer un bon système. Il est important de rendre hommage aux fonctionnaires consciencieux qui ont édifié ce système au fil des ans et de souligner le professionnalisme et l'expertise sur lesquels nous nous appuyons pour amener le système à un niveau supérieur.

Dans une étude récente de l'OCDE, l'IMT canadienne est considérée comme « particulièrement solide » et comme un exemple de « pratique exemplaire » (OCDE, 2004, p. 88). Statistique Canada, organisme chargé de la production des données sur le marché du travail, a été qualifié de chef de file mondial dans son domaine à partir de deux enquêtes réalisées auprès de statisticiens au début des années 1990 (*The Economist*, 1991, p. 88 et 1993, p. 65). Sur le site Web de Statistique Canada, on peut lire que « de nombreux organismes à l'échelle internationale ont dit que Statistique Canada comptait parmi les meilleurs organismes statistiques au monde. » Le Canada a la chance de pouvoir s'appuyer sur cette base solide pour édifier un système d'IMT encore meilleur.

### **9.3 Lacunes dans le collecte sur le marché du travail**

De façon générale, nous devrions, lorsque c'est possible, tirer le maximum de Statistique Canada, un organisme national puissant et compétent qui peut produire des données de grande qualité au meilleur coût possible, grâce notamment aux économies d'échelle. Néanmoins, les données doivent pouvoir être produites à un coût raisonnable et répondre aux besoins des utilisateurs. D'autres efforts de collecte de données peuvent être déployés, mais il faut d'abord évaluer la qualité et les économies d'échelle qui pourraient être obtenues si le travail était fait par Statistique Canada, dont les normes sur la collecte des données sont probablement sans égales. Cela dit, Statistique Canada ne peut répondre à toutes les attentes, ce qui explique en partie la collecte de données ponctuelles par différents intervenants. En ce qui concerne les politiques sur le marché du travail, responsabilité cédée dans une large mesure aux provinces, leur compétence doit être respectée. Cependant, la question de la division du travail demeure, l'organisme de statistique national étant chargé de combler les principales lacunes dans les données, et les provinces, territoires et autres parties concernées étant chargés de combler les lacunes dans les données propres à leur situation. Ces derniers devraient au moins pouvoir obtenir les données préparées par l'organisme national à un coût raisonnable, sans être obligés, pour réaliser des économies, de faire leur propre collecte. En outre, des données sur le marché du travail devraient être disponibles pour toutes les provinces et tous les territoires, même les plus petits. Pour ce faire, il faudra sans doute augmenter la taille des échantillons dans ces régions d'enquêtes permettant de collecter de l'information sur le marché du travail.

#### **9.3.1 Postes vacants**

L'absence d'enquête nationale sur les postes vacants est l'une des lacunes les plus importantes dans les statistiques sur la main-d'œuvre au Canada. L'objectif principal d'une telle enquête est de fournir de l'information sur la répartition des débouchés actuels. Ces statistiques sur les postes vacants complètent les enquêtes sur la main-d'œuvre, car elles montrent si l'offre de travailleurs correspond, géographiquement et par secteur, à la demande. En particulier, une enquête sur les postes vacants peut faire ressortir les sources structurelles du chômage qui découlent d'une mauvaise correspondance entre les compétences et les emplois, ou entre les régions où résident les travailleurs et les régions où se trouvent les emplois. Il ne fait aucun doute qu'une estimation fiable des postes vacants serait une information très utile pour élaborer les politiques macroéconomiques, car elle mettrait en lumière la relation qui existe entre le chômage et les postes vacants, relation connue sous le nom de courbe de Beveridge. L'augmentation simultanée du nombre de postes vacants et du taux de chômage illustre l'inadéquation croissante de l'offre et de la demande, probablement en raison de facteurs structurels.

Par ailleurs, le nombre de postes vacants est un indicateur de l'utilisation de la capacité que souhaitent obtenir les entreprises, une variable clé dans les modèles de consensus pécuniaires (Cristiano, Eichenbaum and Evans, 2005) et est aussi un indicateur utile pour les décideurs. Une évaluation des postes vacants est également pertinente pour la conception de modèles macroéconomiques pour le chômage et le jumelage travailleurs-emplois (Shimer, 2005 et 2007). Cette information peut profiter directement aux travailleurs, qui pourront acquérir les compétences nécessaires ou trouver un emploi.

*Statistique Canada fournit régulièrement des données sur la demande de travail de la part des particuliers, mais des données beaucoup moins actuelles sur l'éventuelle offre d'emplois, les postes vacants; les enquêtes menées auprès des employeurs sur les intentions d'embauche à court et à long termes, la possibilité d'attirer des investisseurs exigeant des compétences postsecondaires, etc. Statistique Canada devrait explorer la possibilité d'utiliser des enquêtes comme l'EERH pour faire la lumière sur l'évolution des plans des employeurs en matière d'embauche, de mises à pied, etc.*

Colleges Ontario

*L'information sur les postes vacants est très importante dans notre industrie puisque nous éprouvons actuellement une importante pénurie de main-d'œuvre. Une information précise sur les postes vacants aiderait les chômeurs canadiens à faire des choix en matière de réinstallation dans les secteurs où il y a des perspectives d'emploi. De plus, une information précise sur les postes vacants aiderait les gouvernements à élaborer une politique pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et au chômage par industrie/profession et par région.*

Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Le Canada a déjà réalisé des enquêtes nationales sur les postes vacants. De 1971 à 1978, Statistique Canada a effectué une enquête trimestrielle sur les postes vacants, composée d'une enquête aléatoire en deux étapes effectuée auprès des établissements et stratifiée en six groupes (Ostry et Sunter, 1970). Les postes vacants étaient définis selon quatre critères : 1) offerts immédiatement; 2) offerts à l'externe; 3) non pourvus le jour de l'enquête; 4) ayant été annoncés régulièrement durant les quatre semaines précédentes.

Créé en 1973, l'Indice de l'offre d'emploi canadien, autre forme d'indice des postes vacants, a constitué l'unique mesure de la demande non satisfaite de travailleurs au Canada après l'abandon de l'Enquête sur les postes vacants, en 1978. Le recoupement des deux séries de données canadiennes servait à établir une série sur les postes vacants et à comparer les taux entre le Canada et les États-Unis (Zagorsky, 1993). Aboli en 2003, l'Indice de l'offre d'emploi était calqué sur l'indice élaboré par le U.S. Conference Board. Après 1989, on relevait le nombre d'annonces parues dans la section des petites annonces des éditions du samedi de 22 journaux de zones métropolitaines, dans cinq régions. Avant 1989, on se basait sur le nombre de pouces-colonnes. Le ratio, pour un journal, est établi en comparant le nombre d'annonces parues dans un mois donné et le nombre moyen d'annonces parues dans un mois de référence. Pour l'indice composite, le ratio de tous les journaux est mesuré en fonction de la population de la zone métropolitaine dans laquelle le journal est publié. Des indices pour le Canada, les régions, les provinces et les zones métropolitaines du Recensement étaient publiés tous les mois jusqu'à ce que l'indice soit abandonné.

La seule information récente disponible sur les taux de postes vacants au Canada vient de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) annuelle que Statistique Canada a lancée en 1999, et qui a été abolie depuis. La toute dernière publication de cette enquête a eu lieu en 2006. L'EMTE est une enquête longitudinale qui visait à déterminer les différences entre les taux de postes vacants dans les entreprises au fil des ans (Krebs, Patak, Picot et Wannell, 1999). En particulier, l'Enquête permettait de recueillir des données sur les employeurs (notamment sur les activités de recherche-développement) et liait celles-ci aux postes vacants, par type de postes et par niveau de compétences. L'échantillon d'entreprises provenait du Registre des entreprises et était stratifié par région, par industrie et par taille de l'entreprise (nombre d'employés). Le premier groupe d'employeurs, formé en 1999, devait être suivi pendant huit ans. Un échantillon de 2 000 entreprises supplémentaires devait

s'ajouter à l'échantillon initial chaque année. Certaines entreprises de l'échantillon ont cessé leurs activités, étaient inactives certaines saisons, étaient des propriétaires-exploitants qui n'avaient pas de personnel ou se trouvaient hors du champ de l'enquête. À partir des listes d'employeurs, Statistique Canada créait un échantillon d'employés pour chaque établissement et suivait ce lien employeurs-employés pendant deux ans. L'EMTE comprenait donc une enquête initiale sur les employeurs et une enquête secondaire sur les employés. Chaque itération de 1999 à 2005 comptait de 5 800 à 6 600 employeurs, et de 16 800 à 24 000 employés.

Les données sur les taux de postes vacants et d'autres tableaux de l'EMTE sont publiés dans un compendium et les microdonnées sont utilisées dans le cadre de plusieurs études analytiques. Les taux annuels de postes vacants sont donnés par taille d'entreprise et par régime d'avantages. Ils peuvent également être calculés par profession, par secteur d'activité ou par d'autres caractéristiques de l'entreprise (investissement en recherche-développement, programmes de formation, situation syndicale, etc.) à partir des microdonnées de l'Enquête. Les données sont très riches, et contiennent des détails précieux sur les caractéristiques des employeurs et des employés, de façon transversale, et au fil des ans. Toutefois, les données sont publiées avec un important décalage; le compendium de 2005 n'a été publié qu'en septembre 2008. Bien qu'utile pour une analyse approfondie sur les tendances à long terme du marché du travail et pour éclairer des décisions professionnelles, ce type d'étude l'est moins pour les décisions en temps réel et le jumelage travailleurs-emplois.

Bien que le Canada ne dispose actuellement pas d'une enquête sur les postes vacants, il importe de mentionner qu'il a récemment déployé des efforts pour combler les lacunes, du moins pour ce qui est des petites entreprises. La FCEI mène auprès de ses membres une enquête trimestrielle sur les postes vacants, et ce, depuis 2004.

Si le Canada devait rétablir une enquête nationale trimestrielle sur les postes vacants, deux approches générales pourraient être envisagées : 1) une enquête directe auprès des entreprises; 2) une enquête sur les avis de postes vacants publiés dans certains médias. La première fournit une base pour estimer les taux de postes vacants qui peuvent être mesurés de façon fiable dans les régions et les secteurs. Quant à la deuxième, elle recense l'information accessible aux chercheurs d'emploi, mais son degré de corrélation avec les postes vacants réels est difficile à établir.

Le U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) publie des indicateurs de la demande de main-d'œuvre en se fondant sur la Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS), mise en place en 1999 (Mueller et Wohlford, 2008). Le BLS interroge quelque 16 000 établissements des secteurs public et privé, répartis dans 50 États et dans le district fédéral de Columbia. Les estimations sont regroupées pour le pays et pour chacune des quatre régions de recensement. Les estimations pour les secteurs privé et public, et pour les neuf secteurs d'activité du SCIAN, sont publiées pour le pays.

Les débouchés sont définis selon trois critères : 1) le travail et les postes correspondants existent; 2) l'entrée en fonction peut se faire dans les 30 jours; 3) les travailleurs sont recrutés à l'externe (les annonces internes, les mutations et les postes qui doivent être pourvus par des organismes contractants sont exclus du compte). Les employés embauchés, mais qui ne sont pas encore entrés dans leurs fonctions sont exclus, tout comme ceux qui ont des dates de début d'emploi postérieures à 30 jours. Le taux de postes vacants est un aperçu du nombre d'offres à la fin d'un mois donné, et non une moyenne du nombre d'offres au cours du mois.



Les concepteurs d'enquêtes ont d'ailleurs constaté, quand ils ont essayé de collecter des données au milieu du mois, que les employeurs ne pouvaient les leur fournir.

De plus, l'Enquête présente sous la forme de tableaux les taux et le nombre d'embauches et de départs, et distingue même les départs volontaires des départs forcés. Ces données représentent le flux total du mois, avant l'enquête.

De nombreux États américains font eux-mêmes de la collecte de données. Ainsi, le Minnesota effectue une enquête auprès d'environ 10 000 entreprises et présente les résultats par taille d'entreprise, par région de développement économique et par classification sectorielle. Les postes vacants sont classés par région, par profession et secteur et par professions en demande, et sont disponibles pour les régions économiques. L'État de Washington publie les résultats d'une enquête trimestrielle semblable sur les postes vacants, effectuée auprès de 18 500 employeurs.

L'Australian Bureau of Statistics (ABS) réalise une enquête trimestrielle sur les postes vacants (Job Vacancy Survey ou JVS) qui ressemble à la JOLTS du BLS. La date de référence de l'Enquête est le troisième vendredi du mois mitoyen du trimestre. À partir d'un échantillon aléatoire tiré du Australian Business Register, les données sont ventilées par État ou par territoire, par secteur d'activité et par taille d'entreprise (nombre d'employés). Cet échantillon est mis à jour tous les trimestres en fonction des modifications apportées au Australian Business Register.

Un poste vacant est défini selon deux critères : 1) le poste existe et peut être pourvu le jour même de l'enquête; 2) les employeurs ont entrepris un recrutement actif. Les emplois d'une durée de moins d'un jour sont exclus du compte, tout comme les postes contractuels, ceux qui doivent être pourvus par des organismes contractants, par mutation interne, et ceux qui sont uniquement affichés à l'interne.

Les données sur les postes vacants sont publiées par État ou territoire, par secteur et par industrie. Les postes vacants des secteurs privé et public sont ventilés par État et par territoire, mais les postes vacants par secteur d'activité sont donnés seulement pour le pays. Depuis 2003, la JVS ne recense plus le nombre d'employés, et les taux de postes vacants (postes vacants/personnes employées) sont calculés en utilisant les estimations du nombre de personnes employées de l'Enquête sur la population active.

De son côté, le ministère de l'Emploi, des Relations en milieu de travail et des Petites Entreprises d'Australie publie : 1) un indice des postes spécialisés vacants; 2) un indice sur les technologies de l'information et de la communication (TIC); 3) les postes vacants sur *Australian JobSearch*. L'indice des postes spécialisés vacants, publié tous les mois, est basé sur les postes relevant de 18 groupes professionnels annoncés dans les principaux journaux des régions métropolitaines de chaque État et territoire. L'indice hebdomadaire TIC est basé sur le nombre de postes affichés sur trois sites Web spécialisés (les postes affichés sur plus d'un site comptent pour autant de fois). Enfin, *Australian JobSearch* est une base de données sur l'emploi gérée par le gouvernement, et le ministère publie le nombre de postes vacants par date, par État ou territoire, et par profession. Cette série comptabilise les postes disponibles plutôt que les avis. Les avis de postes vacants qui n'indiquent pas le lieu de l'emploi sont exclus.

Nous estimons que le Canada doit rétablir une enquête trimestrielle sur les postes vacants afin de fournir de l'information fiable sur le resserrement des marchés du travail, pour aider les décideurs au niveau macroéconomique à stabiliser l'économie et pour aider les Canadiens à repérer les postes vacants par profession et par secteur d'activité partout au pays. Une enquête auprès des entreprises, comme cela s'est déjà fait, semble être la méthode à privilégier. En outre, le Canada réalise déjà une enquête de grande qualité, l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), auprès des établissements. Il suffirait d'ajouter des questions sur les postes vacants. Cela dit, il revient à Statistique Canada de déterminer ce qui est faisable et la meilleure méthode à adopter.

#### **Encadré 11.1** **Enquêtes sur les postes vacants**

Une enquête sur les postes vacants a généralement les caractéristiques suivantes, ou certaines d'entre elles : un échantillon aléatoire d'entreprises sélectionnées par industrie, par taille et par région; des questions sur le nombre et le type de postes (temps plein ou partiel) à pourvoir; les embauches, les démissions, les mises à pied, les déplacements et les autres départs; les études, la formation et l'expérience requises pour ces postes; le salaire moyen et les avantages offerts ainsi que des prévisions sur les futurs postes vacants.

Les objectifs d'une enquête sur les postes vacants sont notamment les suivants : aider les gestionnaires à élaborer des stratégies de recrutement efficaces, déterminer les industries et les professions où des postes sont disponibles, prévoir la pénurie de main-d'œuvre et de compétences et prévenir les déséquilibres entre l'offre et la demande de travailleurs.

Aux États-Unis, des enquêtes sur les postes vacants sont régulièrement effectuées par les États et par le Bureau of Labor Statistics au niveau fédéral, grâce à la Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS). Les premières estimations de la JOLTS ont été publiées en 2002. La JOLTS diffère des nombreuses autres enquêtes effectuées par les États parce qu'elle ne comporte pas de questions sur les professions, sur les difficultés à pourvoir certains postes ni sur les débouchés pour certaines catégories d'employés (p. ex. employés qualifiés). La JOLTS est une enquête mensuelle à laquelle répondent volontairement près de 16 000 entreprises, sur un échantillon de base de 8 millions d'établissements (<http://www.bls.gov/jlt/>). L'échantillon est ventilé par propriété, par région de recensement, par division principale de l'industrie et par taille. Les estimations de la JOLTS sont publiées pour les régions de recensement (Nord-Est, Midwest, Sud et Ouest) pour divers regroupements d'industries basés sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. La JOLTS fournit des estimations sur les embauches, les démissions, les mises à pied, les déplacements et les autres départs. En novembre 2008, il y avait 2,8 millions de postes à pourvoir aux États-Unis (dernier jour du mois), et 10,5 millions de personnes au chômage.

Outre les États-Unis, de nombreux pays effectuent des enquêtes sur les postes vacants, mais la plupart ont été instituées récemment. Selon un rapport de Statistics Netherlands de 1997, seuls l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suède ont réalisé relativement souvent des enquêtes sur les postes vacants en sondant les entreprises. Durant la même période, le Royaume-Uni, le Canada et les États-Unis ont répertorié les offres d'emplois pour créer des indices servant à calculer approximativement le nombre de postes vacants (Clark et Philips, 2002). Depuis, la Finlande, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni ont mis sur pied des enquêtes sur les postes vacants. En 2002, l'Union européenne a lancé une enquête trimestrielle sur les postes vacants, semblable en bien des points à la JOLTS. Toutefois, la participation des pays membres n'est pas obligatoire. Bien que les données soient disponibles pour les 26 membres de l'Union, excepté l'Irlande, certains membres n'ont pas effectué d'enquête tous les trimestres. Par exemple, au Danemark, les résultats des enquêtes ne sont disponibles que pour le troisième trimestre de 2003. Seuls les taux de postes vacants par secteur sont publiés; les chiffres réels sur les postes vacants ne le sont pas. Le taux de postes vacants est la proportion des postes vacants. Au troisième trimestre 2008, le taux de postes vacants de tous les pays était de 1,9 %.

### 9.3.2 Indice du prix de la main-d'œuvre

Une autre faiblesse importante du système de statistiques sur le travail au Canada est l'absence d'indice de l'emploi ou du prix de la main-d'œuvre. Cette lacune nuit particulièrement à la Banque du Canada, qui doit élaborer la politique monétaire du pays et établir des cibles d'inflation. Le coût de la main-d'œuvre est le coût le plus élevé; il représente plus de la moitié de tous les coûts. L'augmentation du prix de la main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les prix et précipite l'inflation. Bien que les salaires représentent la valeur du travail pour les travailleurs, du point de vue des entreprises, c'est la rémunération totale (salaires et avantages) qui permet de mesurer les coûts de main-d'œuvre. Ainsi, la rigidité de la rémunération totale des employés a des conséquences sur la demande de travailleurs par les entreprises en cas de perturbations aléatoires de l'offre. Ces frictions apparaissent fortement dans les modèles macroéconomiques, en particulier dans les modèles qui tentent de lier le chômage et l'inflation (macroéconomie) et les phénomènes propres à l'entreprise (microéconomie). En outre, la fluctuation des salaires est un élément clé des nouveaux modèles keynésiens des banques centrales, qui s'attardent aux monopoles qui utilisent le prix, plutôt que le coût unitaire, comme indicateur.

À la différence du coût unitaire de la main-d'œuvre, qui mesure la rémunération par unité produite, l'Indice du prix de la main-d'œuvre ne tient pas compte de la productivité du travail. Comme indicateur de la politique monétaire, le coût unitaire peut être plus approprié puisqu'une augmentation des salaires accompagnée de gains dans la productivité du travail, toutes autres choses étant constantes, ne créera pas une tension inflationniste croissante. Cependant, bien qu'un coût unitaire plus élevé de la main-d'œuvre résultant d'une main-d'œuvre plus qualifiée puisse être interprété de façon erronée comme une inflation du prix de la main-d'œuvre, un indice du prix de la main-d'œuvre contourne ce problème, car il repose sur des pondérations fixes, par profession et par industrie (Garner, 1998). En outre, alors que le prix unitaire de la main-d'œuvre combine le prix de la main-d'œuvre et la productivité, l'indice du prix de la main-d'œuvre est utile pour étudier la relation *entre* les prix de la main-d'œuvre et la productivité.

Par ailleurs, les éléments d'un indice du prix de la main-d'œuvre donnent un aperçu de la structure de la rémunération du travail, en particulier la présence d'avantages comme l'assurance par rapport à certaines contingences telles que le chômage, les problèmes de santé ou la durée de la retraite. L'Indice du prix de la main-d'œuvre est souvent utilisé dans la négociation de contrats ou dans l'indexation des salaires et des avantages.

Le *Bureau of Labor Statistics* (BLS) américain produit un indice des coûts de la main-d'œuvre (*Employment Cost Index* ou ECI) qui mesure la rémunération par unité produite, à partir de données tirées de la *National Compensation Survey* (NCS). S'il est publié tous les trimestres, l'ECI n'est pas une mesure trimestrielle, car il est un instantané des données du troisième mois du trimestre plutôt qu'une moyenne trimestrielle. L'échantillon est ventilé par région, par taille et par secteur de l'entreprise ainsi que par caractéristique professionnelle. L'ECI est établi en utilisant les pondérations fixes par industrie et par profession de l'*Occupational Employment Survey* la plus récente du BLS, pour éliminer l'influence des changements dans l'emploi. Les données pour le trimestre de juin 2008 comptaient 56 500 observations professionnelles sur 12 100 établissements (11 800 établissements du secteur privé et 1 900 organismes administratifs des régions et des États). Le groupe des entreprises privées est divisé en cinq et un nouveau groupe de remplacement est constitué chaque année, pour que l'échantillon dans son ensemble soit renouvelé tous les cinq ans. L'échantillon réunissant les

organismes administratifs des régions et des États est entièrement renouvelé tous les dix ans. La longévité de ce groupe en complexifie la gestion et augmente le fardeau lié au respect de la réglementation.

L'ECI prend en compte les salaires et les avantages. Le salaire est défini comme le salaire horaire de base ou, pour les employés, le salaire divisé par le nombre d'heures travaillées, avant retenues. Le salaire au rendement, les primes de rendement et les commissions sont inclus dans les salaires, tandis que les heures supplémentaires, les gratifications et les indemnités qui ne sont pas liées à la production sont incluses dans les avantages. Ceux-ci incluent les congés payés, les assurances, les contributions de l'employeur aux régimes de retraite, les prestations de retraite et les avantages prévus par la loi. Noter que l'ECI ne tient pas compte des options d'achat d'actions. Le BLS n'a pas encore décidé s'il fallait incorporer cet avantage indirect ni, dans l'affirmative, de quelle façon il allait le faire.

Les résultats sont publiés pour les quatre régions et les neuf districts de recensement, et une mesure est fournie pour chaque zone métropolitaine et chaque zone non métropolitaine. Les sous-séries concernant les industries et les professions sont publiées uniquement pour le pays. Toutefois, l'ECI de la situation syndicale distingue l'industrie des biens et l'industrie des services. Les échantillons ne sont pas assez importants pour donner des pondérations constantes pour les régions, pour les organisations syndicales ou non syndicales ni pour les régions métropolitaines ou non métropolitaines. Ainsi, les pondérations de ces sous-ensembles varient et les indices des sous-séries connexes ne sont pas comparables à ceux du pays, pour les professions et les industries.

Le *Labour Price Index* (LPI) de l'*Australian Bureau of Statistics* (ABS) est semblable dans sa conception et sa méthodologie à l'indice américain. Le LPI repose sur des éléments salariaux et extrasalariaux. Il en existe deux versions, avec et sans gratifications. L'information est collectée à partir de questionnaires envoyés par la poste à un échantillon d'environ 4 800 employeurs des secteurs public et privé, tirés du *Business Register* de l'ABS.

Les variations du coût de la main-d'œuvre pour chaque segment du marché du travail (par État, secteur, industrie et profession) sont combinées au moyen de poids représentant leur part respective des dépenses des employeurs à l'échelle de l'Australie. Le LPI est transformé en indice-chaîne sur une base annuelle pour compenser les variations dans les poids. Seuls les emplois « concordants » (dont les caractéristiques sont communes pendant deux trimestres consécutifs) sont utilisés pour calculer l'indice, ce qui permet d'éliminer les variations touchant la quantité et la qualité du travail. À l'inverse des groupes de longue durée de l'ECI du BLS, l'échantillon de l'enquête de l'ABS pour le LPI comprend cinq groupes. Un groupe est remplacé chaque trimestre, ce qui donne un nouvel échantillon chaque année.

Un LPI est fourni pour chaque État et chaque territoire, et les indices des composantes, ventilés entre secteur public et secteur privé, sont fournis pour chaque région. Les secteurs public et privé sont ventilés par profession et par industrie. Toutefois, à l'inverse de l'ECI du BLS américain, les indices ne sont pas disponibles par profession au sein des industries.

En 2001, dans le cadre d'un projet pilote, Statistique Canada a entrepris l'élaboration d'un indice du prix de la main-d'œuvre qui mesurerait le coût total de la main-d'œuvre pour les employeurs, sans être influencé par les variations touchant les professions et les industries (Sharan, 2001). Cet indice tiendrait compte de la rémunération ainsi que des avantages indirects prévus par la loi (assurance-emploi, RPC/RRQ, impôt provincial pour l'assurance

maladie) et non prévus par la loi (tant les avantages basés sur le salaire que les avantages fixes). L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) susmentionnée pourrait probablement fournir des microdonnées pour établir l'indice du prix de la main-d'œuvre, à condition qu'elle soit réalisée régulièrement. Le coût des salaires et des avantages pourrait être extrait de l'EMTE et les taux de salaire pourraient être obtenus de l'EMTE. Encore une fois, cette enquête a la particularité d'établir un lien employeurs-employés. Pour établir un indice trimestriel, les salaires de l'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) de Statistique Canada seraient utilisés pour la projection d'un indice trimestriel du prix de la main-d'œuvre, basé sur des estimations ponctuelles tirées de l'EMTE.

Les avantages indirects se sont avérés difficiles à calculer de façon précise. Une manière économique de le faire aurait été d'utiliser les estimations actuarielles par les fournisseurs, qui se servent des données sur les caractéristiques des employés de l'EMTE. Malheureusement, l'EMTE exclut les données sur la famille qui seraient requises pour les estimations actuarielles lorsqu'il y a des personnes à charge. L'équipe chargée du projet a donc plutôt recommandé de demander des renseignements sur le coût moyen des avantages par employé, dans le cadre de l'EMTE.

En fonction des résultats obtenus dans le cadre du projet pilote, Statistique Canada a décidé de ne pas continuer d'utiliser la méthodologie proposée parce qu'il était évident que cette méthodologie ne permettrait pas d'obtenir des données d'une qualité acceptable. D'autres travaux ont été réalisés en 2005; ils visaient à examiner la possibilité de mettre en œuvre un indice du coût de la main-d'œuvre semblable à celui qui a été mis en œuvre en Australie, mais les travaux ont cessé en raison du manque de financement.

Nous sommes d'avis que le Canada a besoin d'un indice du prix de la main-d'œuvre global. Même si la Banque du Canada se satisferait d'une mesure nationale, il y aurait des avantages à avoir des détails sur les régions et sur les industries, comme ce qu'offrent les indices préparés aux États-Unis et en Australie. L'indice australien est produit à bien moindre coût parce que la structure des avantages y est plus simple, et qu'elle ne requiert pas une analyse complexe comme c'est le cas aux États-Unis. Comme la structure d'avantages canadienne est semblable à la structure australienne, le Canada pourrait adopter la même méthode. Cette solution, la plus économique des deux, est d'ailleurs la solution privilégiée par la Banque du Canada. Par conséquent, nous estimons que Statistique Canada devrait relancer l'élaboration d'un indice du prix de la main-d'œuvre, en suivant le modèle australien.

### **9.3.3 Salaire et rémunération globale**

On manque d'information sur la rémunération globale, en particulier sur les avantages salariaux indirects. Les parties qui s'engagent dans la négociation d'ententes collectives en subissent les conséquences. Le Recensement et l'EERH fournissent des données fiables sur les salaires, mais pas sur les avantages indirects comme les contributions de l'employeur à l'assurance-emploi, les primes versées au RPC ou au RRQ, les cotisations au régime de retraite, l'assurance médicale ou dentaire complémentaire. Ces éléments doivent être représentés dans l'indice du prix de la main-d'œuvre. Les données pourraient être notamment tirées d'enquêtes spéciales sur les entreprises, de la défunte EMTE ou de la publication *Régimes de pensions au Canada*.

### **9.3.4 Au-delà des salaires**

Pour les représentants des syndicats consultés, l'absence de données sur les avantages salariaux indirects est la lacune la plus importante. Selon eux, il est difficile d'obtenir des détails pour la société dans son ensemble, par secteur, par région et même par lieu de travail sur les avantages salariaux indirects (régimes de retraite et d'assurance, heures travaillées et congés compensatoires, dispositions en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail). Cette insuffisance d'information a des répercussions sur l'analyse des politiques, la négociation d'ententes collectives et le jumelage travailleurs-emplois.

La collecte de données sur les avantages salariaux indirects a déjà été tentée dans le passé, mais de manière incohérente. Ainsi, dans les années 1990, Statistique Canada a réalisé à quelques reprises une enquête sur les conditions de travail. En 1999, au moment de l'introduction de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), cette enquête a été jugée inutile, puis abandonnée. Et lorsque l'EMTE a elle aussi été mise au rancart, c'est toute l'activité de collecte de données sur cet aspect important de la rémunération qui a pris fin. Au Québec, l'Institut de la statistique du Québec effectue une enquête sur la rémunération globale qui recense encore ce type d'information.

L'examen des avantages salariaux indirects et des conditions de travail est essentiel à l'évaluation de la situation des travailleurs. Ces aspects de la rémunération prendront vraisemblablement de l'importance dans l'avenir, compte tenu des changements qui se produisent dans la composition de la main-d'œuvre, et du souhait exprimé par certains décideurs de favoriser la participation des travailleurs âgés. L'Enquête sociale générale (ESG) a permis d'établir que les personnes retraitées étaient favorables à un retour au travail à certaines conditions, notamment un horaire moins chargé et plus flexible (Morissette, 2004; Foursly et Gervais, 2002).

S'il est impossible de suivre l'évolution d'avantages salariaux indirects bien précis, il est tout aussi impossible de suivre les changements touchant la rémunération globale des employés. Ce constat soulève la question de la comparabilité des salaires entre les secteurs et entre les professions. Cette lacune limite également notre capacité à évaluer le ralentissement économique et le resserrement des marchés du travail. Elle a même posé un problème dans le cas du Programme des travailleurs étrangers temporaires, conçu pour aider les employeurs à pourvoir les postes vacants qu'ils n'ont pu doter avec l'offre de main-d'œuvre nationale. En effet, le programme exige que les travailleurs étrangers reçoivent le salaire en usage au Canada. Or le seuil qui équivaut à ce salaire ne tient pas compte des avantages indirects, ce qui préoccupe les représentants des syndicats canadiens. Le salaire est peut-être équivalent, mais la rémunération globale ne l'est pas.

### **9.3.5 Ventilation de la main-d'œuvre syndiquée et non syndiquée**

Le mouvement ouvrier souhaite depuis longtemps obtenir davantage d'IMT ventilée entre main-d'œuvre syndiquée et non syndiquée. En fait, cette information intéresse aussi les analystes et les chercheurs. Une question sur l'adhésion à un syndicat a été ajoutée à l'Enquête sur la population active (EPA) à la fin des années 1990. Cet ajout a été bien accueilli par les représentants des syndicats, car l'analyse des politiques et la négociation des ententes collectives exigent souvent cette donnée. Soulignons que si certaines enquêtes (p. ex. l'EDTR et l'EMTE) comportent une question sur l'adhésion à un syndicat, le Recensement,

source importante de données sur de petits domaines, et l'ESG, source de données sur les conditions socioéconomiques, n'en contiennent pas. Pourtant, toutes les enquêtes de Statistique Canada sur les conditions du marché du travail et sur les conditions socioéconomiques connexes devraient distinguer les travailleurs syndiqués des travailleurs non syndiqués. De plus, la question de l'adhésion syndicale devrait probablement être posée à tous les répondants de l'EPA, y compris aux travailleurs mis à pied temporairement.

### **9.3.6 Information sur les conventions collectives**

De son côté, la base de données sur les conventions collectives contient de l'information sur les avantages salariaux indirects. Les provinces et territoires ont tous une bibliothèque où sont répertoriées les conventions collectives en vigueur, et celles-ci décrivent les conditions d'emploi des travailleurs. On peut donc connaître ces conditions, et aussi comprendre comment elles sont combinées. Malheureusement, les collections ne sont pas toutes complètes, ni à jour. En outre, de nombreux gouvernements ne publient pas les conventions en ligne.

La base de données sur les conventions collectives sert à produire des analyses personnalisées en réponse à des questions posées par des chercheurs spécialisés dans les organisations ouvrières, des études ponctuelles par des analystes du gouvernement et des données conjoncturelles normalisées et trimestrielles. Les deux premières activités sont jugées très utiles, mais la troisième soulève des préoccupations. On craint en effet que les conclusions soient dominées par un petit nombre d'ententes non représentatives.

Durant les consultations, les parties concernées ont fait valoir l'importance d'une meilleure collaboration entre les gouvernements en matière de gestion des conventions et d'analyse. Cela dit, les données actuelles sont régulièrement consultées et considérées comme importantes et utiles. La collecte et l'analyse effectuées en Alberta, en Ontario, au Québec et au sein du gouvernement fédéral ont fait l'objet de commentaires positifs. De manière générale, toutefois, on juge que des améliorations pourraient être apportées.

### **9.3.7 Conditions de travail**

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), décrite au chapitre 3, a fourni de l'information utile qui a éclairé divers enjeux touchant les employeurs et leurs employés, notamment les conditions en milieu de travail. Toutefois, cette information est jugée insuffisante par certains mouvements syndicaux, qui souhaitent davantage d'information aux fins de la négociation des conventions collectives sur les horaires flexibles, la garde d'enfants, la sécurité des travailleurs et le travail précaire. De plus, il existe peu d'information sur les marchés du travail internes et sur le recrutement interne. Cette information pourrait sans doute être fournie par une enquête sur le milieu de travail comme l'EMTE. Les représentants syndicaux ont souligné que les questions pourraient s'inspirer de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, dont il a été question dans le chapitre sur les pratiques exemplaires à l'étranger.

Le problème, c'est que l'EMTE elle-même n'est plus financée. Ainsi, au lieu d'obtenir davantage d'information grâce à l'EMTE, nous allons perdre l'information qu'elle fournit actuellement. Par conséquent, nous recommandons la poursuite de l'EMTE, et son

élargissement pour répondre aux besoins additionnels en matière de conditions de travail. Le maintien de l'EMTE coûterait environ 5 millions de dollars par an.

### **9.3.8 Salaire et pouvoir d'achat**

Bien que Statistique Canada collecte des données sur le prix absolu des marchandises par province et par région métropolitaine de recensement (RMR) pour établir l'indice des prix à la consommation (IPC), l'organisme ne produit pas de données sur le pouvoir d'achat ajusté par province et par RMR. Il s'agit d'une lacune importante, car ces données seraient très utiles aux travailleurs tentés par la migration interprovinciale. Par exemple, un travailleur qui gagne 20 \$ de l'heure à Terre-Neuve-et-Labrador peut trouver qu'un salaire horaire de 40 \$ à Fort McMurray est très attirant, mais ce travailleur doit également prendre en considération le coût de la vie, qui est bien plus élevé dans cette ville (parités de pouvoir d'achat régionales). Les dépenses importantes encourues en raison de son déménagement en Alberta pour occuper cet emploi pourraient aussi le mettre dans une situation précaire.

### **9.3.9 Flux bruts de la main-d'œuvre**

Les estimations de l'EPA sont généralement exprimées en chiffres nets. Par exemple, une baisse de 50 000 emplois peut découler d'un gain de 100 000 nouveaux emplois et d'une perte de 150 000 emplois, tout comme une augmentation de 10 000 sans-emploi peut découler de 30 000 personnes qui perdent leur emploi et de 15 000 chômeurs qui trouvent un emploi plus 5 000 chômeurs qui quittent la population active. Ces chiffres, qui représentent les estimations de flux bruts, sont très utiles pour l'étude de la dynamique des marchés du travail, car ils permettent de suivre de près les mouvements entre les différentes situations au regard de l'activité. Ces mouvements varient avec le cycle économique et peuvent évoluer au fil des années vers des facteurs structurels. L'information nécessaire pour estimer les flux bruts, à savoir la situation des personnes de 15 ans et plus durant le mois en cours et le mois précédent, est déjà collectée par l'EPA. Mais pour des raisons techniques, Statistique Canada ne produit plus, ou ne publie plus, les estimations des flux bruts.

À l'inverse, l'information sur les flux bruts est disponible aux États-Unis (à partir de la Household-based Current Population Survey et du Establishment-based Quarterly Census of Employment and Wages), et dans certains pays européens. Donc, Statistique Canada accuse un retard par rapport aux pratiques exemplaires en vigueur à l'étranger, puisqu'il ne rend pas les estimations des flux bruts publiques.

Au Canada, l'information sur les flux bruts était autrefois préparée à partir de questions intégrées à l'EPA, et bénéficiait de la structure de cette enquête : les 5/6 de l'échantillon restait le même de mois en mois, car les personnes étaient seulement retirées de l'échantillon après six mois. L'information était publiée sous la forme d'une matrice 3 x 3 pour chacun des groupes démographiques. Comme les questions sur les transitions ne sont plus incluses, il n'est plus possible de produire les données sur les transitions, excepté en établissant des correspondances, de mois en mois, entre les réponses des répondants. Certaines données sur les transitions peuvent être tirées de l'EPA et de l'EDTR, mais la première a pris fin et il se peut que la deuxième soit fondue dans la nouvelle Enquête par panel auprès des ménages canadiens. De l'information sur le marché du travail pourrait se perdre. Il est regrettable qu'aucune donnée fiable sur les flux bruts ne soit disponible, surtout en raison de l'éclairage



que ces flux bruts pourraient jeter sur l'augmentation du chômage. Statistique Canada devrait donc produire des données qui ne soient pas uniquement des données nettes sur l'emploi, comme c'est le cas avec l'EPA et l'EDTR, mais aussi sur les flux bruts.

L'EPA est une enquête-ménage, si bien qu'on ne peut s'en servir pour analyser les endroits où les gens travaillent. Une question sur le lieu de travail permettrait une meilleure utilisation de cette enquête.

Toronto Region Research Alliance

Cependant, Statistique Canada a conclu de ses expériences passées qu'il fallait régler un problème avant de pouvoir produire des données fiables sur les flux bruts. Les données antérieures sur les flux bruts au Canada surestimaient de manière importante, et intrinsèque, les changements bruts réels dans la situation des personnes sur plusieurs mois consécutifs. En effet, toute erreur de déclaration était automatiquement perçue comme un changement de situation entre les deux mois. Ces erreurs (qui se produisaient dans les deux sens) étaient en majorité déduites des estimations de changements nets, mais elles ne l'étaient pas des estimations de changements bruts. Des recherches effectuées par Statistique Canada il y a quelques années montrent que cette surestimation pouvait être assez importante pour rendre les estimations hautement suspectes. En fait, c'est ce constat qui a entraîné la décision d'arrêter la production d'estimations des changements bruts. Avant de recommencer à le faire, Statistique Canada devra évaluer l'importance du biais introduit par ce phénomène, trouver le moyen de le réduire au minimum et s'assurer de pouvoir produire des données sur les flux bruts fiables à des fins statistiques.

### 9.3.10 Travailleurs occupant plus d'un emploi

Une autre lacune importante de notre IMT est le manque d'information sur les travailleurs qui occupent deux ou plusieurs emplois simultanément. L'EPA pourrait probablement, à peu de frais et sans trop alourdir le fardeau de réponse, collecter davantage d'information sur ces travailleurs. Par exemple, nous savons que certains travailleurs ont un deuxième emploi, mais nous ne savons pas combien d'heures ils y consacrent ni dans quel secteur d'activité il se situe. Cette information complémentaire permettrait d'établir le nombre précis d'emplois sur le marché du travail, et non seulement le nombre de travailleurs actifs.

### 9.3.11 Mises à pied

Des données sur les licenciements collectifs seraient précieuses à certains moments, comme à l'heure actuelle, les employeurs devant supprimer de nombreux emplois. En vertu des codes du travail, les employeurs doivent signaler au ministère du Travail du gouvernement approprié (le fédéral pour les employeurs dans les domaines de la finance, des transports et des télécommunications assujettis au *Code du travail du Canada*, et les provinces pour tous les autres employeurs) les mises à pied imminentes au-delà d'un seuil qui varie selon les administrations. Il serait utile que cette information soit collectée et publiée régulièrement et rapidement pour prévoir les baisses d'emploi importantes. L'information sur les mises à pied devrait être collectée par Statistique Canada auprès des ministères du Travail FPT.

### 9.3.12 Mesures plus vastes en matière de chômage et de sous-emploi

Comme l'économie ralentit en raison de la crise financière mondiale, on s'attend à ce que le chômage augmente et à ce que des travailleurs quittent la population active. La question du chômage déguisé va probablement refaire surface. Il sera associé à une augmentation du nombre de personnes qui peuvent être considérées comme « faiblement attachées » au marché du travail. On entend par là les personnes qui déclarent souhaiter travailler, mais qui n'ont pas cherché d'emploi récemment pour différentes raisons, notamment parce qu'elles croient qu'il n'y a pas d'emplois disponibles dans leur domaine. Il y aura aussi probablement une augmentation importante du nombre de personnes qui voudraient travailler à temps plein, mais qui ne trouvent que du travail à temps partiel.

Statistique Canada produit déjà des données générales sur le chômage et le sous-emploi. Elles comprennent des estimations du taux de chômage selon huit définitions qui permettent d'analyser la nature du sous-emploi et son niveau réel. Ce sont :

- T1 - personnes au chômage depuis 1 an ou plus;
- T2 - personnes au chômage depuis 3 mois ou plus;
- T3 - taux comparable au taux des États-Unis;
- T4 - taux officiel;
- T5 - plus les travailleurs découragés;
- T6 - plus les groupes en attente (rappel, réponse, date de début d'emploi fixée);
- T7 - plus les travailleurs à temps partiel involontaires (préférence pour le temps plein);
- T8 - plus les travailleurs découragés, les groupes en attente et les travailleurs à temps partiel involontaires.

Le taux de chômage officiel, T4, est présenté dans l'EPA et retient toute l'attention. Les autres définitions du taux de chômage ne sont pas présentées ni discutées, et ont donc tendance à être ignorées par la presse et le public, à moins qu'elles ne soient soulignées dans une étude spéciale.

À l'inverse, le Bureau of Labor Statistics (BLS) américain publie cinq mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre :

- personnes au chômage depuis 15 semaines ou plus;
- personnes qui ont perdu leur emploi ou personne finissant un travail temporaire, à l'exclusion des départs volontaires;
- chômeurs plus travailleurs découragés;
- chômeurs plus travailleurs découragés plus personnes « faiblement attachées » au marché du travail;
- chômeurs plus personnes « faiblement attachées » au marché du travail plus travailleurs à temps partiel involontaires.

Les deux premières mesures sont plus restrictives que le taux de chômage alors que les trois autres sont plus englobantes. Le BLS définit les personnes faiblement attachées au marché du travail comme des personnes capables et souhaitant travailler et qui ont cherché un emploi au cours de l'année précédente, mais pas durant le dernier mois. L'emploi à temps partiel involontaire (ou « sous-emploi ») regroupe les personnes qui ont un emploi, mais qui travaillent moins d'heures qu'elles le souhaiteraient. Le BLS publie dans son communiqué sur l'emploi, *Current Population Survey*, le taux de chômeurs « faiblement attachés » au marché du travail et le taux de travailleurs à temps partiel involontaires, qui font partie de l'indicateur plus vaste du chômage et qui augmentent rapidement.

Étant donné l'intérêt probable du public pour des mesures plus englobantes du chômage au Canada, si le chômage augmente et devient un problème important comme ce pourrait être le cas à cause de la récession, nous recommandons que ces mesures du taux du chômage figurent au premier plan dans le communiqué mensuel de Statistique Canada donnant les résultats de l'EPA.

### **9.3.13 Les femmes**

Comme les femmes forment un groupe qui, par le passé, a été désavantagé sur le marché du travail, il faut faire en sorte que l'IMT réponde à leurs besoins. Heureusement, les femmes ont, pour la plupart, les mêmes besoins en matière d'IMT que les autres groupes. Il est tout de même utile pour les femmes, les décideurs et les chercheurs de connaître le sexe des répondants pour toutes les données sur le marché du travail. Et c'est généralement le cas. En fait, aucune exception à cette règle n'a été portée à notre attention.

Au-delà de la nécessité de déterminer le sexe des répondants, de nombreuses femmes ont des intérêts plus généraux en matière d'IMT. Par exemple, étant donné les problèmes de conciliation travail-vie auxquels de nombreuses femmes sont confrontées, elles s'intéressent aux conditions de travail au-delà de la simple rémunération, comme les horaires flexibles et les congés pour obligations familiales, la garde d'enfants ou de parents âgés. L'arrêt d'une enquête comme l'EPA peut être particulièrement dommageable à cet égard, car elle pourrait être utilisée pour fournir davantage d'information de ce type. Ces intérêts soulignent aussi la

nécessité d'une IMT élargie. L'Enquête sociale générale peut fournir des renseignements sur des aspects comme les activités bénévoles et pourrait peut-être être améliorée de manière à ce qu'elle fournisse une plus grande quantité d'IMT.

Beaucoup de progrès ont été réalisés, mais les femmes sont toujours sous-représentées dans de nombreuses professions. Il est donc très important que les données sur le travail soient ventilées par profession et par sexe, pour qu'elles puissent servir à l'orientation professionnelle.

Nous sommes fermement convaincus que l'ensemble des améliorations que nous recommandons en matière d'IMT profitera tant aux femmes qu'aux hommes.

### 9.3.14 Les groupes défavorisés

Il faut collecter plus d'information sur les personnes handicapées, les immigrants arrivés récemment, les membres des minorités visibles et les Autochtones. Ces groupes se débrouillent beaucoup moins bien que le reste de la population sur le marché du travail. Ils sont moins actifs et connaissent des périodes de chômage plus longues. Ils gagnent aussi moins que les autres Canadiens. Une meilleure IMT sur ces groupes est nécessaire pour concevoir des politiques et des programmes favorisant leur intégration au marché du travail. Dans certains cas, il pourrait s'agir de mieux utiliser l'information qui est actuellement disponible. Par exemple, l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, qui est menée tous les cinq ans, ainsi que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu pourraient peut-être être utilisées aux fins du suivi de la transition sur le marché du travail de personnes handicapées, et ce, au fil du temps.

*L'Enquête sur la population active et autres instruments devraient souvent publier des résultats sur les non-travailleurs avec le même niveau de détails que pour les chômeurs : les raisons pour lesquelles ils ne travaillent pas, les conditions qui pourraient les encourager à intégrer la population active, etc. ... Détails précis sur le succès des groupes sous-représentés (immigrants, Autochtones, personnes atteintes d'une incapacité physique ou mentale, etc.) parmi la population active, et clarification de leur progrès dans l'obtention d'emplois correspondant à leurs compétences et à leur niveau de scolarité.*

Colleges Ontario

*L'information sur le rendement et l'intégration des groupes sous-représentés aiderait notre industrie à faire appel aux bassins de main-d'œuvre sous-utilisée comme moyen de répondre à notre pénurie de main-d'œuvre.*

Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Bien que les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés ne soient pas défavorisés de la même manière que ces groupes, ils connaissent d'autres problèmes et ont eux aussi besoin d'une meilleure IMT. Avec le vieillissement de la main-d'œuvre, les problèmes des travailleurs âgés vont ressortir davantage, et l'IMT devra refléter cette situation. Par exemple, il sera très important de mieux comprendre les facteurs qui déterminent le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail et les fondements de leur décision de prendre leur retraite. Pour les jeunes, le principal enjeu est plutôt le passage des études au travail, qui sera

peut-être plus difficile si le chômage augmente. Pour pallier cette situation, de nouvelles initiatives stratégiques, fondées sur des données fiables, devront être élaborées.

*Les étudiants ne savent généralement pas ce qu'est l'IMT et le rôle qu'elle peut jouer dans le choix de leur programme d'études et leur capacité de trouver un emploi convenable à la fin de leurs études.*

Polytechnics Canada

### 9.3.15 Les peuples autochtones

Le peu de données dont nous disposons sur la performance des Autochtones sur le marché du travail est une lacune particulièrement évidente. Trois raisons expliquent cette insuffisance : de nombreuses réserves n'ont pas participé au Recensement dans le passé; l'EPA n'a pas pu recueillir des données sur les Autochtones hors réserve et sur le marché du travail, en raison de l'absence d'une question sur l'identité autochtone et de la taille limitée de l'échantillon et l'EPA exclut les personnes vivant dans les réserves indiennes. Les deux premiers problèmes sont maintenant largement résolus. Quant au troisième, certains progrès devraient, espère-t-on, être réalisés.

*Une IMT de qualité supérieure est absolument essentielle pour que nous puissions satisfaire à nos besoins futurs dans le marché du travail. En Saskatchewan, nous comptons sur une population autochtone parfaitement capable, du point de vue démographique, de remplacer les baby-boomers qui prennent leur retraite. Pourtant, nous disposons de renseignements limités sur les Autochtones, et nous n'avons que les données du recensement sur ceux qui habitent dans les réserves. Comme les Autochtones constitueront un pourcentage croissant de notre effectif à l'avenir, nous devons connaître davantage le genre de professions dans lesquelles ils trouvent du travail, leur expérience de travail, l'accès et la participation à des programmes de formation et d'acquisition de compétences, le niveau de scolarité, etc.*

Saskatchewan Labour Market Commission

Dans le Recensement de 2006, seules 22 réserves n'ont pas été complètement recensées en raison du manque de coopération, ce qui représente une amélioration importante par rapport aux recensements précédents (30 en 2001 et 77 en 1996). De 2004 à 2006, l'EPA comprenait une question sur l'identité autochtone pour la Colombie-Britannique et l'Alberta. Depuis 2007, cette question est posée à tous les Canadiens. Plus important encore, la population autochtone hors réserve est maintenant suréchantillonnée afin d'améliorer la fiabilité des estimations. Nous disposons donc désormais d'information détaillée et actuelle sur la performance des Canadiens d'origine autochtone hors réserve sur le marché du travail.

La principale lacune qui subsiste en matière de collecte d'IMT concernant les Canadiens d'origine autochtone qui l'empêche de la rendre comparable en portée à celle des Canadiens d'origine non autochtone est l'extension de l'EPA aux réserves. Statistique Canada prévoit effectuer une EPA dans une réserve (bande de la nation des Siksika) dans le cadre d'un projet pilote. Il existe certains problèmes méthodologiques liés à l'échantillonnage qu'il faudra régler si l'on veut mener l'EPA dans les réserves et déterminer le niveau géographique des estimations qui est requis. Statistique Canada travaille actuellement en collaboration avec un

certain nombre de ministères fédéraux, en particulier Affaires indiennes et du Nord Canada, dans le but d'élaborer une stratégie d'enquête dans les réserves. Outre le projet pilote visant la bande de la nation des Siksika, des essais seront faits au cours des deux prochaines années, lesquels portent sur l'élaboration d'une méthodologie appropriée ainsi que l'élaboration d'une stratégie de gouvernance visant la conduite d'enquêtes dans les réserves.

En décembre dernier, la Saskatchewan Labour Market Commission (SaskLMC) a écrit à Statistique Canada pour demander que l'EPA soit effectuée dans les réserves en Saskatchewan. L'organisme fédéral a répondu qu'il était très intéressé à obtenir plus de données sur les Autochtones vivant dans les réserves, mais que le coût de la collecte et l'accès aux réserves pouvaient constituer des obstacles.

Nous avons voulu en savoir davantage sur la collecte de données dans les réserves grâce à l'EPA, et nous avons appris que le suréchantillonnage requis serait très coûteux (le coût pour un seul projet complémentaire en Saskatchewan a été estimé à 1 million de dollars). De plus, les autorités des réserves se seraient opposées à la collecte de données sur le terrain par Statistique Canada, pour plusieurs raisons. Les autorités ne sont en général intéressées que par des estimations sur leur propre réserve, pour les utiliser au cours de négociations financières. Elles ne sont pas intéressées par les estimations de l'EPA sur la population dans les réserves regroupées pour le pays ou pour les régions. En fait, Statistique Canada n'est pas en mesure de produire des estimations pour une réserve donnée, les autorités permettent rarement aux représentants de Statistique Canada d'y pénétrer. Certaines autorités suivent les principes PCAP (propriété, contrôle, accès et possession) prônés par l'Assemblée des Premières Nations. Ces principes entrent en conflit avec les obligations de la *Loi sur la statistique*. Les défenseurs les plus ardents des principes PCAP sont ceux des territoires mohawks; les recenseurs s'y sont même vus refuser l'accès pendant de nombreuses années.

Nous espérons que le coût et les obstacles politiques pourront être résolus et que le champ d'observation de l'EPA pourra être étendu à toutes les réserves dans un proche avenir. Nous espérons également que l'Institut de statistiques des Premières nations, récemment créé, sera en mesure de jouer un rôle important à ce chapitre.

L'approche suivante vaut la peine d'être envisagée. Statistique Canada pourrait essentiellement collecter les données au nom des communautés autochtones dans les réserves. Toutefois, les données obtenues pourraient ne pas être cohérentes avec celles collectées hors réserve. Mais les résultats pourraient bien constituer une amélioration par rapport à l'absence actuelle de données sur les réserves.

Un projet pilote de collecte de données par l'EPA visant la bande de la nation des Siksika, à l'est de Calgary, a été proposé. Statistique Canada espère pouvoir démontrer, si le projet se concrétise, qu'une EPA dans les réserves est possible et souhaitable, et que des fonds additionnels seront dégagés pour élargir le programme aux autres réserves. Mais tout d'abord, ce projet pilote, que nous soutenons, doit être financé.

### 9.3.16 Immigration

Une meilleure IMT est nécessaire pour les concepteurs des politiques d'immigration et pour les immigrants eux-mêmes. Les décideurs ont besoin de cette information pour déterminer les pressions immédiates et à moyen terme affectant le marché pour faire en sorte que les employeurs canadiens puissent recruter les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin plus rapidement et pour rendre le système d'immigration plus efficace et concurrentiel. Ainsi, depuis le 27 février 2008, l'IMT (prévisions fondées sur le SPPC) est utilisée pour établir l'ordre de priorité des demandes de travailleurs qualifiés qui possèdent au moins une année d'expérience ou plus dans l'une ou plusieurs des trente-huit professions en forte demande à l'échelle nationale. L'IMT est également utilisée aux fins de la gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

L'IMT pourrait également être utile aux immigrants qui cherchent à se renseigner tandis qu'ils poursuivent des démarches en vue de venir travailler au Canada.

*À titre de fondation privée se penchant sur les questions d'établissement des immigrants et des réfugiés, une bonne information sur le marché du travail est essentielle pour que nous puissions effectuer ou recommander, les bonnes interventions au bon moment. Les données nationales ont leur importance, mais les données locales, là où les immigrants habitent et travaillent, sont essentielles.*

*Notre système d'immigration évolue rapidement – et sans grand débat. Il nous faut une bonne information sur le marché du travail pour qu'on puisse comprendre comment cette évolution influe sur nous qui habitons au Canada.*

Maytree Foundation

En partenariat avec RHDCC et CIC, Statistique Canada a ajouté des questions à l'EPA en 2006, lesquelles ont fourni aux Canadiens une source d'information utile sur le rendement des immigrants sur le marché du travail. La publication d'un rapport annuel de Statistique Canada sur la situation du marché du travail pour les immigrants au Canada, constitué à l'aide des données de l'EPA, devrait se poursuivre.

L'immigration devrait aussi être une source de données d'IMT, comme l'a recommandé la Maytree Foundation en parlant des caractéristiques des immigrants nouvellement arrivés ou sur le point d'arriver.

Dans une lettre adressée au premier ministre du Canada à l'automne 2008, la fondation proposait ce qui suit :

« Nous demandons également de nouveaux systèmes pour accélérer l'entrée des immigrants sur le marché du travail. Une base de données sur les futurs résidents permanents permettrait aux employeurs de consulter leur curriculum vitæ (avec l'autorisation des demandeurs). Dès qu'un emploi serait offert, le traitement de la demande d'immigration serait accéléré. Cette base de données pourrait d'abord être conçue pour les demandeurs entrant dans la catégorie des travailleurs qualifiés, mais elle pourrait ensuite être étendue aux autres immigrants éventuels et aux résidents sous-employés vivant déjà au Canada. Les employeurs devraient obligatoirement

consulter cette liste avant d'embaucher un travailleur temporaire, pour donner la priorité aux futurs immigrants qui ont l'intention de faire du Canada leur résidence permanente. » [traduction] (Broadbent et Omidvar, 2008, p. 2).

Nous croyons que cette proposition mérite d'être sérieusement étudiée, car il s'agit d'un moyen concret d'améliorer le système d'IMT. Toutefois, il serait souhaitable de limiter cette base de données aux immigrants qui ont été acceptés ou qui sont sur le point de l'être, pour que le travail et la base de données soient gérables. Cette base de données serait une source précieuse d'IMT pour les employeurs cherchant des travailleurs, qui pourraient l'utiliser comme une aide au recrutement. Nous ne souhaitons pas, cependant, que son utilisation soit obligatoire pour les employeurs qui cherchent des travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. De plus, pour bien servir les employeurs, l'information sur les futurs immigrants devrait être classifiée selon la CNP. Les employeurs pourraient ainsi consulter facilement la base de données et trouver le type exact de travailleur qu'ils cherchent.

Les concepteurs des politiques d'immigration doivent pouvoir compter sur une information fiable pour évaluer le degré d'intégration des immigrants au marché du travail. La meilleure estimation est la réussite relative des immigrants comparativement à celle des non-immigrants. Dans le passé, la principale source de données était le Recensement. Cette enquête fournit des données précieuses sur les marchés du travail et sur les salaires, ce qui représente un terrain fertile pour les analyses. Le principal problème, cependant, est que les données ne sont disponibles que tous les cinq ans, et avec un décalage de quelques années. Par exemple, des données sur les revenus des immigrants tirées du Recensement de 2006 n'ont été publiées qu'en mai 2008, et les détails par pays d'origine n'étaient même pas disponibles.

Les données sur la performance des immigrants doivent être publiées plus rapidement si nous voulons que les flux d'immigration correspondent plus étroitement aux besoins et à la capacité d'absorption de l'économie canadienne. Heureusement, les outils et les données nécessaires existent, même s'ils ne sont pas aussi rapides que nous le souhaiterions. La Base de données sur l'immigration (BEDIM) est tenue à jour et alimentée par Statistique Canada et appuyée par un consortium dirigé par CIC et composé de RHDCC et de divers gouvernements provinciaux. Elle contient de l'information sur tous les immigrants établis au Canada depuis 1980, ainsi que sur les impôts qu'ils ont payés. Cette information peut être mise en correspondance avec les Données administratives longitudinales (DAL), qui contiennent un échantillon de 20 pour cent des déclarations de revenus générales. Ces bases de données peuvent aussi être utilisées tous les ans avec l'enquête sur la population active (EPA) par les concepteurs des politiques d'immigration, des organismes visant l'établissement des immigrants et des chercheurs pour suivre le rendement des immigrants sur le marché du travail. Le suivi du rendement des immigrants au moyen de ces bases de données devrait être axé sur les revenus des immigrants par rapport aux revenus des travailleurs canadiens.



### 9.3.17 IMT sur de petits domaines

On s'entend généralement pour dire qu'il faut une meilleure couverture des données sur les marchés du travail locaux, dont de l'information sur les professions et sur les régions. C'est en effet la principale lacune dénoncée par les utilisateurs d'IMT dans le cadre de nos consultations. La demande d'une meilleure IMT locale est particulièrement forte de la part des provinces et des territoires, surtout des plus petits. Effectivement, on pourrait penser que pour les petites provinces et territoires, le problème de l'IMT sur de petits domaines se règle à l'aide de données regroupées pour tout le gouvernement. Même à l'échelle d'une petite province, les données sur l'emploi peuvent être si instables qu'elles soulèvent des questions sur leur fiabilité.

*Dans le paysage hautement compétitif d'aujourd'hui, une information sur le marché du travail précise et à jour est un ingrédient vital pour les sociétés qui prennent des décisions d'investissement, notamment une expansion, une relocalisation, et une formation de l'effectif. L'information sur le marché du travail à l'échelle locale est essentielle pour attirer de nouvelles entreprises. Par exemple, le coût de la main-d'œuvre dans un secteur local, comme les salaires et la rémunération, est un facteur très important dans toutes les décisions de choix d'emplacement que prennent d'éventuels investisseurs. Les collectivités se butent à une forte concurrence dans leurs efforts de développement économique étant donné la mondialisation, si bien qu'une bonne IMT locale gagne toujours en importance. Sans cela, les experts en choix d'emplacement rejettent souvent certaines collectivités d'emblée lorsqu'ils prennent des décisions. Ces possibilités représentent donc des pertes non seulement pour les familles de la collectivité locale, mais aussi pour l'économie canadienne.*

Windsor Essex Development Commission

*Bon nombre d'organismes impliqués dans le choix d'un emplacement et le développement économique pourraient bénéficier de l'existence de statistiques détaillées sur la disponibilité de main-d'œuvre à l'aide d'une base de données de classifications professionnelles à plusieurs niveaux.*

- *Les sociétés immobilières*
- *Les experts-conseils en choix d'emplacement*
- *Les administrations locales et les agences régionales de développement économique*
- *Les divers organismes qui conseillent les particuliers sur les options de carrière et d'emploi, surtout les organismes de services sociaux et les établissements d'enseignement*
- *Les organisations d'affaires qui font la promotion d'investissements pour venir en aide aux entreprises locales – le Toronto Board of Trade et les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) en sont deux exemples évidents*
- *Le MAECI (Division du commerce international), Industrie Canada et Développement des ressources humaines Canada (RHDC).*
- *Le ministère du Développement économique de l'Ontario (MDE), le ministère du Commerce international et de l'Investissement de l'Ontario (MCII), le ministère de la Recherche et de l'Innovation de l'Ontario (MRI), le ministère des Petites entreprises et des Services aux consommateurs de l'Ontario (MPESC), et le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités de l'Ontario (FCU).*

Toronto Region Research Alliance

Les provinces et les territoires ont aussi besoin d'IMT sur de petits domaines parce qu'ils sont responsables de la politique et des programmes locaux sur le marché du travail. Il est difficile d'effectuer une planification adéquate à ce niveau sans renseignements détaillés sur l'offre et la demande de main-d'œuvre, par industrie et par profession, pour les régions relativement petites. L'IMT sur le marché du travail local est aussi essentielle à ceux qui prennent des décisions sur le jumelage emploi-travailleur ou sur la planification de carrière, à savoir les employeurs, les intermédiaires et les particuliers. Il faut donc disposer de renseignements fiables sur la disponibilité des emplois et des personnes pour des débouchés précis par industrie et par profession. Ces renseignements sont aussi nécessaires aux comités d'action chargés de l'application de programmes d'adaptation visant à aider les travailleurs déplacés à se retrouver un emploi et à d'autres représentants devant élaborer des stratégies en ressources humaines. Signalons de nouveau qu'il leur faut des renseignements sur les postes vacants par industrie et par profession à pourvoir par des travailleurs à la recherche d'un emploi.

La saisie d'IMT locale et la création de rapports sont exigeantes et coûteuses. La nature fluctuante du marché du travail d'aujourd'hui rend difficiles la production et la mise à jour rapide d'information locale pertinente. Pour compliquer la chose encore plus, la plupart des utilisateurs à la recherche d'IMT locale désirent des données de qualité élevée et détaillées. L'information périmée ou mal regroupée ne respecte pas les normes établies par les utilisateurs locaux d'IMT et on sent souvent une absence de lien entre ce que révèle l'information et ce qu'ils croient être le cas.

L'appétit insatiable pour de l'IMT sur de petits domaines (qu'elle porte sur les régions ou les professions) et l'insatisfaction sur ce que produit Statistique Canada ont mené à une multiplication d'efforts de création de données à l'échelle du pays, ce qui ne constitue certainement pas une façon efficace de recueillir l'information.

Deux extrêmes sont envisageables en matière de collecte de données : soit elle est entièrement confiée à Statistique Canada soit elle est confiée à des centaines d'organismes. De toute évidence, il faut trouver un juste équilibre entre ces deux extrêmes. Dans le premier cas, on peut se fier à la réputation de Statistique Canada en ce qui a trait à la qualité et aux économies d'échelle. L'inconvénient, c'est que la qualité peut se révéler très coûteuse et prendre trop de temps. Dans le deuxième cas, les organismes locaux connaissent bien les petits domaines et savent quelles données sont utiles. Toutefois, le coût, la qualité, le manque de cohérence, etc. peuvent être des inconvénients. La principale question consiste à se demander où se trouve le juste équilibre.

Même si l'on ne tient pas compte du problème de coût et du besoin de disposer des données rapidement, il n'existe pas de consensus permettant de déterminer si le besoin de meilleures données sur les marchés du travail locaux peut être mieux comblé par des enquêtes plus fréquentes ou par des efforts supplémentaires déployés par des analystes du marché du travail dans des bureaux locaux. Malheureusement, l'information fournie par les analystes du marché du travail des bureaux de Service Canada s'est détériorée. Nous en traiterons dans la prochaine section sur l'analyse de l'IMT.

Signalons en outre que nos discussions avec Statistique Canada ont révélé que l'élargissement de l'Enquête sur la population active (EPA) ne représente pas une solution *totale*ment satisfaisante. Il y a des limites à l'expansion de l'échantillon et nous les avons déjà atteintes. L'EPA est déjà une très vaste enquête; elle sonde plus de 55 000 ménages tous les mois. La taille de cet échantillon est appropriée à la production d'estimations à l'échelle du pays, des

provinces et des régions économiques, avec le degré de précision requis. Il serait inefficace de cibler de petits domaines ou de petits groupes dans la population en grossissant l'échantillon général. En outre, cela alourdirait considérablement le fardeau relatif à la réponse dans des régions déjà suréchantillonnées, comme l'Île-du-Prince-Édouard et les territoires, et pour les résidents du nord de certaines provinces où les enquêteurs doivent sans cesse revenir au même ménage et où les limites sont déjà atteintes. La production d'estimations fiables pour les petits domaines transformerait presque l'EPA en recensement annuel dans certaines régions. Par conséquent, il serait impossible de produire, en étendant l'EPA de façon raisonnable, le type et la qualité de données sur les petits domaines demandées par les utilisateurs. D'autre part, un élargissement spécialement ciblé comme ce qui a été fait récemment pour les Autochtones de l'Ouest et pour les immigrants peut produire une IMT précieuse. Il serait en outre utile d'étudier plus à fond les préoccupations exprimées par certaines des petites provinces et par certains territoires sur la fiabilité des estimations à l'échelle provinciale et territoriale pour ces administrations.

Nous pensons toutefois que la réponse au problème des données locales inadéquates sur le marché du travail ne se trouve pas dans l'augmentation de la taille de l'échantillon dans les enquêtes de Statistique Canada sur les marchés du travail.

La principale épreuve pour déterminer ce qu'on peut demander à Statistique Canada de faire de plus consiste à évaluer ce qui peut être réalisé à un coût raisonnable et avec une chance raisonnable de satisfaire aux demandes de données sur les petits domaines. Il faut établir un processus pour s'assurer que toute proposition visant à demander à Statistique Canada de fournir plus de données sur de petits domaines soutienne cette épreuve.

Plus précisément, nous proposons que le Comité des sous-ministres chargé du FMMT, qui compte parmi ses membres le statisticien en chef comme membre ad hoc (comme on le recommande au chapitre 8), inscrive dans les points à traiter en priorité la réalisation d'une étude sur la satisfaction des besoins en matière de données sur des petits domaines. Cette étude devra faire la synthèse des efforts déployés jusqu'à présent pour améliorer la collecte de données, déterminer d'autres moyens d'obtenir des estimations et mettre en place un mécanisme d'élaboration de données sur de petits domaines.

Entre parenthèses, nous constatons qu'une part de l'insatisfaction entourant la disponibilité de l'IMT sur de petits domaines découle peut-être du fait que les utilisateurs ne connaissent pas l'existence de certaines données. La meilleure source de renseignements est le recensement. Il n'a pas toujours été facile de consulter les données du recensement dans le passé. Toutefois, au cours des dernières années, Statistique Canada a déployé de grands efforts pour rendre ces données plus aisément accessibles sur son site Web. Une fonction importante maintenant offerte dans ce site s'intitule Profils des communautés. Elle présente les profils de localités émanant du recensement de 2006. Elle a récemment été étendue pour fournir des données comparables sur les districts de recensement qui sont de petites régions relativement stables, comptant habituellement de 2 500 à 8 000 habitants et étant situées dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) et dans de plus grandes agglomérations de recensement (AR). Nous reconnaissons toutefois que ces renseignements, qui ne comprennent que les emplois divisés en 10 grandes catégories de professions et d'industries, ne sont peut-être pas assez détaillés pour répondre aux exigences de tous les utilisateurs.

Les données tirées de l'EPA sur de petits domaines ne sont peut-être pas suffisamment diffusées. Pour les rendre plus accessibles, l'analyste de Statistique Canada ou de Service

Canada pourrait simplement préparer un rapport d'enquête EPA d'une page (tous les trois mois, par exemple) pour chaque région. Cette page serait affichée sur le site Web de Statistique Canada, tout comme le sont actuellement les profils des communautés.

### 9.3.18 Estimation pour petits domaines

L'estimation pour petits domaines constitue un autre moyen d'augmenter la taille de l'échantillon. Cette technique fait appel à des modèles et à des méthodes statistiques visant à effectuer une estimation du marché du travail et d'autres données de petits domaines lorsque l'information n'est pas recueillie directement au cours de la période exigée (une présentation plus technique de cette méthode peut être lue dans Rao, 2003). Selon Statistique Canada, l'expression « petit domaine » est un terme générique qui comprend les régions géographiques et les petits domaines (non géographiques). Par exemple, l'estimation du nombre de chômeurs d'une petite ville calculée à l'aide de l'Enquête sur la population active (EPA) est un problème de petit domaine, tout comme l'est l'estimation du nombre de plombiers de 25 ans en Ontario, qui est un grand domaine, mais dont la population du groupe cible est petite et dispersée. Selon la définition de Statistique Canada, les données sur de petits domaines sont mieux définies en se fondant sur les besoins précis d'information sur l'industrie, la profession, le lieu de résidence ou le sexe.

Les analystes étudiant le marché du travail comme ceux qui travaillent dans les bureaux locaux de Service Canada peuvent trouver une foule de renseignements qualitatifs précieux sur les petits domaines. Toutefois, l'IMT sur les petits domaines est difficile à recueillir, à diffuser et à valider. Par exemple, quand une usine ferme, les travailleurs, les syndicats et les entreprises associées possèdent les données les plus exactes et les plus à jour sur la main-d'œuvre. Ces données peuvent être obtenues par téléphone ou en personne. Toutefois, il s'agit bien souvent de renseignements isolés qui ne sont ni recueillis, ni validés, ni diffusés systématiquement.

Les estimations pour petits domaines devraient idéalement être réalisées à partir d'enquêtes ou de recensements menés dans un petit domaine en particulier. Toutefois, la taille des échantillons est limitée dans les enquêtes, et les recensements sont rares. Selon Statistique Canada, l'EPA devrait être considérablement étendue si on souhaite offrir des estimations pour petits domaines. Par exemple, presque tous les résidents de certaines régions du Canada atlantique devraient faire l'objet de recensements fréquents afin de fournir des données sur cette région peu peuplée.

On a mis au point des méthodes sur les données d'enquête qui augmentent efficacement la quantité d'information disponible sur les petits domaines des façons suivantes :

- en utilisant l'information auxiliaire provenant des données administratives ou d'autres sources;
- en empruntant de l'information à des régions semblables pour un type de communauté ou de profession;
- en utilisant les données de plusieurs mois au lieu de celles d'un mois seulement.

Toutefois, le recours à ces méthodes comporte des risques. Par exemple, quand il emprunte de l'information à d'autres régions, le statisticien doit formuler de nombreuses hypothèses et les confirmer à l'aide de modèles statistiques. Si les hypothèses (ou les modèles équivalents) sont fausses, alors les estimations qui en découlent pourront sembler déraisonnables pour une

personne connaissant la région. Il est essentiel de procéder à une validation adéquate des modèles, mais même là, les résultats doivent être interprétés avec précaution, car ce qui était vrai au moment où les modèles ont été validés risque de ne plus l'être sur le terrain. Le temps nécessaire à la création du modèle et à la validation des hypothèses peut rendre celui-ci périmé avant même son utilisation.

Les analystes du marché du travail sur le terrain emploient souvent des techniques moins raffinées qui s'appuient sur les données du recensement recueillies tous les cinq ans et sur les changements survenus dans des régions comparables plus grandes pour estimer les données sur les petits domaines. Cette méthode simplifiée peut aussi être utilisée pour estimer les données de petits groupes comme les professions. Il s'agit dans ce cas d'une estimation pour petits domaines.

Une autre méthode simplifiée possible et qui semble prometteuse consiste à utiliser les données de l'EERH pour extrapoler les données du recensement dans le futur afin d'estimer les données sur de petits domaines.

En 2005-2006, le Groupe de travail chargé de l'information sur le marché du travail du FMMT a demandé à Statistique Canada d'élaborer des techniques statistiques visant à fournir des données détaillées à l'échelle intraprovinciale. On a donc conçu et mis à l'essai un prototype d'outil destiné à l'estimation pour petits domaines. Le projet pilote a été réalisé à l'aide de données de Terre-Neuve-et-Labrador. Les résultats qui en ont été tirés indiquent que l'outil d'estimation pour petits domaines produit des données aussi précises que celles obtenues avec les techniques traditionnelles de collecte de données (comme l'EPA) dans des régions où les échantillons sont plus petits. À la demande de RHDC, Statistique Canada mène actuellement une étude de faisabilité sur l'estimation pour petits domaines selon un nouveau modèle conçu en Australie, appelé modèle de l'estimation avec préservation des structures (SPREE). D'après l'expérience réalisée en Australie, l'estimation pour petits domaines est faisable, mais elle nécessite des ressources constantes et considérables ainsi que le soutien du personnel.

Statistique Canada mène actuellement une analyse à l'interne pour vérifier s'il possède tout ce qui est nécessaire pour effectuer des estimations pour petits domaines générales portant sur la population active et sur la santé. Les résultats de cette analyse seront intégrés à une étude de faisabilité plus vaste sur l'estimation pour petits domaines. Statistique Canada a fourni un rapport préliminaire de l'analyse aux membres du comité présents à la Table ronde sur les données sur le marché du travail du 18 décembre 2008. Le rapport final est à venir.

En nous fondant sur nos discussions avec Statistique Canada et sur le rapport préliminaire, nous sommes malheureusement arrivés à la conclusion qu'il est improbable que les techniques d'estimation pour petits domaines produisent des données de la qualité exigée par les provinces et territoires. À notre avis, Statistique Canada ne pourra que fournir des estimations préliminaires assorties d'une multitude d'avertissements sur la façon de les utiliser. Statistique Canada pourrait envisager d'élaborer la méthode et de trouver un organisme de recherche économique pour prendre ensuite le relais. Le problème, pour un organisme national de statistique, c'est que les résultats dépendent trop de modèles et d'hypothèses. En outre, les techniques complexes sur les modèles ne seront vraisemblablement pas comprises pleinement et leurs résultats feront toujours l'objet de questions de la part des analystes locaux du marché du travail, qui continueront d'anticiper les estimations et de se fier à leurs connaissances et à leurs relations locales. Bref, en réalisant des estimations pour petits domaines approximatives,

Statistique Canada risquerait de compromettre sa réputation d'organisme produisant des données de grande qualité. Nous nous demandons donc si la préparation régulière d'estimations pour petits domaines convient à Statistique Canada, organisme national chargé d'évaluer des données réelles, et non de réaliser des estimations fondées sur des modèles.

Néanmoins, bien que nous reconnaissons que les techniques d'estimation pour petits domaines ne constitueront vraisemblablement pas le moyen infaillible que les provinces et les territoires recherchent pour répondre à leurs besoins, nous recommandons quand même que Statistique Canada continue d'analyser les méthodes et les possibilités que représentent les techniques d'estimation pour petits domaines.

### **9.3.19 Données administratives**

Les données administratives ne sont pas une lacune. Elles sont plutôt une mine de renseignements qui n'ont pas été complètement exploités pour combler l'insuffisance d'IMT. Voici les principaux fichiers de données constitués à partir des données administratives :

- la base de données sur l'immigration (BDIM) dont nous avons traité précédemment;
- la base de données administratives longitudinales (DAL) contenant un échantillon constitué de 20 pour cent des déclarations de revenus du Fichier sur la famille T1;
- les fichiers administratifs de l'assurance-emploi, y compris les relevés d'emploi (RE);
- le fichier du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) qui contient des données sur l'emploi pour chaque entreprise au Canada et pour chaque année à partir de 1991, année de référence.

De plus, on compte une grande diversité d'autres sources de données administratives tirées de nombreux programmes FPT.

On a déjà mentionné que la base DAL était utilisée pour observer les données sur les immigrants. On peut aussi s'en servir pour jeter de la lumière sur la mobilité de la main-d'œuvre interprovinciale parce qu'elle renferme de l'information sur la province ou sur le territoire de résidence au 31 décembre de l'année d'imposition. Les données qu'elle contient sur les revenus peuvent aussi être liées à d'autres enquêtes pour alimenter l'analyse. Toutefois, une telle analyse a souvent été empêchée en raison de questions touchant la protection de la confidentialité. Si un identificateur de la profession était inscrit dans la déclaration de revenus générale, il serait aussi possible d'ajouter à l'analyse une dimension portant sur la profession.

Statistique Canada utilise aussi les fichiers administratifs de l'assurance-emploi pour préparer un rapport mensuel sur les demandes de prestations ordinaires d'assurance-emploi, les bénéficiaires et les prestations. La répartition par province, par ville et par facteur démographique est publiée ou disponible. Les données paraissent dans *Le Quotidien* environ deux mois après la semaine de référence de l'EPA auxquelles s'appliquent les statistiques de l'assurance-emploi. Aux États-Unis, le Bureau of Labor Statistics (BLS) publie les données sur l'assurance-emploi toutes les semaines.

Lorsqu'il publie des données sur l'assurance-emploi, Statistique Canada prend bien soin de faire la mise en garde suivante : « Les données du programme des statistiques de l'assurance-emploi sont produites à partir de données administratives et peuvent de temps à autre subir l'effet de changements apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou aux procédures

administratives ». Nous ajouterons que le programme d'assurance-emploi est très complexe, les conditions d'admission et de prestation étant très variées, et que les fichiers administratifs s'en trouvent par conséquent très compliqués. Voilà qui rend très difficiles l'interprétation des données et la préparation d'information exploitable sur des questions aussi importantes que les tendances en matière d'emploi, les changements de carrière, la durée du chômage ainsi que les modifications dans l'emploi et dans le chômage par profession et par industrie dans les marchés du travail locaux. Par exemple, la diversité des conditions d'admission et des niveaux de couverture selon les régions rend difficile l'utilisation des données de l'assurance-emploi comme indicateur des tendances sur l'emploi.

Néanmoins, les analystes de RHDC utilisent les fichiers administratifs de l'assurance-emploi depuis des années aux fins de l'analyse des politiques. Ceux-ci contiennent l'enregistrement de chaque demande de prestation d'assurance-emploi. Les enregistrements peuvent être liés les uns aux autres chronologiquement pour une personne donnée, car ils renvoient au numéro d'assurance sociale. Ils contiennent des variables pouvant servir à l'analyse générale, dont :

- la date de début et de fin de la demande (permettant le calcul de la durée du chômage, le nombre de bénéficiaires par semaine, par mois, etc.);
- les prestations et les allocations reçues;
- la raison du chômage;
- des caractéristiques sur le bénéficiaire : âge, sexe, langue, mention du statut d'étudiant, apprenti, Autochtone, personne handicapée ou membre d'une minorité visible;
- le nombre de personnes à charge;
- la formation;
- la profession (CNP);
- les codes géographiques pour la province et la région économique;
- le numéro d'entreprise du dernier employeur et le code d'industrie (SIC pour l'historique, SCIAN depuis 1998).

Pour autant que la majorité de la population étudiée présente régulièrement des demandes comme dans le cas des industries ou des professions saisonnières ou cycliques, il est possible d'utiliser le fichier de l'assurance-emploi pour effectuer une analyse applicable à la main-d'œuvre en général de cette industrie ou de cette profession et d'être relativement certain qu'elle ne sera pas excessivement biaisée. De plus, si un lien est établi avec le relevé d'emploi, il est aussi possible d'analyser :

- la mobilité – professionnelle, industrielle ou géographique (jusqu'à la région économique);
- la durée du chômage;
- le nombre de bénéficiaires (par profession, industrie, province ou région économique) au cours d'une période donnée (mensuellement, trimestriellement ou annuellement).

Les fichiers de l'assurance-emploi se sont révélés particulièrement utiles pour fournir de l'information sur le marché du travail local. Par exemple, ils peuvent être utilisés pour calculer le nombre exact de travailleurs mis à pied en recueillant les données sur l'assurance-emploi dans une ville comme Oshawa, qui a été durement touchée par les licenciements dans l'industrie de l'automobile. Les fichiers de l'assurance-emploi sont par conséquent souvent utilisés comme source d'information par les analystes de l'information sur le marché du travail (AIMT) travaillant dans les bureaux locaux de Service Canada.

Bien que nous reconnaissons les difficultés propres à l'utilisation et à l'interprétation de l'IMT tirée des fichiers de l'assurance-emploi, nous croyons que ceux-ci peuvent fournir beaucoup plus d'IMT utile et fiable que ce qui est obtenu actuellement et que, par conséquent, ils peuvent être exploités plus en profondeur de façon productive par les analystes.

Le fichier PALE a été beaucoup utilisé aux fins de la recherche à l'interne sur la dynamique de l'emploi, y compris pour des études novatrices sur la création et l'abolition d'emplois, par taille d'entreprise, au Canada. Il sera dans l'avenir une source abondante d'information pour les études sur le fonctionnement du marché du travail.

De l'IMT limitée peut être glanée dans les dossiers sur l'impôt produits par la Division des données régionales et administratives (DDRA). L'information peut être ventilée par petite localité et par voisinage et donner le niveau de revenu d'emploi individuel selon le sexe. Les salaires et les revenus du travail autonome sont indiqués séparément. Toutefois, cette information est affreusement périmée pour l'analyse du marché actuel (par ex. les revenus de 2005 ne sont disponibles que depuis janvier 2009).

L'enquête Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD), qui a été mentionnée au chapitre 6 comme une pratique exemplaire à l'étranger, est un programme novateur du US Census Bureau. Le bureau de recensement américain fait appel à des techniques modernes en statistique et en informatique pour combiner des données administratives du pays et des États sur les employeurs et les employés avec des recensements et des enquêtes de base du Census Bureau, tout en protégeant la confidentialité des renseignements sur les personnes et les entreprises fournissant les données (titre 13 du United States Code). Les fichiers d'infrastructure de la LEHD contiennent un tableau détaillé et complet des travailleurs, des employeurs et de leur participation à l'économie américaine, par comté et trimestriellement, fournissant de l'IMT sur de très petites régions.

Le programme américain Local Employment Dynamics intègre des données existantes provenant de dossiers administratifs fournis par l'État sur les travailleurs et les employeurs aux recensements, aux enquêtes et à d'autres dossiers administratifs. Pour reproduire cette méthode ou une méthode similaire visant à générer de l'information sur les conditions locales du marché du travail au Canada, il faut utiliser des rapports trimestriels sur l'assurance-emploi et un recensement trimestriel sur l'emploi et les salaires. Les deux séries de données sont disponibles. Le Canada serait donc en mesure, d'un point de vue purement statistique, de produire de l'information sur la dynamique de l'emploi local. Cela peut toutefois se révéler problématique d'un point de vue législatif. En effet, la loi américaine, en vertu du titre 13 du United States Code, permet de lier des ensembles de données provenant des États ou de partenaires, tout en protégeant l'intégrité statistique de l'information ainsi que la confidentialité des renseignements sur le répondant. Il faudrait évaluer s'il serait nécessaire, au Canada, de modifier la *Loi sur la statistique* pour faire de même. Cette question vaut la peine d'être approfondie.



### 9.3.20 Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

La circulation interprovinciale de la main-d'œuvre est de plus en plus importante depuis quelques années. Elle est une source non négligeable de travailleurs, particulièrement dans l'Ouest où, jusqu'à récemment, les pénuries de main-d'œuvre ont été très graves. Il nous faut, par conséquent, plus d'information, et de l'information de qualité, sur la mobilité de la main-d'œuvre. La situation des travailleurs migrants qui exercent leur métier dans une province et qui conservent une résidence permanente dans une autre constitue un nouveau phénomène qui gagne de plus en plus d'importance et qui a suscité beaucoup de commentaires dans le marché du travail. Ce phénomène s'est manifesté couramment dans le cas des travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador et d'autres provinces de l'Atlantique qui se rendent dans l'Ouest. Un expert estime que jusqu'à 10 pour cent de la main-d'œuvre de Terre-Neuve-et-Labrador pourrait travailler à l'extérieur de la province.

Les gouvernements provinciaux se montrent particulièrement intéressés à obtenir de l'information sur le nombre exact de travailleurs migrants. Nous avons donc besoin de données sur le lieu de travail et la résidence principale. Nous sommes conscients cependant que celles-ci ne pourront vraisemblablement pas être obtenues dans le cas des petites provinces au moyen d'une EPA étendue. Il faudrait une enquête spéciale comportant des liens avec les données administratives dont nous avons traité précédemment.

D'autres questions intéressantes se posent sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre. Parmi celles-ci, mentionnons le nombre de travailleurs qui déménagent de façon permanente ou qui envisagent de le faire, les répercussions du déménagement sur leur situation dans le marché du travail et sur leur revenu, le nombre de travailleurs qui se butent à des obstacles à la circulation, comme l'obtention de permis de travail et les règlements, et le nombre de travailleurs qui surmontent ces obstacles.

Parmi les sources de données pouvant être utilisées pour fournir des réponses préliminaires à ces questions, signalons le recensement, la base de données administratives longitudinales, le fichier de l'assurance-emploi, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et des enquêtes spéciales ponctuelles. La BDIM est également une source potentielle de données sur la mobilité de la main-d'œuvre immigrante.

Le recensement fournit les données les plus complètes sur les Canadiens. Il est très utile pour obtenir de l'information sur le nombre et le lieu de résidence des travailleurs par profession ou métier, ainsi que sur leur revenu. Il peut servir à analyser les écarts de revenu par profession selon les gouvernements, et à déterminer quelles professions sont le plus touchées par des obstacles réglementaires. Toutefois, comme le recensement n'est réalisé que tous les cinq ans et qu'il n'est pas longitudinal, il est moins utile pour suivre la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre et réaliser les analyses connexes.

Les avantages de la base DAL sont sa taille, sa nature (longitudinale), sa fréquence (annuelle) et la couverture complète des revenus. Parmi ses inconvénients, mentionnons l'identification rudimentaire de l'endroit, le manque d'information sur des emplois en particulier, l'insuffisance relative d'identificateurs des professions ainsi que son caractère confidentiel. Le personnel de Statistique Canada s'est servi de ce fichier pour mener des études sur la mobilité de la main-d'œuvre. Grâce à des dispositions visant à garantir la confidentialité, la base DAL pourrait peut-être être mise à la disposition des chercheurs pour des études précises.

Le fichier de l'assurance-emploi contient de l'information tirée du relevé d'emploi qui le rend plus utile pour suivre la mobilité de la main-d'œuvre et les revenus de divers emplois. L'un des grands inconvénients de ce fichier, comme nous l'avons mentionné précédemment, réside dans sa complexité et son caractère confidentiel.

L'EDTR peut aussi être utilisée. Elle présente l'avantage d'être longitudinale et d'offrir une combinaison de variables sur le marché du travail et le revenu. Son petit échantillon est cependant un inconvénient pour l'analyse de la mobilité interprovinciale au sein des professions réglementées.

Bien qu'aucune source de données ne soit parfaite pour la tâche, le recensement, la base DAL, le fichier de l'assurance-emploi et l'EDTR peuvent tous être utilisés par des chercheurs compétents pour fournir de l'information sur la mobilité de la main-d'œuvre.

On peut aussi se servir d'enquêtes spéciales pour compléter les sources de données existantes. Citons, par exemple, l'enquête de 2004-2005 sur la mobilité de la main-d'œuvre au Canada dont nous avons traité ci-dessus (FMMT, 2004). Cette enquête visait les organismes de réglementation et elle a fourni des renseignements précieux sur le fonctionnement de la méthode de reconnaissance mutuelle en vertu de la section 7 de l'Entente sur le commerce intérieur (ECI). Pour qu'elle soit réellement utile, cependant, il faut la continuer et la raffiner.

Une enquête pourrait aussi être faite auprès des personnes qui demandent des permis d'exercice, une inscription ou un agrément ainsi qu'auprès des organismes de réglementation. Elle pourrait fournir de l'information de suivi longitudinal sur les conséquences d'un refus ou d'une acceptation. Elle pourrait indiquer, par exemple, si des demandes rejetées ont par la suite été acceptées, et les répercussions des déménagements sur le revenu des personnes dont la demande a été approuvée.

### **9.3.21 Enquêtes et études spéciales sur le marché du travail**

Étant donné que les besoins d'IMT changent constamment, il faut une capacité accrue de réaliser des enquêtes et des études spéciales sur de grands phénomènes naissants au sein du marché du travail. Statistique Canada réalise déjà de nombreuses enquêtes spéciales utiles traitant d'IMT, par exemple celle sur les travailleurs âgés. Parmi les bons exemples récents de questions à étudier au moyen d'une enquête spéciale, mentionnons la perte d'emplois dans le secteur manufacturier et le sort des travailleurs mis à pied. Cette situation nécessiterait une enquête de suivi.

Il faut aussi réaliser plus d'études qui utilisent l'IMT disponible pour s'assurer que la politique et les programmes sur le marché du travail sont fondés sur les meilleurs renseignements possibles. Statistique Canada a déjà créé une banque d'IMT qui compte parmi l'une des meilleures au monde. Il est dommage qu'elle ne soit pas pleinement utilisée par les chercheurs, qui se butent à deux problèmes, soit l'accès et les frais initiaux.

Statistique Canada donne déjà accès à nombre de ses fichiers de microdonnées, de ses bases de données et de ses fichiers géographiques publics par l'Initiative de démocratisation des données et les Centres de données de recherche. Toutefois, cet accès est limité aux universitaires et aux étudiants affiliés à des établissements d'enseignement postsecondaire aux

fins de recherche et d'enseignement. L'accès pourrait facilement être étendu à tous les chercheurs canadiens.

Un grand nombre de chercheurs hésitent à utiliser les microdonnées de Statistique Canada pour leurs projets de recherche en raison des frais qu'ils doivent engager pour apprendre la structure des fichiers et maîtriser les logiciels d'analyse. Cet obstacle pourrait être levé à un coût relativement modeste en mettant à la disposition des chercheurs des adjoints de recherche compétents pour les aider à traiter les fichiers afin de produire et d'analyser les données nécessaires à leurs travaux.

*Les efforts actuels, comme l'Enquête auprès des jeunes en transition, offrent un aperçu révolutionnaire de la façon dont les personnes interagissent avec le système d'études postsecondaires et les marchés du travail. Ces enquêtes ne doivent pas être considérées comme ponctuelles, mais il faut les mener régulièrement pour permettre une analyse comparative du succès ou de l'échec des politiques visant à remédier aux problèmes qu'elles soulèvent. Il faudrait aussi les mener dans les groupes plus âgés... À l'heure actuelle, il est possible, dans une certaine mesure, de quantifier la séparation des entreprises et essentiellement impossible d'établir des liens entre l'éducation continue ou la formation subventionnée par un employeur et le succès par la suite.*

Colleges Ontario

#### **9.4 Lacunes dans la collecte de données sur l'éducation**

D'importantes lacunes dans la collecte de données sur l'éducation ont été portées à l'attention du public récemment. En effet, l'OCDE a publié un rapport intitulé *Regards sur l'éducation* dans lequel il manquait beaucoup de données concernant le Canada. Certains sous-ministres provinciaux ont donc fait parvenir des lettres à leurs établissements d'enseignement postsecondaire leur demandant de se conformer davantage aux exigences en matière de données administratives sur l'éducation envoyées à Statistique Canada, qui a conçu le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) pour la saisie des données sur l'éducation et la création de rapports connexes. Le problème, c'est que les établissements d'enseignement postsecondaire se considèrent comme des organismes autonomes n'étant pas sous le contrôle direct des gouvernements provinciaux. Ils ne répondent donc pas toujours rapidement à leurs demandes. Il existe aussi d'autres lacunes. Nous disposons de peu de données sur l'éducation des adultes. Il nous faut aussi des données de meilleure qualité sur l'alphabétisme, et plus rapidement. L'enquête internationale sur l'alphabétisme (Programme pour l'évaluation internationale des compétences ou PIAAC) a un cycle de dix ans, et le financement de la prochaine édition n'est pas assuré.

Des améliorations sont apportées, mais nous avons encore besoin de meilleures données sur l'éducation postsecondaire. Les données sur le nombre d'étudiants dans les universités étaient assez satisfaisantes bien que, comme nous l'avons noté lors des consultations, il nous faut encore de l'information sur les dates exactes de leur diplomation (de nos jours, les étudiants ne finissent pas tous en avril). Les données sur le nombre d'étudiants fréquentant les collèges n'ont pas été publiées, mais on prévoit que celles de 2005-2006 le seront au début de 2009, avec celles remontant à 2000-2001.

*Compte tenu de la relation intrinsèque qui existe entre l'éducation polytechnique et les besoins des employeurs, une bonne information sur le marché du travail (IMT) est essentielle. Nos membres utilisent l'IMT pour analyser leur portefeuille de programmes et déterminer s'ils doivent les maintenir, les revoir ou les abandonner. Les élèves se servent aussi de l'IMT pour se trouver du travail et déterminer quel programme répond le mieux aux exigences du marché.*

Polytechnics Canada

Les données sur la situation sur le marché du travail des diplômés des universités et des collèges figurant dans l'Enquête nationale auprès des diplômés ont été utiles. Toutefois, cette enquête risque de prendre fin en raison du manque de financement. Actuellement, les provinces mènent leurs propres enquêtes sur les diplômés, ce qui engendre un dédoublement des efforts déployés par Statistique Canada; des économies résulteraient d'une collecte de données à l'échelon national. Nous devons aussi faire le suivi des décrocheurs.

Dans le cadre d'un projet pilote réalisé dans les provinces atlantiques, Statistique Canada a cherché à déterminer si un code permanent était nécessaire pour suivre les étudiants. Il a conclu que non. Toutefois, c'est parce que le mouvement n'est pas le même entre les universités et les collèges dans les provinces atlantiques qu'en Ontario, où il se fait dans les deux sens. En Ontario, un grand nombre de diplômés universitaires vont ensuite dans un collège ou dans une école polytechnique acquérir une formation supplémentaire, plus axée sur le marché du travail. De plus, de nombreux étudiants fréquentent le collège pendant deux ans avant de passer à l'université. Dans un tel contexte, le suivi des étudiants dans le réseau d'éducation et à l'extérieur, sur le marché du travail, est impossible à réaliser sans une certaine forme d'identificateur comme un code permanent. Avec de si nombreux mouvements entre les universités et les collèges, il faut absolument attribuer un code permanent aux étudiants pour intégrer les données sur les universités et celles sur les collèges.

Il faut apporter une solution de fond pour s'assurer que l'IMT requise sur l'éducation postsecondaire est recueillie. La méthode actuelle ne fonctionne pas et doit absolument être revue. Bien que Statistique Canada ait travaillé avec le Conseil des ministres de l'Éducation Canada (CMEC) à élaborer un Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation (PIPCEP), les résultats ont été décevants pour le secteur de l'éducation postsecondaire. Le Centre des statistiques sur l'éducation de Statistique Canada, qui est chargé de produire les données, est censé répondre aux provinces et aux territoires. Cependant, puisque les provinces et territoires font face à des défis et des circonstances différents, leurs opinions divergent sur les priorités et ils n'arrivent donc pas toujours à un consensus. La publication contenant les indicateurs (PIPCE) contiendra désormais une analyse réduite, même si les tableaux de données seront encore disponibles semestriellement. Le nombre d'indicateurs (plus de 100) constitue aussi un autre défi et augmente le fardeau des établissements d'enseignement qui doivent y répondre. Peut-être le problème des données manquantes pourrait-il être corrigé si on s'entendait sur 30 indicateurs de base, soit les plus significatifs pour comprendre les résultats sur les réseaux d'éducation au Canada. Il serait également utile de revoir le SIEP pour déterminer s'il existe d'autres obstacles à la création de rapports, y compris des problèmes techniques.

Par ailleurs, on manque d'information sur les établissements privés d'enseignement. Ces derniers jouent peut-être un rôle important dans la formation et l'éducation, mais nous ne sommes tout simplement pas au courant.

L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) devait à l'origine être menée régulièrement, mais elle est réalisée seulement à des intervalles variables. L'EEFA est incorporée à l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF), qui est nouvelle. Il nous faut toutefois de meilleures données sur les dépenses de formation dans le secteur privé et sur la forme qu'elles prennent, c'est-à-dire des dépenses directes engagées par les entreprises ou de la sous-traitance à des collèges, à des établissements polytechniques ou à des associations de l'industrie.

De toute évidence, toutes les méthodes de collecte de données sur l'éducation relatives à l'IMT doivent être modifiées pour tenir compte de la diversité accrue du réseau postsecondaire d'éducation au Canada, y compris des institutions du secteur privé et des nouveaux collèges et établissements décernant des baccalauréats et des diplômes en polytechnique, afin de mieux saisir la mobilité intersectorielle et de fournir de l'information plus complète. Dans la mesure du possible, les données doivent être fournies sous forme quantitative et qualitative pour que les lecteurs de toutes formations puissent comprendre la nature des renseignements présentés.

*Nos intervenants de l'industrie reconnaissent le besoin de données de qualité supérieure sur l'éducation postsecondaire, comme le nombre de diplômés issus des collèges et des universités qui constitueront notre effectif pour l'avenir. Sans cette information, il est difficile pour les sociétés de déterminer si elles auront suffisamment de travailleurs et de planifier leur avenir. Notre industrie est l'un des principaux moteurs de l'économie, et il est important que nous continuions de compter sur des travailleurs ayant la bonne éducation et les bonnes compétences à l'avenir. Toutefois, l'information dont on dispose actuellement sur nos systèmes d'éducation est limitée. Les données sur les universités sont trop regroupées, et nous devons être capables de repérer de l'information par discipline. Nous devons connaître non seulement le nombre de diplômés, mais aussi les types de diplômés par discipline. Il faut qu'il y ait un lien entre les données provinciales et nationales sur les diplômés, et il serait utile que ces données soient accessibles à un seul endroit.*

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole

Toutes les données sur l'éducation pertinentes à l'IMT doivent être précises, accessibles rapidement et peu coûteuses, même si cela signifie que les données seront moins nombreuses.

En outre, il vaut mieux regarder vers l'avenir que vers le passé quand on recueille des données. En effet, la plupart des gens se servent de l'IMT axée sur l'éducation pour influencer les comportements futurs. Par conséquent, les données doivent être recueillies, présentées et distribuées de manière à éclairer l'avenir plutôt que le passé. Par exemple, en raison des difficultés économiques actuelles, les taux de chômage augmenteront et le besoin d'aider les personnes à trouver un autre emploi se fera sentir. Alors, bien que le problème d'une offre dépassant la demande se pose actuellement, la situation risque de se renverser complètement dans un avenir proche en raison du départ à la retraite des *baby boomers*, ce qui entraînera une demande excédentaire et des pénuries de main-d'œuvre.

Tout portail sur l'IMT doit comporter une section sur l'éducation et des liens vers des données pour des types précis d'utilisateurs, y compris les chercheurs d'emploi (actuels et futurs), les établissements d'enseignement, les conseillers d'orientation professionnelle, les décideurs, les employeurs, les syndicats et les organismes gouvernementaux.

Pour mieux informer les personnes concernées de l'IMT déjà disponible, il faut déployer des efforts particuliers dans le secteur de l'éducation, notamment pour établir des liens entre les formations et les carrières.

Les jeunes ont de plus en plus recours aux réseaux sociaux et aux médias pour obtenir de l'information sur la main-d'œuvre et les carrières. Les fournisseurs et les rédacteurs d'information doivent repenser leur façon d'attirer l'attention des jeunes et de leur fournir des renseignements.

Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent recueillir de l'IMT axée sur l'éducation de manière à permettre la création de rapports et à établir des comparaisons avec les données de l'OCDE, ce qui n'est pas le cas actuellement.

La prévision des possibilités d'emploi éventuelles se complexifie. Il faut disposer de données sur l'avenir, et, en fait, bon nombre de personnes considèrent que plusieurs estimations de l'avenir (scénarios) sont un moyen de mieux comprendre les orientations qui pourraient naître. Ces données doivent être diffusées à l'aide de moyens traditionnels et non traditionnels, en mettant un accent particulier sur les parents et les élèves au cours des premières années de formation (début des études secondaires).

Quand on recueille des données sur l'éducation provenant d'établissements d'enseignement, l'information doit être complète et comparable et porter sur les employés (à temps plein et à temps partiel), les élèves (à temps plein et à temps partiel), les programmes (grades, diplômes, certificats et stages), les domaines d'études des étudiants et des diplômés, les types d'établissements (publics, privés, universités, collèges, écoles polytechniques et instituts), les budgets et les dépenses. Il faut grandement améliorer les données concernant les collèges, les écoles polytechniques et la formation en apprentissage. Les employeurs ont besoin d'information de meilleure qualité et plus détaillée sur l'offre de main-d'œuvre hautement compétente entrant dans la population active. Ils doivent en effet puiser dans ce bassin de travailleurs fraîchement formés pour répondre à la demande croissante en main-d'œuvre.

Les données sur l'incidence des études (emploi, revenu, attestation d'études, satisfaction de l'employeur, satisfaction du diplômé, etc.) doivent être recueillies et diffusées régulièrement.

Les provinces et les territoires doivent s'entendre sur la création d'un code permanent d'étudiant qui permettrait de mieux saisir les facultés intellectuelles et les compétences des Canadiens, ainsi que la contribution des secteurs chargés de l'éducation postsecondaire.

La collecte de données sur l'éducation permanente et l'acquisition continue de savoir doit être améliorée en portant attention au rôle et à la contribution du secteur privé.

Le fait que les principales enquêtes ne soient pas financées de façon permanente est un problème important dans le domaine de l'éducation. En effet, les données requises risquent de ne plus être collectées. On estime qu'une somme annuelle de 15 millions de dollars doit être réservée à ces enquêtes.

Cette somme servirait à payer les enquêtes énumérées ci-dessus, à savoir l'Enquête auprès des jeunes en transition, l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), l'Enquête de suivi auprès des diplômés, l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF), l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat (ETD) et l'Enquête nationale auprès des apprentis. Elle servirait aussi au financement du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) et du Programme pour l'évaluation internationale des compétences (PIAAC).

Le profil des dépenses ne correspondrait évidemment pas à une somme constante de 15 millions de dollars tous les ans, mais fluctuerait selon la phase des enquêtes. Les dépenses atteignent un sommet au moment de la collecte, à savoir annuellement dans le cas du SIEP et de la SED, tous les deux ans dans le cas de l'Enquête auprès des jeunes en transition, tous les cinq ans pour ce qui est de l'END, de l'Enquête de suivi auprès des diplômés, de l'EASEF et de l'Enquête nationale auprès des apprentis, et tous les sept à huit ans pour ce qui est du PIAAC. En planifiant bien, pour éviter la collecte de données pour plusieurs enquêtes simultanément, les dépenses tourneraient autour de 15 millions de dollars par année.

L'Enquête nationale auprès des diplômés et l'Enquête de suivi auprès des diplômés coûtent 10,1 millions de dollars au cours d'un cycle complet, qui s'étend sur une période de six à sept ans et qui comporte deux collectes, soit une première deux ans après la diplomation et un suivi cinq ans après la diplomation. Ces dépenses s'élèveraient en moyenne à 1,5 million de dollars par année. Cette estimation se fonde sur un échantillon initial pour l'END de 60 000 diplômés.

Les autres enquêtes sur l'éducation coûteraient 13,5 millions de dollars par année (15 millions moins 1,5 million de dollars).

## **9.5 Amélioration de l'analyse de l'IMT**

### **9.5.1 Système de projections des professions au Canada**

Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) est un modèle largement reconnu qui sert à prévoir la situation du marché du travail à moyen terme selon les industries et les professions, tant à l'échelon national qu'à l'échelon provincial-territorial. On utilise les projections pour cerner les déséquilibres qui se dessinent à moyen terme entre la demande d'emploi et l'offre de main-d'œuvre, selon les groupes professionnels et les niveaux de compétences. La diffusion des projections peut aider à favoriser les rajustements au marché du travail qui contribueront à limiter les déséquilibres actuels. Les projections liées au marché du travail sont présentées tous les deux ans, dans le document intitulé *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie*. L'information sur les déséquilibres entre les professions est également utilisée dans les produits d'IMT, tels qu'Emploi-Avenir (édition nationale), qui vise à aider les Canadiens à prendre les décisions qui ont trait à leurs études et à leur carrière. De nombreuses améliorations ont été apportées au cours des dernières années, y compris l'ajout d'un modèle relatif à l'offre de main-d'œuvre au niveau national, l'utilisation des Données administratives longitudinales (DAL) dans le modèle relatif à la retraite et l'utilisation accrue de données provinciales. L'équipe chargée du SPPC est déterminée à modifier et à tenir à jour le cadre du SPPC pour faire en sorte qu'il continue de répondre aux besoins analytiques actuels.

Le SPPC est considéré utile, surtout par les provinces et les territoires. En outre, certains conseils sectoriels, principalement le Conseil sectoriel de la construction, emploient également le SPPC pour produire des projections sur les professions de leurs propres industries. Selon le Conseil sectoriel, le SPPC a certaines limitations : la répartition des professions en construction et le fait qu'il n'utilise pas l'information pour les projets de construction importants (bien que la projection du SPPC en ce qui concerne l'activité économique dans le secteur de la construction n'englobe pas implicitement l'information sur les projets de construction importants recueillie par le Conference Board of Canada).

Citoyenneté et Immigration Canada juge que les projections du SPPC sont adaptées à leurs besoins et qu'elles servent de point de départ à l'établissement de leur liste de « professions en pénurie ».

Toutefois, plusieurs problèmes persistent. Au sein de la population, certains pourraient peu apprécier la nature des projections et le niveau élevé d'incertitude qui y est évidemment associé. Comme toute projection, à celles-ci est associé un risque important. D'abord, il y a l'exactitude des projections macroéconomiques sous-jacentes, lesquelles pourraient, comme c'est le cas actuellement en raison du début imprévu d'une grave récession, se retrouver sur la mauvaise voie à court terme. Les projections macroéconomiques à court terme découlant du SPPC peuvent également engendrer certains risques, étant donné qu'elles sont fondées sur les prévisions moyennes des secteurs privé et public qui sont disponibles au moment d'établir le scénario. Le SPPC pourrait également présenter des projections selon les emplois et les industries qui seraient inexactes, même si la prévision macroéconomique est presque juste. La prévision qui a été faite pour ce qui est de l'industrie des technologies de l'information et des professionnels de ce domaine en 2000, à l'ère de la bulle technologique, en est un exemple. Toutefois, les projections du SPPC portent principalement sur les tendances à moyen terme. L'inexactitude à court terme ne signifie pas nécessairement qu'il y aura des répercussions sur les tendances à moyen terme de l'offre de main-d'œuvre et de la demande d'emploi.

Produire des scénarios qui exposent une gamme de résultats probables est l'une des façons utiles d'illustrer le risque associé à une projection. Les scénarios pourraient tenir compte des solutions de rechange en matière de croissance économique globale, de productivité ou de changements sectoriels.

Certaines réserves ont été exprimées au cours de la préparation des scénarios. D'abord, le scénario économique utilisé aux fins des projections du SPPC est un scénario « général », habituellement conforme aux perspectives économiques des organisations des secteurs privé et public au moment d'établir les projections. L'utilisation de scénarios économiques de rechange, dérivant du point de vue « général » pourrait être interprétée comme un signe qu'il existe des opinions divergentes au sein du gouvernement du Canada au sujet des perspectives économiques. Nous ne croyons pas que cela constitue un obstacle. L'exercice du SPPC dans son ensemble vise davantage à établir des projections simplifiées que des prévisions gouvernementales officielles. Le gouvernement du Canada fournit souvent des scénarios de rechange dans les Mises à jour économiques et financières ainsi que les Budgets et présente des règles pratiques sur la façon dont différentes hypothèses ont des répercussions sur l'équilibre du budget. Par ailleurs, à l'aide du SPPC, RHDCC fournit un service qui est utilisé par de nombreux groupes aux quatre coins du Canada, et la souplesse est conditionnelle à la satisfaction des besoins.



Une autre réserve a été exprimée : produire la totalité des projections du SPPC selon des scénarios économiques de rechange n'est pas aussi efficace que la production de projections selon les modèles de prévision macroéconomique conventionnels, et ce, notamment à cause du fait que le scénario est établi par un fournisseur de l'extérieur. Donc, le processus n'est pas aussi rapide et rentable. Nous reconnaissons que nos recommandations touchant le SPPC sont associées à des contraintes de ressources; nous suggérons donc que le financement du projet soit quelque peu accru.

Le principal problème du SPPC du point de vue de l'ensemble de la population est son manque d'accessibilité. Il est normalement rendu accessible sur le site Web de RHDCC, mais c'est sans tambour ni trompettes. Par conséquent, la plupart des personnes qui se trouvent à l'extérieur de l'environnement FPT ou des conseils sectoriels ne savent même pas qu'il existe, encore moins qu'elles peuvent y accéder.

Par exemple, contrairement aux États-Unis où les projections sur l'offre de main-d'œuvre sont régulièrement publiées par le BLS, le manque de projections officielles sur l'offre de main-d'œuvre est une lacune importante en matière d'IMT au Canada. Il s'agit d'un problème qui doit être réglé. Au Canada, les projections sont produites au niveau national, dans le cadre de l'exercice annuel lié au SPPC, mais sont gardées au sein du gouvernement tout le long d'un processus fédéral-provincial-territorial, et ce, pour une longue période. Ce n'est que par la suite qu'il est rendu accessible à la population. Pour que le besoin plus général d'IMT sur l'offre de main-d'œuvre présentée en temps opportun soit satisfait, nous recommandons que la population ait accès rapidement et facilement à ces projections sur le marché du travail et que celles-ci soient élargies de manière à comprendre les projections provinciales sur l'offre de main-d'œuvre. Par contre, Statistique Canada pourrait assumer la responsabilité liée à la publication régulière de projections sur l'offre de main-d'œuvre. Statistique Canada a publié des projections sur ce sujet en 2007, qui portaient sur la période de 2006 à 2031 (Statistique Canada, 2007a). Cependant, pour que les projections soient vraiment utiles et à jour, elles devraient être publiées une fois par année.

Les projections du SPPC ont fait l'objet de critiques de différents points de vue techniques. Par exemple, certains ont dit que la méthodologie sous-jacente était trop « mécanique » (Meltz, 1992). Le principal problème, c'est l'utilisation de coefficients établis (ou plus récemment, fondés sur la tendance ou projetés) qui lient la demande d'emploi selon les industries à la production de l'industrie de même que la demande d'emploi selon les professions à la demande d'emplois selon les industries. Les marchés du travail sont dynamiques, et les salaires sont les principales variables qui équilibrent la demande et l'offre. Par conséquent, l'élasticité de la demande de même que l'élasticité croisée des prix de la demande sont d'une importance cruciale. Les employeurs peuvent remplacer les travailleurs ayant différentes compétences par d'autres. Puis, les travailleurs peuvent souvent changer d'une profession à une autre profession connexe, sous réserve d'un minimum de formation. Par ailleurs, parce que les projections sont à long terme, les travailleurs et les employés ont tous deux l'occasion de changer leur comportement et même les technologies afin de pallier les pénuries potentielles et d'empêcher qu'elles ne s'installent.

De telles critiques traduisent souvent un manque de compréhension de ce que sont les projections du SPPC. L'objectif des projections du SPPC n'est pas de projeter de quelle façon les écarts entre l'offre et la demande seront comblés, mais plutôt de prévoir ce qu'elles seront pendant une période qui importe aux centaines de milliers de jeunes Canadiens (et d'immigrants potentiels) qui doivent prendre des décisions relatives à leurs études (ou à

l'immigration). Les projections sont des tendances à moyen terme dans l'offre de main-d'œuvre et la demande d'emploi, et visent à déterminer quelles sont les professions qui pourraient être confrontées à des pénuries ou à des surplus à moyen terme. Les changements à ces tendances sont orientés par les changements dans des facteurs tels que la démographie, les inscriptions à l'école et le taux de diplomation, ainsi que la croissance économique. Les projections ne comprennent pas les rajustements du marché : les salaires ne peuvent régler les déséquilibres entre l'offre et la demande, et aucune mobilité entre les professions n'est engendrée par ces déséquilibres. C'est parce que les données disponibles ne favorisent pas l'estimation d'équations visant les augmentations de salaire par profession et l'estimation de la mobilité entre les professions. Toutefois, les données disponibles permettent de déterminer dans quel secteur il pourrait y avoir des écarts entre l'offre de main-d'œuvre et la demande d'emploi. C'est ce que les projections permettent de faire. Il faut mentionner que les projections par emplois préparées par le U.S. Bureau of Labor Statistics ne fournissent pas cette information, étant donné que leurs projections ne portent que sur la demande par emplois.

*Les écoles primaires et secondaires jouent un rôle important dans l'éducation de notre future main-d'œuvre. L'une des fonctions les plus utiles que peuvent accomplir les conseillers en orientation pour aider les élèves à se préparer à élargir leurs horizons de carrière et à se préparer pour l'avenir est de les conseiller sur le vaste spectre de professions qui seront en demande à l'avenir et le genre d'éducation et de compétences qu'ils devraient acquérir. Pour cela, il nous faut de bonnes projections sur les professions, y compris les cycles de la demande. Au moment où nous nous tournons vers les « industries intelligentes », nous aurons aussi besoin d'un plus grand volume d'IMT sur les nouvelles industries, et non les industries traditionnelles. Bien qu'il soit difficile d'inciter les élèves à penser à l'IMT, il faut leur présenter une information à jour sur les carrières à cette étape cruciale de leur développement professionnel. Les parents, en tant que mentors et intervenants professionnels pour leurs enfants, ont aussi besoin de cette information. Par ailleurs, il faudrait qu'il y ait des liens plus solides entre les écoles et les groupes sectoriels [ACOO] qui nous ont dit qu'ils s'inquiétaient des pénuries de compétences futures.*

Ontario School Counsellors' Association

Le dernier problème réside dans la nécessité que la fiabilité des projections soit évaluée périodiquement, de manière à ce qu'il soit possible de déterminer si les projections selon les emplois sont crédibles. Une évaluation des projections selon les emplois menée par l'OCDE en 2002 a permis de découvrir qu'il n'y a aucune évaluation régulière qui est fait de l'exactitude des projections produites par RHDCC au moyen du modèle du SPCC (Smith, 2002). Selon un examen plus détaillé et plus récent des projections selon les emplois, l'exactitude diminue de façon considérable en rapport avec les catégories d'emplois les plus détaillées, mais que certaines erreurs se sont corrigées automatiquement au moment de regrouper les projections détaillées (Foot et Meltz, 1992). Il semble donc très probable que l'exactitude des projections par emplois soit proportionnelle au niveau de regroupement. Par contre, comme le mentionne Smith, les projections par emplois sont plus utiles aux fins de l'élaboration de politiques si elles ne sont pas regroupées. C'est donc dire que la relation entre le niveau d'exactitude et le niveau de regroupement est source de problèmes.

Il existe d'autres problèmes complexes qui sont soulevés à l'évaluation des projections selon les emplois et qui doivent être examinés. Le problème le plus fondamental de tous les problèmes réside dans la nature des projections. Le fait que le SPCC permet de projeter des lacunes qui ne seront pas nécessairement observées (en particulier en l'absence de données sur les postes

vacants) rend les évaluations habituelles de l'exactitude des prévisions plus difficile à appliquer et à interpréter (comparativement aux valeurs projetées qui engendrent des résultats).

Par ailleurs, de graves contraintes nuisent à la possibilité d'entreprendre un tel exercice pour certaines composantes du modèle. Par exemple, il est difficile d'évaluer si les projections sur la retraite sont bonnes étant donné qu'aucune enquête sur les retraites n'existe actuellement au Canada. En conséquence, il n'y a pas de jalons qui servent à comparer les projections. Évaluer les décrocheurs (qui est la principale composante de l'offre de main-d'œuvre) est également difficile en raison du long délai de publication des données sur l'enseignement par Statistique Canada (les données sur les établissements collégiaux ne sont disponibles que jusqu'à 1999). Dans ce cas, le SPPC doit prévoir le passé – parfois mêmes des années en arrière – avant de pouvoir projeter l'avenir.

Dans ce contexte, les méthodologies et les hypothèses utilisées dans la création de ces projections sont encore plus importantes à l'évaluation de la crédibilité du SPPC. L'information sur ces méthodologies et ces hypothèses a été présentée dans les rapports qui ont été publiés sur Internet. L'équipe chargée du SPPC a reçu des commentaires de la part d'un certain nombre de lecteurs du rapport publié en 2007. Aucun problème n'a été soulevé en ce qui concerne les méthodologies et les hypothèses relatives aux projections.

La principale plainte des fonctionnaires provinciaux responsables de l'IMT est qu'ils soutiennent que les projections du SPPC ne tiennent pas entièrement compte de tous les renseignements disponibles sur leur marché du travail local ou provincial. Bien qu'ils voient les efforts qu'ils ont déployés récemment en vue de la « provincialisation » du SPPC d'un bon œil, ils sont toujours préoccupés par les nouveaux problèmes, y compris les problèmes liés à la volatilité et à l'« ancrage », dans les projections provinciales sur les professions. Néanmoins, les provinces utilisent les projections du SPPC comme point de départ pour leurs propres projections d'emplois par professions et industries. Toutefois, elles doivent en effet faire des rajustements aux estimations d'emplois par professions et industries, et ce, dans le but de les adapter aux perspectives de leur gouvernement.

Par exemple, certains gouvernements provinciaux « linéarisent » leurs projections d'emplois par professions et industries en estimant un point de départ et un point d'arrivée, ce qui peut engendrer des estimations inexactes de la demande d'emploi étant donné que les estimations sur les retraites sont fondées sur des valeurs d'une année. De plus, la méthode consistant à estimer la demande de travail en fonction d'une croissance de l'emploi limitée par rapport à la population peut résulter en une sous-estimation en raison de l'exclusion de la demande d'employeurs qui n'a pas été satisfaite. C'est une situation qui se produirait sûrement en cas de pénuries de main-d'œuvre, où les marchés ne peuvent trouver de solution à court terme. Les retraites sont un autre exemple. Celles-ci représenteront bientôt les trois quarts de la demande de main-d'œuvre. Le modèle relatif aux retraites permet de faire des estimations des retraites dans les professions à 4 chiffres à l'échelon provincial à partir de données sur les professions à trois chiffres à l'échelon national. Et alors que le modèle relatif aux retraites s'est grandement amélioré grâce à l'inclusion de données administratives longitudinales, le manque de données détaillées sur les professions au niveau provincial constitue un obstacle à cette importante composante au chapitre de la demande. Enfin, certaines composantes manquent toujours, tel qu'un modèle de la mobilité professionnelle au niveau provincial, ce qui réduit le réalisme du SPPC.

Un autre problème important se rapportant au SPPC est la nature des données qui sont utilisées et le fait qu'il est très long avant que les données ne deviennent utiles aux fins d'analyses à valeur ajoutée, comme les prévisions. Par exemple, les projections relatives à l'offre dans les professions nécessiteront un élargissement de l'Enquête nationale auprès des diplômés, dont l'avenir est incertain, afin que des données nationales puissent être produites. Et même si une Enquête nationale auprès des diplômés devenait disponible à compter de 2011, cela prendrait des années avant qu'il ne soit possible de produire des projections de l'offre au moyen du SPPC parce que des données pour plus d'une année sont nécessaires à la production de projections sur séries temporelles. Il est tout aussi important de mentionner que, en raison de l'incertitude de l'ENP et de la certitude selon laquelle les projections de la demande faites par le SPPC ne sont pas de grande valeur sans les projections de l'offre, les gestionnaires responsables du SPPC doivent réfléchir de nouveau à la possibilité d'investir dans un système de plus grande importance, dont la valeur pourrait être réduite de façon considérable par la disparition des données après quelques années.

Malgré les critiques et les réserves exprimées au sujet du SPPC, il faut reconnaître que le SPPC est jugé utile et qu'il est dans l'intérêt de tous qu'il soit maintenu et amélioré.

Les projections nationales du SPPC sont faites pour 33 industries du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord et 140 professions de la NGC. Elles sont réparties entre 520 professions de la NGC au moyen des données du recensement. Tandis que certains pourraient souhaiter obtenir plus de détails, nous croyons que cela devrait être suffisant. De fait, des projections plus détaillées n'augmenteraient pas la valeur de l'information puisqu'elles seraient susceptibles d'être moins fiables que les projections actuelles. De notre point de vue, la production de projections au moment opportun, l'élaboration de scénarios et les efforts déployés en vue de la production de projections provinciales en collaboration avec les provinces et les territoires sont les principales priorités de l'équipe chargée du SPPC.

Il est possible d'apporter des améliorations au SPPC à l'aide des ressources dont nous disposons actuellement, tel qu'il a été montré dans les travaux effectués au cours des dernières années en vue d'améliorer les projections sur les travailleurs qui prennent leur retraite et les décrocheurs, d'établir un modèle de la mobilité par niveaux de compétences, etc. Toutefois, des ressources supplémentaires seraient nécessaires pour qu'il soit possible d'entreprendre des travaux comme la production de projections provinciales pour chacune des composantes de l'offre de main-d'œuvre et de la demande d'emploi, notamment une composante sur la migration interprovinciale (ce qui n'est pas une tâche facile). Les données demeurent également un problème important. Parce que Statistique Canada ne publie que des ensembles complets de données, certaines données administratives sur l'éducation qui sont nécessaires pour que soit établi le modèle relatif aux décrocheurs datent de longtemps, même à l'échelon national. Par exemple, l'information qui porte sur les collèges communautaires et les écoles de formation professionnelles ou de métiers datent de près de dix ans, et les données les plus récentes sont celles de l'année scolaire 1999-2000. Par conséquent, pour produire des projections sur une période de dix ans, le modèle doit prévoir près de dix ans de données historiques additionnelles. En outre, l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), qui est une autre enquête importante, ne dispose pas de financement permanent. L'END est une composante clé de la production de projections du SPPC sur l'offre de main-d'œuvre par emploi. Également, pour pouvoir produire des projections de l'offre de main-d'œuvre par province, nous aurions besoin d'un échantillon de plus grande taille en vue de l'END.

## 9.5.2 Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) suscite beaucoup d'insatisfaction, particulièrement parmi les entreprises, les conseils sectoriels et les syndicats. Le grand problème, c'est que la CNP ne suit pas le rythme accéléré du marché du travail et que des professions importantes n'y sont pas reconnues. La CNP combine des professions de manière erronée ou regroupe des métiers très différents. Selon un grand nombre de lecteurs, l'objectif principal de la CNP est de refléter les emplois tels qu'ils sont classés dans leur secteur, pour qu'ils puissent utiliser l'information à des fins de planification et de gestion des ressources humaines.

*Le système de la classification nationale des professions (CNP) utilisé par RHDCC offre certainement un important volume d'IMT intéressante et utile. Toutefois, la CNP n'est pas assez précise dans le secteur minier. Elle ne reflète pas l'ensemble du spectre de professions et de descriptions de postes généralement utilisés par les compagnies minières, les établissements d'enseignement et les professionnels des ressources humaines.*

L'association minière du Canada et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Un grand nombre d'anomalies décelées dans la CNP résultent de la combinaison de professions ou du regroupement de métiers très différents. Par exemple, la catégorie de la CNP portant sur les ingénieurs en électricité comprend des travailleurs du secteur des TIC, des ingénieurs en systèmes d'alimentation et des ingénieurs électriciens. Le conseil sectoriel du tourisme a aussi indiqué que les regroupements sont trop nombreux dans son industrie et a fait remarquer que les serveurs d'aliments et de boissons étaient regroupés dans la catégorie des hôtels. Par ailleurs, TCA-Canada considère que le fractionnement effectué dans le type de compétences H : Métiers, transports et machineries produit des données trop vagues pour lui être utiles. Les représentants de l'industrie minière ont fait remarquer que la CNP n'était pas assez précise pour leurs besoins et qu'elle ne reflétait pas l'éventail complet des professions et des descriptions de poste habituellement utilisées par les sociétés minières, les établissements d'enseignement et les spécialistes en ressources humaines. Du côté de l'industrie pétrolière et gazière, on a indiqué que le fait de combiner les métiers des secteurs pétrolier, gazier et minier rend les données inutiles parce que chacun diffère considérablement sur le plan du type de main-d'œuvre utilisée et de la concentration géographique. Bien qu'il s'agisse d'un problème découlant de la nomenclature du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et non de la CNP, les représentants de cette industrie se sont quand même montrés préoccupés par le fait que les catégories de la CNP pour leur secteur ne correspondent pas à leurs emplois. À leur avis, le délai de six ou sept ans exigé pour apporter un changement à la classification est déjà assez grave, mais il est encore pire de constater que cinq professions importantes de leur secteur, dont une dont on célèbre la 50<sup>e</sup> année au sein de l'association, ne sont pas inscrites dans la nomenclature. De plus, les représentants prétendent qu'une catégorie générale comme celle d'opérateur leur est inutile. Ils désirent que le type d'opérateur soit précisé.

Ces exemples montrent que la CNP ne correspond pas, dans certains cas, aux réalités actuelles du milieu du travail. Par ailleurs, il ne suffit pas, au sein d'une économie qui change rapidement et qui est fondée sur le savoir, d'apporter des changements seulement selon les cycles du recensement (soit tous les cinq ans). En outre, plus de détails sont nécessaires sur les professions pour pouvoir fournir de l'information sur une sous-catégorie d'emploi.

Par contre, une classification trop détaillée des professions risque d'entraîner divers types de problèmes, particulièrement pour une grande catégorie d'utilisateur, à savoir l'analyste qui recherche un certain degré de regroupement et de cohérence dans le temps.

La nomenclature antérieure à la CNP de RHDCC était la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP), qui comportait un code à sept chiffres pour conduire au niveau de détails que désirent de nombreux lecteurs. Toutefois, elle présentait les problèmes suivants pour l'analyse : 1) une proportion élevée inacceptable de codes inexacts et le regroupement dans la catégorie « générale » de nombreuses professions, si le codifieur ne connaissait pas la spécialité exacte; 2) le peu d'exemples quand le degré raffiné de détails était atteint, ce qui rendait difficile l'obtention de conclusions rigoureuses.

Bien qu'il soit clair que les classifications des professions doivent être stables au fil du temps afin de se révéler utiles à des fins statistiques, y compris l'analyse de séries chronologiques, il est aussi évident qu'elles doivent être modifiées pour suivre le rythme du marché du travail afin d'avoir de la valeur pour les entreprises et la planification de carrière. Actuellement, RHDCC et Statistique Canada mènent auprès des utilisateurs des consultations continues sur la CNP et apportent les modifications appropriées tous les cinq ans pour le recensement. Toutefois, les changements structurels importants de la CNP ne sont faits qu'au moment du cycle de dix ans du recensement (NOC2001) et un plus petit nombre de corrections sont apportées tous les cinq ans (NOC2006).

Nous appuyons tous les efforts visant à revoir périodiquement les classifications des professions pour suivre le rythme de l'évolution du marché du travail. Nous espérons que ces consultations entraîneront l'amélioration de la CNP, en tenant compte des compromis à faire entre la pertinence et la cohérence au fil du temps. Il nous faut des prévisions sur les professions significatives pour le marché du travail, c'est-à-dire des professions que les utilisateurs reconnaissent comme existant dans leur milieu de travail. À notre avis, RHDCC et Statistique Canada devront accepter d'apporter des modifications structurelles importantes à la CNP tous les cinq ans, au moment de la révision, s'ils désirent suivre les changements rapides s'opérant dans la structure des professions du marché du travail canadien.

Reconnaissons que pour conserver une CNP à jour, des améliorations technologiques importantes seront nécessaires. En effet, la base de données de la CNP devra faire l'objet de changements structurels majeurs afin qu'elle puisse supporter un nouveau contenu, un cadre de codes révisés, ainsi que des renseignements additionnels proposés devant provenir de Statistique Canada. De même, des changements à l'assistant de la codification de la CNP (un outil qui aide les utilisateurs à trouver les codes des professions) et des modifications aux fonctions de mise à jour de la base de données sont nécessaires pour que les mises à jour puissent se faire rapidement et de manière transparente. Ces améliorations seront financées à même l'investissement recommandé pour la modernisation des systèmes de base nationaux d'IMT de RHDCC.

Il est utile de noter que le problème qu'éprouve le Canada à mettre à jour la CNP pour suivre l'évolution du marché du travail n'est pas unique. Les systèmes de classification des professions ont d'ordinaire été élaborés à des fins statistiques et ils sont utilisés pour faire des comparaisons entre des pays et entre des périodes. Par exemple, en Europe, des efforts d'uniformité ont donné lieu à la publication de la Classification internationale type des professions, dont la version actuelle est encore CITP-88, qui a été rédigée en 1988. Comme la CITP est révisée tous les 20 ans, la prochaine version sera CITP-08 (OCDE, 1997). Le Bureau of Labor Statistics des États-Unis révisé la Standard Occupation Classification tous les dix ans pour le recensement. La version actuelle est SOC 2000 et la prochaine est prévue pour 2010.

### **9.5.3 Analyse du marché du travail local**

La présence d'économistes locaux et d'analystes de l'information sur le marché du travail (AIMT) dans les centres locaux d'emploi du Canada est un aspect inestimable du système canadien d'IMT qui ne date pas d'hier. Ces analystes acquièrent dans le cadre de leur travail une bonne connaissance des marchés du travail au sein des communautés où ils sont affectés. Ils entretiennent des liens avec des groupes locaux comme les chambres de commerce, les conseils de développement économique et les conseils d'aide sociale, ils fournissent aux décideurs locaux des renseignements précieux sur le marché du travail et recueillent des données utiles sur ce dernier.

Au fil du temps, en raison du transfert des ressources et des responsabilités aux provinces en vertu de l'EDMT, les ressources affectées à l'analyse du marché du travail local par RHDCC/Service Canada ont été réduites de façon constante. En septembre 2005, les AIMT ont été mutés au tout nouveau Service Canada, point d'accès unique d'un vaste éventail de services gouvernementaux. Dans ce service, les ressources affectées aux marchés du travail locaux ont dû faire place à une priorité plus importante : fournir des services concrets et hautement visibles comme le paiement aux Canadiens des prestations d'assurance-emploi, du RPC et de la SV/SRG. Le financement non appliqué aux salaires attribué à la fonction d'analyse du marché du travail local est alors passé de 1 million de dollars pour l'exercice 2003-2004 à environ 400 000 \$ pour l'exercice 2008-2009. Le nombre d'AIMT est passé de 280 à une centaine à l'heure actuelle. Par conséquent, un grand nombre de régions bénéficiant autrefois du service n'ont plus d'AIMT. Par exemple, la région de Kitchener-Waterloo, où l'industrie de l'automobile occupe une place importante et qui est durement frappée par la crise, n'a plus d'AIMT pour fournir des renseignements sur les changements touchant la main-d'œuvre de cette industrie.

De plus, après la mise sur pied de Service Canada, les AIMT des bureaux régionaux ont été coupés du bureau principal de RHDCC à Ottawa, dont ils relevaient auparavant pour leurs travaux sur l'IMT. Ils relèvent maintenant entièrement du directeur général du bureau régional de Service Canada. Cette nouvelle situation a deux répercussions. Premièrement, étant donné que les directeurs généraux régionaux ont plus de responsabilités en ce qui a trait à l'affectation des ressources, certains choisissent d'accorder une priorité moindre qu'autrefois à l'IMT. La fonction d'IMT a été atrophiée dans certains cas, et c'est ce qui peut expliquer les écarts touchant la portée et, peut-être, la qualité de l'IMT par province offerte par les bureaux régionaux de Service Canada.

Les AIMT ont aussi perdu leurs liens organisationnels officiels avec les responsables chargés de l'élaboration de l'IMT au bureau principal de RHDCC à Gatineau. Cela signifie que les nouveaux produits d'IMT élaborés à ce bureau n'ont pas été adoptés aussi rapidement dans les

bureaux régionaux, comparativement à ce qui se produisait quand RHDCC avait encore la responsabilité de ces bureaux. De plus, le bureau principal de RHDCC a perdu sa capacité d'assurer la cohérence de l'analyse de l'IMT et des prévisions fournies aux Canadiens dans les régions par le gouvernement fédéral.

La perte des liens organisationnels et la diminution des ressources disponibles pour la fonction d'IMT ont été exacerbées par l'expansion du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les AIMT ont dû fournir pour ce programme de l'IMT importante comme des renseignements sur les salaires afin d'aider le personnel à préparer des avis sur l'incidence sur le marché du travail, avis nécessaires pour le recrutement par les employeurs de travailleurs étrangers. Le problème plus fondamental, c'est que Service Canada ne pensait pas qu'elle était investie du mandat de fournir les conseils fonctionnels nécessaires à l'exercice efficace de la fonction d'IMT. L'IMT recueillie a beaucoup varié selon les bureaux et il n'y a pas eu d'ensembles de produits normalisés d'IMT ni de modèles servant à la création de rapports. La fonction d'IMT s'est donc énormément détériorée.

Une évolution récente et prometteuse d'un point de vue organisationnel est la consolidation de l'unité d'IMT nationale de Service Canada, qui est revenue à RHDCC le 24 novembre 2008. Sa division de l'information sur les compétences et le marché du travail assume maintenant la responsabilité de la prestation aux régions de conseils fonctionnels sur l'IMT. La responsabilité organisationnelle restera à Service Canada. L'objectif en vertu du cadre de gestion du rendement consiste à s'assurer que les utilisateurs de l'IMT ont accès rapidement à de l'information sur le marché du travail cohérente et pertinente à l'échelle nationale, provinciale, territoriale, infraprovinciale et infraterritoriale. Le plan consiste à établir un ensemble de base de produits d'IMT en consultation avec les provinces et les territoires. Ce projet est mû par un nouveau sentiment d'urgence, car on prévoit que les renseignements régionaux et locaux sur le marché du travail fournis par le réseau régional de l'IMT seront un élément essentiel du programme de suivi et de la détermination précoce de problèmes touchant le marché du travail et émanant du repli économique.

Même si le nouveau lien hiérarchique fonctionnel devrait aider à améliorer l'IMT fournie par les régions, il reste le problème des ressources destinées à soutenir la fonction d'IMT. Selon nos consultations auprès du personnel de RHDCC, il faut de 50 à 100 employés supplémentaires (ETP) au coût de 3,5 à 7 millions de dollars par année pour fournir les ressources nécessaires. À notre avis, la réorganisation de la fonction locale d'IMT et la fourniture de ressources adéquates constituent la meilleure façon de répondre aux besoins exprimés par les utilisateurs à l'extérieur du Québec pour obtenir une meilleure IMT locale. Selon les consultations que nous avons menées au Québec, la situation est différente dans cette province. En effet, Emploi-Québec fournit déjà l'IMT locale demandée par les utilisateurs.

#### **9.5.4 Manque d'IMT locale**

La méthode actuelle d'obtention d'IMT, qui dépend des efforts de Statistique Canada, a été en grande partie descendante. L'organisme pourrait aller plus loin dans la production de données locales, mais il ne sera probablement jamais capable de répondre efficacement aux demandes véhémentes que nous avons entendues concernant la fourniture de données locales.



Une solution serait d'adopter une méthode ascendante. La principale question consiste à savoir si les efforts locaux de collecte d'information, d'analyse, d'interprétation et de diffusion combleront la lacune laissée par la méthode descendante. Cela nous amène à regarder ce que RHDCC/Service Canada ainsi que les provinces et les territoires font à ce sujet. Les grandes provinces, comme le Québec et l'Alberta, ont mis sur pied leur propre programme de production et d'analyse d'information sur les marchés du travail locaux. Les petites provinces, particulièrement celles de la région atlantique, et les territoires ont plutôt cherché à conclure des partenariats avec Service Canada.

Nous avons entendu beaucoup de plaintes au sujet du manque d'information sur les marchés du travail locaux, même si on ne peut nier que de l'IMT locale est produite. L'insatisfaction que nous avons notée peut découler d'une préoccupation visant la qualité de l'IMT locale et sa quantité. Un grand nombre de facteurs peuvent provoquer cette insatisfaction.

*Dans les sites qui contiennent de l'information locale, les données peuvent être dépassées depuis deux ans, et dans certains cas, tout simplement inexistantes.*

Ontario Local Board Network

*Notre travail au niveau local nous a permis de répertorier d'autres imprécisions dans les données actuelles sur le marché du travail. L'un de ces problèmes concernait le moment auquel l'information est rendue disponible...*

*Statistique Canada produit chaque mois une enquête sur la population active. Toutefois, cette dernière est limitée puisqu'elle n'offre de l'information que pour 10 catégories de professions seulement. Il est aussi difficile d'appliquer cette information au niveau local...*

Caledon Institute of Social Policy

Premièrement, la restructuration à RHDCC/Service Canada et dans de nombreuses provinces au cours des dernières années peut avoir contribué à créer de la confusion sur la responsabilité de la prestation des services. En outre, les ressources affectées à la fonction locale d'IMT ont été réduites. Par conséquent, il existe certainement une lacune dans l'IMT disponible. Nous avons constaté que dans certaines provinces, le SIMT national, qui a été créé par RHDCC pour répondre aux besoins locaux d'IMT, n'est plus mis à jour régulièrement. Il existe, mais les données sont partielles ou périmées. Il se peut qu'il fournisse trop de documents génériques de la CNP et pas assez de contenu local. Ainsi, bien qu'il puisse exister localement de l'IMT, elle est souvent mince et périmée. De plus le SIMT national pourrait comporter une fonction de recherche plus conviviale pour ne pas décourager les utilisateurs.

Deuxièmement, les données locales sur les régions fournies par Statistique Canada sont limitées. L'EPA ne peut pas produire d'IMT sur les communautés et la plupart des utilisateurs perçoivent les données du recensement comme étant périmées. Par conséquent, on ne peut pas fournir localement beaucoup de données statistiques de référence à jour. On observe dans de nombreuses provinces une demande de projections sur les professions jusqu'au niveau municipal. Étant donné que nous ne serons jamais capables de répondre à cette demande, il faut informer les utilisateurs de ce qu'il est possible de fournir. Toutefois, cela n'empêchera pas les gens de dire qu'il n'y a pas d'information pour leur communauté, même s'ils ont été prévenus de ces problèmes et qu'il faut regarder le marché du travail dans une perspective plus vaste. Pour un organisme intermédiaire ou sans but lucratif, le problème n'est peut-être pas le manque de détails de l'IMT, par exemple les caractéristiques démographiques et du

marché du travail pour le groupe particulier qu'il sert (personnes souffrant d'un handicap, immigrants, etc.) dans la communauté. Les études nationales et provinciales sont parfois perçues comme trop vastes pour eux et ils désirent parfois reprendre ou demander une étude locale similaire qui confirme les tendances de leur communauté, les tendances « qui leur sont propres ».

Troisièmement, la définition de l'IMT est très large, et ses utilisateurs sont très différents. Les priorités des analystes locaux peuvent varier en fonction de la communauté ou de la région, ce qui crée une lacune dans certains cas. Parfois, les organismes locaux ne savent peut-être pas quels travaux sont exécutés et à qui ils incombent. Par exemple, les grandes communautés comptent souvent de nombreux acteurs désirant participer à la constitution de l'IMT, ce qui risque de compliquer les choses et d'entraîner une fragmentation de l'information.

Quatrièmement, dans le cas où l'IMT et les rapports sont disponibles auprès de Service Canada et des gouvernements provinciaux et territoriaux, leur utilité risque de ne pas être à la hauteur des attentes des organismes intermédiaires et sans but lucratif. L'analyse est peut-être insuffisante, on a peut-être trop mis l'accent sur les données de l'EPA, ou encore, on ne répond pas à des questions ni à des problèmes en particulier. Le SIMT national dépend beaucoup de la CNP, mais il lui faut du contenu local pour être utile aux chercheurs d'emploi. Bon nombre de rapports, comme les bulletins du marché du travail fournis par les bureaux locaux, consolident des articles de journaux et des annonces relevés dans des médias locaux et le bulletin *Nouvelles éclair* a été créé pour afficher plus rapidement ce type de messages. Bien que certaines personnes se plaignent que ce bulletin ne fait que répéter ce qui paraît dans les journaux, il fournit au moins de l'information consolidée sur ce qui se déroule localement à un moment donné.

Un élément important de l'IMT qui pourrait être compilé localement est une liste des niveaux d'emploi au sein des grands employeurs, particulièrement ceux qui exportent des biens et des services et qui génèrent des revenus dans la région. Les tendances parmi ces emplois regroupés constituent un bon baromètre du marché du travail local.

Les planificateurs stratégiques pourraient aller plus loin et demander ce que signifie l'IMT locale ou quelles sont les répercussions pour l'avenir. Les données auraient plus de valeur pour eux si une analyse ou un contexte venaient éclairer les tendances sous-jacentes, ou si des énoncés prospectifs traitaient des répercussions et des orientations. Toutefois, il n'est pas facile de fournir ces éléments supplémentaires. Il faut y consacrer du temps et des efforts, ce qui nécessite un solide réseau dans la communauté, une plus grande compréhension des besoins des utilisateurs, des compétences et la constitution d'une expertise chez les analystes locaux ainsi qu'un engagement envers la fonction, notamment de la part des gestionnaires qui ont peut-être des problèmes de ressources.

Les organismes communautaires et intermédiaires se plaindront de l'absence de rapports, et ils critiquent parfois l'IMT existante, qui n'est pas assez complète ni assez utile selon eux. On est en droit de se demander si une IMT de base devrait être recueillie et produite localement, et qui devrait s'en charger. Les opinions à ce sujet différeront étant donné la façon dont le système est structuré dans les divers gouvernements.

De toute évidence, l'insatisfaction entourant la fourniture d'IMT locale a été exacerbée par le transfert de certaines responsabilités (fonction liée au marché des emplois) aux provinces et par la réorganisation continue de RHDCC/Service Canada, qui a sapé les responsabilités hiérarchiques fonctionnelles et la responsabilisation en ce qui concerne l'IMT. Il ne s'agit heureusement que d'un problème de transition qui sera réglé par le retour à RHDCC de la responsabilité fonctionnelle des AIMT et par la création d'un cadre de responsabilité de l'IMT. Toutefois, on ne sait pas encore clairement comment les responsabilités seront finalement partagées. Si on choisit Service Canada pour répondre à la demande de plus de données sur de petits domaines (au moins à l'extérieur du Québec), alors, le gouvernement fédéral (RHDCC/Service Canada) devra prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que cette fonction sera exécutée de façon satisfaisante et efficace et que les ressources nécessaires seront allouées. D'autre part, si, en vertu du transfert des responsabilités, les provinces assument un rôle beaucoup plus grand dans la fourniture de données sur de petits domaines, elles devront rapidement accroître leurs efforts. Quel que soit le cas, il est évident qu'une mesure décisive doit être prise pour combler l'insuffisance d'IMT locale.

## **9.6 Mieux faire connaître l'IMT au public**

Nous avons été frappés pendant nos consultations du peu de connaissance qu'avaient les utilisateurs, même les plus expérimentés des grandes organisations, sur la disponibilité de l'IMT. En effet, certains d'entre eux nous ont dit avoir besoin d'information que nous savions déjà disponible auprès de Statistique Canada. Par exemple, bon nombre de personnes à qui nous avons parlé souhaitent une enquête sur les établissements, mais nous disposons déjà d'une bonne enquête à ce sujet, l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), qui a été améliorée récemment. Malheureusement, nombreux sont les utilisateurs potentiels à l'extérieur des gouvernements provinciaux qui en ont demandé l'approfondissement et l'amélioration, et qui n'en connaissent pas l'existence.

Par ailleurs, bon nombre d'utilisateurs semblent hésiter à tenter d'obtenir de l'IMT directement auprès de Statistique Canada. Nous pensons que la raison était que les utilisateurs ne voulaient pas engager de frais pour l'achat des données. Mais, quand nous avons poussé nos recherches, nous avons pu dégager que l'hésitation des clients provenait plutôt d'un manque de connaissance du système d'information de Statistique Canada et d'une impression que son utilisation est très complexe. Ainsi, beaucoup avaient peur même de tenter de faire des recherches de données.

*Dans bien des cas, la question n'est pas l'existence de l'IMT, mais plutôt le manque de connaissance des sources d'IMT. Les employeurs, surtout les PME, n'ont souvent pas le temps et les ressources pour procéder à de longues recherches d'information. Ainsi, les sites Web et autres sources d'IMT doivent faire l'objet d'une promotion active de la part de leurs hôtes (souvent les gouvernements, mais pas toujours) dans les médias et à l'aide d'autres véhicules pour communiquer de la meilleure façon possible avec leurs éventuels clients. La conception de sites Web d'accueil pour les employeurs est particulièrement importante.*

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

Un autre problème cerné pendant le congrès annuel du FMMT sur l'IMT qui s'est tenu au Nouveau-Brunswick en 2008, c'est que les produits et les systèmes sur l'IMT ne sont pas nécessairement axés sur le client (c'est-à-dire conçus et élaborés dans l'optique des besoins et des intérêts de l'utilisateur final).

Pour toutes ces raisons, nous sommes convaincus qu'il faudra déployer des efforts importants pour faire connaître aux utilisateurs la grande quantité d'IMT déjà disponible et la nouvelle IMT qui le sera si nos recommandations sont acceptées. Plus précisément, nous encourageons Statistique Canada et RHDCC à prendre les mesures suivantes :

- mettre à jour leurs guides d'utilisateur de l'IMT (on en compte très peu);
- améliorer leur diffusion afin de faire connaître leurs produits d'IMT;
- améliorer leur moteur de recherche pour que les utilisateurs trouvent plus facilement l'IMT;
- présenter une plus grande quantité d'IMT dans leurs sites Web;
- offrir gratuitement l'IMT de Statistique Canada, déjà accessible dans CANSIM, la banque de données informatisées;
- rendre l'information du SPPC plus conviviale.

Concrètement, nous reconnaissons qu'il faudra toujours s'assurer que l'IMT n'est pas seulement disponible dans le système de Statistique Canada, mais aussi dans ses publications. Statistique Canada pourrait de temps à autre faire paraître dans *Le Quotidien* des données sur le marché du travail différentes de celles de l'EPA et présenter plus souvent dans le périodique mensuel *L'observateur économique canadien* une analyse spéciale de certaines des sources les plus importantes de données sur le marché du travail. Ces deux publications bénéficient d'une vaste couverture médiatique. Statistique Canada pourrait aussi diffuser des travaux à des distributeurs secondaires comme les analystes et les économistes du secteur privé et les encourager à sortir l'analyse à l'aide de certaines des sources moins connues d'IMT. Quand l'une des grandes organisations nationales commentera l'IMT, les autres suivront rapidement et l'information sera plus répandue.

En ce qui concerne l'EERH mentionnée précédemment, Statistique Canada doit lui donner une place plus importante dans *Le Quotidien*, semblable à l'EPA, plutôt qu'une mention de quatre lignes. Statistique Canada doit déployer un effort particulier pour faire connaître au public la nouvelle EERH et la possibilité de l'utiliser comme source d'IMT et pour l'analyse du marché du travail.

Nous avons trouvé encourageant d'apprendre qu'au cours des mois à venir, Statistique Canada commencera à produire des analyses plus poussées dans *Le Quotidien* qui mettront en évidence des données de l'EERH et du programme des statistiques de l'assurance-emploi. Parmi les mesures de son projet de stratégie de publication plus coordonnée, signalons :

- l'EPA, qui sera la première à être publiée et qui comporte une évaluation plus complète de l'emploi ainsi qu'un avantage sur la plan démographique;
- l'EERH suivra plus tard au cours du mois et comprendra des détails sur les modifications dans l'emploi et les salaires par industrie;
- l'assurance-emploi viendra ensuite, autour de la même journée que l'EERH, et comportera des détails régionaux sur les secteurs où les marchés du travail s'améliorent ou s'affaiblissent.

Pour qu'une campagne publicitaire soit vraiment efficace, nous devons élaborer un bon système d'IMT, complet et convivial. Si nous en mettons un sur pied, les clients s'en serviront. Toutefois, nos consultations l'ont révélé, l'IMT est mal connue. Il faudra de toute évidence faire davantage de publicité et donner de la formation sur l'utilisation de l'IMT et comment y avoir accès afin de nous assurer que les utilisateurs trouvent l'IMT qu'il leur faut et qu'ils peuvent en faire une utilisation productive. Parmi les activités possibles, mentionnons les annonces dans les médias, les cours dans les écoles secondaires et les programmes de diffusion de Statistique Canada. De façon plus générale, il faudra songer à la possibilité de donner des programmes de formation sur l'IMT aux intermédiaires, ce qui ferait connaître tout l'éventail d'IMT offerte et celle fournie par Statistique Canada. Le GTIMT du FMMT sur l'IMT a déjà élaboré un programme de formation à cette fin. Le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du FMMT créé récemment pourrait jouer un rôle important en matière d'interprétation de l'IMT pour divers groupes d'utilisateurs.

Le réseau régional de RHDCC sur l'IMT joue un rôle dans la diffusion de l'IMT, grâce à une fonction de sensibilisation et à la collaboration avec des partenaires communautaires. Toutefois, au fil des ans et des compressions, cette fonction et les ressources associées ont été réduites. Le réseau régional de RHDCC sur l'IMT pourrait redevenir un acteur important en participant à la sensibilisation, en offrant de la formation et en donnant accès à l'IMT.

## **9.7 Nécessité d'une meilleure diffusion de l'IMT**

### **9.7.1 Portail Web**

Il existe une pléthore de sites Internet, exploités par les gouvernements FPT et le secteur privé, qui fournissent de l'IMT aux Canadiens (vous trouverez une étude de base sur l'IMT en ligne dans notre site Web à [www.lmi-imt.ca](http://www.lmi-imt.ca)). À lui seul, le gouvernement fédéral exploite 10 sites Web dont Information sur le marché du travail, Travailler au Canada, Emploi-Avenir (édition nationale), Ciblétudes, Programme du Sceau rouge, Destinations travail, Guichet emploi, Guide sur les carrières et NOC. RHDCC travaille actuellement à l'élaboration d'un plan visant à fusionner plusieurs de ces sites Web afin d'en améliorer l'utilisation et de mieux répondre aux besoins de groupes précis d'utilisateurs comme les travailleurs, les employeurs, les immigrants et les étudiants. Certains sites datent, d'autres sont récents, mais la plupart sont articulés sur des plates-formes techniques différentes. Les utilisateurs sont contraints de passer de l'un à l'autre pour obtenir l'IMT recherchée. Deux de ces sites, Information sur le marché du travail et Travailler au Canada, fonctionnent cependant comme des portails et mènent les utilisateurs de façon plus ou moins transparente vers d'autres sites selon leurs réponses à des requêtes comme la profession et le lieu souhaité.

Un utilisateur qui recherche de l'IMT doit d'abord trouver le site Web susceptible de contenir l'information souhaitée. À moins d'avoir déjà visité et évalué le bon site Web, ils ont habituellement recours à un moteur de recherche comme Google ou Yahoo pour le trouver. Cette étape peut s'avérer difficile, car les sites du gouvernement ne sont pas optimisés pour les moteurs de recherche; le gouvernement n'a pas l'habitude de payer pour qu'ils le soient et bénéficier d'un meilleur classement dans les résultats de recherche. Certains liens commandités s'affichent plus haut dans la liste des résultats lorsque les utilisateurs entrent plusieurs mots-clés courants dans leurs recherches d'IMT. Par conséquent, les utilisateurs doivent explorer une série de sites Web pour trouver le site du gouvernement qu'ils recherchent.

*Il est difficile pour les étudiants de trouver de l'IMT puisque cette dernière est éparpillée un peu partout. Il n'existe pas de portail centralisé si bien qu'il est difficile de trouver de l'information.*

Polytechnics Canada

*Il a toujours été difficile de trouver de l'IMT fiable, à jour et peu coûteuse. Aux niveaux provincial et fédéral, l'IMT est éparpillée dans un grand nombre de sites Web différents et totalisée selon des formules ne permettant généralement pas d'établir facilement des comparaisons.*

Ontario Local Board Network

Une fois trouvé le site du gouvernement fédéral qui contient l'IMT souhaitée, celui-ci n'est pas nécessairement relié à d'autres sites gouvernementaux fédéraux, provinciaux et territoriaux grâce à des liens évidents. Il peut donc être difficile pour les utilisateurs de trouver ce qu'ils cherchent dans le labyrinthe d'IMT officielle du gouvernement

Le gouvernement fédéral a deux sites Web servant de portails : Information sur le marché du travail et Travailler au Canada. Après avoir entré leur profession et leur lieu de préférence, les utilisateurs, qu'ils soient des travailleurs canadiens ou des futurs immigrants, sont amenés, grâce à une interface intelligente, à l'IMT souhaitée qui se trouve dans d'autres bases de données comme Guichet emplois, Destinations travail.org et Emploi-Avenir (édition nationale).

De ces deux sites, Travailler au Canada, conçu pour les futurs immigrants, possède l'interface la plus invitante et la plus conviviale. L'IMT présentée à l'immigrant est fournie de façon transparente grâce à un logiciel frontal (appelé Web 2.0) et aux interfaces spécialement conçues dans les sites de données. L'utilisateur peut donc indiquer l'une des 520 CNP et faire une recherche dans 92 (bientôt 138) régions géographiques. L'outil accepte aussi l'ajout de contenu de tiers fourni par des associations professionnelles et fondé sur des classifications de professions complémentaires qui sont les plus significatives pour les personnes sur le terrain et qui sont incluses dans la CNP. Un prototype de site Web destiné à tous les Canadiens et fondé sur le site Travailler au Canada était prêt en janvier. Une autre fonction unique de ce site qui en fait un modèle souhaitable, c'est sa capacité à prendre l'aspect d'un site Web de partenaire. C'est un choix offert aux provinces, que plusieurs d'entre elles étudient, et aux conseils sectoriels, que certains considèrent aussi. L'Ontario s'est dotée d'une version qui a été mise en service en janvier.

Première étape en vue de la création d'un portail à la fine pointe de la technologie, le Comité consultatif a commandé une étude de faisabilité visant à examiner la possibilité d'utiliser l'outil « Travailler au Canada » comme point de départ et à fournir des recommandations sur la meilleure façon d'aller de l'avant. L'étude a conclu que la solution la plus efficace serait de créer un portail national d'IMT doté d'une base de données propre qui puiserait à même de multiples autres sources de données, y compris celles utilisées par « Travailler au Canada ».

Parmi les autres éléments dont il faut tenir compte pour la création d'un portail à la fine pointe de la technologie, signalons : ajouter une multitude de renseignements sans compromettre la facilité d'utilisation, proposer des liens rapides menant à des sujets d'actualité et des outils interactifs, concevoir un portail qui pourra être géré dans un environnement en constant changement (technologie, sources de données, besoins, partenariats changeants, etc.), établir des partenariats inter-provinciaux/territoriaux pour transmettre les données et, finalement, des

ressources financières et techniques adéquates permettant de créer et de gérer un tel site. Pour consulter le rapport complet intitulé *Feasibility Report on Developing a State-of-the-Art Labour Market Information Portal for all Canadians Based Upon the Working in Canada Web Tool*, visitez le site Web du Comité consultatif, à l'adresse suivante : [www.lmi-imt.ca](http://www.lmi-imt.ca).

Indépendamment de la méthode, qu'il s'agisse de commencer de zéro ou de créer le portail à partir d'un autre déjà en service, la priorité devrait aller à développer un site qui soit à la fine pointe de la technologie, qui comporte des liens transparents vers d'autres sites d'IMT et qui peut fonctionner en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les conseils sectoriels, le secteur de l'éducation et le secteur privé (figure 9.1). Le site doit être construit avec les technologies intelligentes les plus récentes afin de fournir aux utilisateurs, selon la connexion, le haut degré de personnalisation nécessaire pour offrir exactement l'information demandée et les tenir informés des renseignements disponibles en temps réel s'ils le désirent. Le portail doit aussi comporter un guide d'utilisation personnalisé en fonction des divers types d'utilisateurs (entreprise, travailleurs, étudiants et formateurs).

*Un portail Internet dynamique constituerait un outil puissant capable d'aider les élèves à trouver l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions de carrière informées et atteindre leurs aspirations de carrière et réaliser leurs rêves.*

Ontario School Counsellors' Association

*Un point d'accès centralisé serait fort utile. Des liens vers des données classées par catégorie seraient aussi bénéfiques. La réduction du nombre de points d'accès à l'IMT sur Internet serait utile.*

Ontario Local Board Network

*En ce qui a trait aux besoins d'un guichet d'accès unique à l'IMT sur Internet, je suis absolument en faveur. Toutefois, mon expérience [avec workinfont] me fait beaucoup hésiter à soutenir de nouveau cette notion. Il faut du temps et de l'argent pour bien mener ce projet à terme.*

Jobmatics

Le portail d'IMT contiendra des liens vers tous les autres sites Web FPT. L'objectif étant d'assurer la compatibilité, la cohérence et la qualité principalement par la visibilité (embarras de ne pas pouvoir suivre les autres) et à l'exemple (pression de la part des concurrents) plutôt qu'en imposant des exigences aux fournisseurs de sites Web, particulièrement quand il s'agit de provinces et de territoires.

Le site Web de Statistique Canada demeurerait la principale source de données de base sur le marché du travail. Il devrait aussi être relié au portail unique d'IMT grâce à une interface intelligente.

Il faut se demander cependant qui doit se charger du développement, du fonctionnement et de la mise à jour du portail unique d'IMT. Nous sommes d'avis qu'étant donné que l'outil sera utilisé par tous les gouvernements au Canada pour répondre aux besoins de leurs clients en IMT et que l'IMT est de compétence partagée, cette responsabilité incombe au FMMT. Il conviendrait donc que le groupe de travail sur l'IMT du FMMT fournisse des données et des conseils plus détaillés au niveau opérationnel.

Soulignons toutefois qu'il faudrait doter le FMMT d'un secrétariat permanent plus imposant s'il devait assumer la responsabilité de la création et de la mise à jour du portail unique. Même si cela ne nécessitait que peu de personnel (quatre ou cinq employés en plus des deux déjà en poste suffiraient), il faut un FMMT permanent et indépendant des processus politiques. C'est-à-dire que la mise à jour du portail sur l'IMT ne saurait attendre les réunions du FMMT, être influencée par les orientations des politiques et changer constamment en fonction de la province qui assume la coprésidence.

Pour qu'un portail à guichet unique fonctionne, il faut faire participer les provinces et les territoires à son élaboration, sinon il ne sera pas utilisé. Voilà pourquoi il est si important que le FMMT hérite de la responsabilité globale du portail. Le processus est probablement aussi important que le produit.

Il faudra aussi analyser les besoins des futurs utilisateurs, mais ce rapport offre déjà des réponses à une bonne partie des questions fondamentales.

La création et la gestion d'un portail à la fine pointe de la technologie sera coûteuse. Les coûts pourraient atteindre 21 millions de dollars, moins quelques économies dues au développement déjà fait pour les sites actuels. Les frais de mise à jour du portail seraient d'environ 1 million de dollars par an, moins les économies dues au développement déjà fait pour les sites actuels. Cette estimation du financement couvre les modifications techniques et les améliorations du contenu et qui devront être apportées aux sites sources (7 millions de dollars pour le Guichet emploi et 9 millions de dollars pour la modernisation d'autres systèmes de base nationaux d'IMT de RHDC) pour les rendre compatibles avec le portail unique et améliorer la qualité de ce dernier. Elle n'englobe toutefois pas les modifications à apporter aux sites provinciaux ou territoriaux nécessaires pour accéder au portail.

Signalons une ombre au tableau qui nécessite une mise en garde. Il s'agit d'Info-Emploi Canada, qui est un effort déployé récemment pour établir un portail. Il a réuni tous les acteurs afin de développer un portail unique fonctionnant comme une bibliothèque qui dirige les gens vers divers sites Web en fonction de leurs besoins. Au bout de plusieurs années, le financement (de RHDC) a été retiré, laissant un goût amer à ceux qui avaient contribué à la création du site. La leçon à tirer de cette histoire, c'est que le projet s'effondrera si le financement n'est pas établi d'entrée de jeu. Il faudra surmonter toute résistance que risque de causer cet épisode face aux nouveaux efforts de création d'un portail unique.

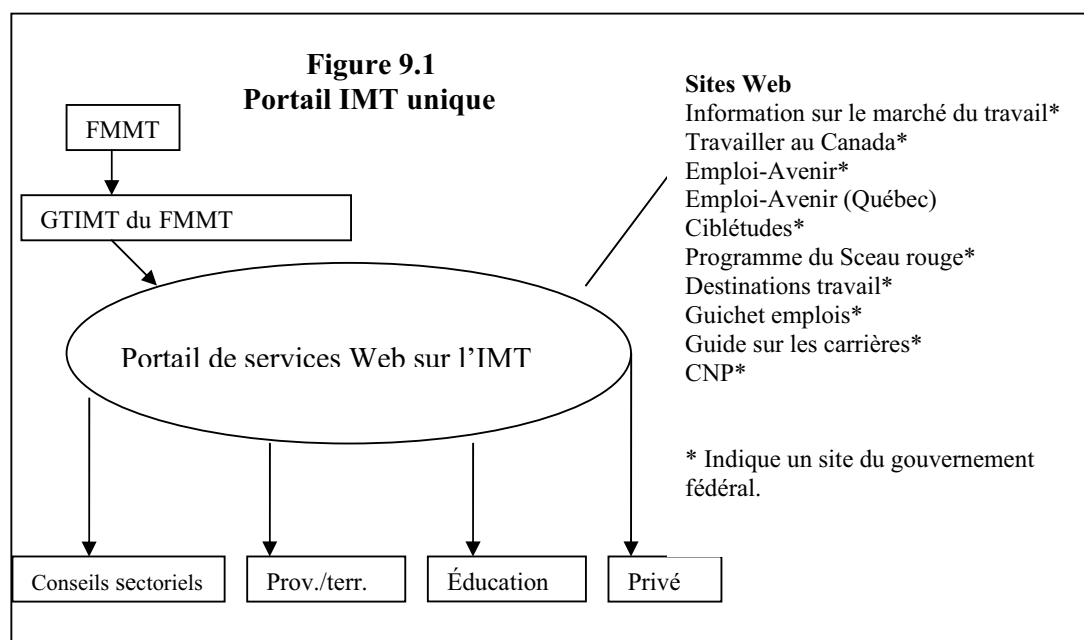
De plus, même si l'accès est établi à l'échelle nationale grâce à la mise sur pied d'un portail unique, chaque province peut adopter un accès au portail unique pour son IMT. Par exemple, nous avons souvent entendu pendant les consultations au Québec que les utilisateurs sont satisfaits de l'IMT fournie par Emploi-Québec. Bien qu'il serait utile que l'IMT du Québec alimente le portail national, il ne serait pas souhaitable de tenter de remplacer le système d'IMT du Québec, ni de toute autre province, par un système national. D'une part, le marché du travail du Québec est distinct et les Québécois sont moins mobiles que les autres Canadiens. D'autre part, pourquoi réparer quelque chose qui n'est pas brisé ? Chaque province devrait être libre de créer son propre portail d'IMT, en espérant qu'elles apprennent des meilleures pratiques des autres provinces.

Le FMMT pourrait jouer un rôle facilitant à cet égard, en créant l'information et le dialogue sur ces pratiques exemplaires et en formulant des lignes directrices le cas échéant (pour être utile et ne pas entraver la capacité des provinces à fournir de l'IMT de la façon qu'elles



considèrent le mieux convenir à leurs intérêts). Voilà qui nécessite de toute évidence une structure de gouvernance pour encadrer le développement et la mise à jour du portail national unique.

Nous avons beaucoup insisté sur l'amélioration des divers sites Web qui fournissent de l'IMT. Toutefois, le message selon lequel les utilisateurs d'IMT tirent leur information auprès d'une variété de sources a été répété à plusieurs reprises tout au long des consultations. Par exemple, il a été mentionné que de nombreux jeunes s'informent aussi bien au moyen des réseaux sociaux qu'au moyen des sites Web officiels. Conséquemment, les fournisseurs d'IMT devront faire preuve de suffisamment de flexibilité pour s'assurer que l'information soit adaptée aux besoins des divers groupes d'utilisateurs.



## 9.7.2 Amélioration du site Web sur l'IMT

### 9.7.2.1 Guichet emplois

Le Guichet emplois, ancêtre des systèmes d'IMT, existe depuis 25 ans. Dans sa première incarnation, il était hébergé sur un ancien ordinateur central, avant que l'utilisation d'Internet ne se répande dans le public. Il offrait une fonction de marché des emplois qui permettait aux employeurs d'afficher des postes et était à l'origine offert aux chercheurs d'emploi dans les Centres d'emploi du Canada. Pour faire suite au projet Gouvernement en direct (GeD) de 2000-2001, des fonds ont été débloqués pour permettre des améliorations et la formation. Le service a alors été offert en ligne sur Internet. Des services supplémentaires comme Jumelage d'emplois, Alerte-emploi, Navigation carrière et Le Concepteur de CV ont ensuite été ajoutés. On a aussi rendu disponible de l'information sur les postes offerts au fédéral sur le site Web de la Commission de la fonction publique emplois.gc.ca.

Les nouvelles fonctions ont été ajoutées au fur et à mesure au vieux système informatique existant. Aucune refonte ni restructuration du système n'a été réalisée. Guichet emplois est donc devenu un système de plus en plus lourd qui n'offre pas la transparence que

souhaiteraient la plupart des utilisateurs. En outre, il est incapable de produire des rapports de synthèse sur les emplois affichés et les recherches d'emplois, pourtant essentiels à la gestion appropriée du site. Il faut toutefois admettre qu'il atteint quand même son but, car il procure de l'IMT précieuse aux chercheurs d'emploi et permet aux employeurs de trouver des travailleurs. Il fournit aussi des avis utiles et des outils de perfectionnement professionnel.

Pendant l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2008, on a dénombré 113 millions de visites dans Guichet emplois et 1,2 million de postes affichés. Ces chiffres peuvent sembler élevés, mais ils signifient qu'il y a en tout temps environ 45 000 postes dans le système (récemment, ce nombre est tombé sous les 30 000). En moyenne, les postes restent affichés dans le système environ deux semaines. Il est malheureusement impossible d'obtenir des chiffres plus précis, car le progiciel de suivi des statistiques, WebTrends, de Guichet emplois est inadéquat.

Une caractéristique importante du Guichet emplois, c'est que, contrairement aux marchés des emplois du secteur privé, ce guichet est gratuit pour les employeurs, ce qui encourage probablement un plus grand nombre de petites et moyennes entreprises à afficher des postes pouvant se trouver dans d'autres marchés des emplois. Étant donné l'utilisation et la popularité actuelles de Guichet emplois dans le marché du travail canadien, l'estimation des coûts d'utilisation actuels donne environ 10 cents par séance utilisateur. Pour bon nombre d'employeurs, les sites d'emploi du secteur privé sont coûteux. Par exemple, Workopolis.com demande 610 \$ par affichage de poste, Job Shark 575 \$ et Monster.ca 375 \$. De tels tarifs empêchent les propriétaires de petites entreprises d'utiliser régulièrement ce type de services. Les petits employeurs (moins de 20 employés) sont aussi plus susceptibles de subir un roulement de personnel élevé, ce qui rend la gratuité des services d'affichage de postes d'autant plus importante. Ils représentent plus de 90 pour cent des employeurs au Canada et contribuent de façon déterminante à la création d'emplois.

Bien qu'il soit difficile de comparer avec précision le trafic sur les sites de jumelage travailleurs-emplois du secteur privé, il est utile de souligner que Workopolis.com déclare qu'avec ses 1,375 million de visiteurs, elle compte plus de chercheurs d'emplois canadiens uniques que ses trois plus grands concurrents réunis (698 000 pour Monster.ca, 376 000 pour working.com et 206 000 pour careerbuilder.com). Cela indique aussi que ces recherches d'emploi ne représentent qu'une petite fraction de celles qui sont faites dans Guichet emplois.

On critique depuis longtemps Guichet emplois pour sa tendance à contenir surtout des emplois de premier échelon dans les secteurs de la construction et des services. Cependant, depuis quelques années, il en est venu à comporter davantage de postes de professionnels et de niveau supérieur. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires encourageait l'utilisation de Guichet emplois parce qu'il est facile pour les employeurs qui demandent un avis sur l'impact sur le marché du travail de montrer qu'ils ont annoncé le poste au Canada. Néanmoins, la critique sur la nature des emplois dans la banque a une certaine validité. De plus, on soupçonne que bon nombre de postes qui figurent dans Guichet emplois sont affichés par des agents, des recruteurs, des agences de placement temporaire ou des chasseurs de têtes et qu'ils ne correspondent pas à des postes comme tels.

Guichet emplois présente un autre problème. Comme il se fonde encore sur la CNP de 2001, sa classification des emplois est de moins en moins actuelle.

Enfin, un grand nombre d'employeurs ne connaissent pas Guichet emplois et ne savent pas la quantité de visites que reçoit le site. Mais ils savent qu'il ne contient pas de liens directs à leurs sites Web, comme Workopolis.com et monster.ca. Si cette possibilité était offerte, les employeurs seraient plus enclins à l'utiliser.

En septembre 2005, la responsabilité de Guichet emplois a été transférée à Service Canada, qui a dû dès le départ répondre aux critiques de la commissaire aux langues officielles sur la disponibilité de l'affichage des postes en français. Le problème provenait du manque de ressources pour la traduction, ce qui a entraîné d'autres retards dans l'affichage des postes et rendu moins utile le service de placement. Toutefois, le délai d'affichage des postes a été réduit récemment à moins de quatre ou cinq jours.

La décentralisation de la responsabilité du traitement des postes que permet l'EDMT a compliqué la mise à jour de l'affichage. Plusieurs provinces, dont le Québec, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique, se sont déjà dotées de sites d'affichage d'offres d'emploi sur lesquels les employeurs peuvent entrer leurs postes. La province remet aussi ces affichages à Service Canada pour qu'ils soient annoncés sur Guichet emplois. On éprouve cependant des difficultés. Selon une politique du Québec, les employeurs doivent afficher tous les postes sur le site Web Placement en ligne, mais les descriptions de poste peuvent être publiées en langage naturel. La Saskatchewan accepte aussi le texte en langage naturel au lieu du modèle que préconise le fédéral et qui est utilisé par d'autres provinces participantes. La grande quantité d'affichages ainsi que la nécessité de traduire ont provoqué un goulot d'étranglement et des retards.

En Saskatchewan, les retards ont été atténués en affichant le titre et le résumé du poste dans Guichet emplois et en permettant au chercheur d'emploi de cliquer sur le titre pour aller dans le site Web Saskjob.ca et obtenir en anglais tous les renseignements sur le poste. Un bouton permet aux chercheurs d'emploi qui désirent obtenir l'information en français d'envoyer un courriel de demande de traduction, qui sera livrée dès le lendemain.

La tendance à décentraliser la responsabilité de la fonction relative au marché des emplois est une source de préoccupation. Elle pourrait mener à une fragmentation du système. Il n'existe actuellement sur Guichet emplois aucun lien vers le site Placement en ligne du gouvernement du Québec, qui contient davantage de listes à jour des emplois affichés en français au Québec.

Il est clair que Guichet emplois demeurera longtemps une assise du réseau canadien d'IMT, mais il est aussi évident que beaucoup reste à faire pour l'améliorer. Un important remaniement de tout le système viserait à le rendre plus souple et à fournir le service transparent que demandent les utilisateurs. Il faudra également déployer de grands efforts, y compris intensifier le marketing, pour que davantage de postes soient affichés et que davantage de chercheurs d'emploi soient au courant. Des partenariats avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et avec les recruteurs du secteur privé qui ont leur propre site pourraient faire augmenter l'affichage des postes de haut niveau et de professionnels.

### 9.7.2.2 Emploi-Avenir (édition nationale)

Il faut apporter des améliorations à *Emploi-Avenir* (édition nationale), qui est produit par RHDCC à l'aide du SPPC. À notre avis, le plus grand problème vient de la mise à jour, qui n'est pas faite à temps. Par exemple, la demande par profession et les autres données qui figurent sur le site Web JobFutures.ca, et présentées dans la publication *Emploi-Avenir, Le monde du travail*, sont fondées sur l'exercice du SPPC de 2004. Cette situation était déjà suffisamment absurde dans la première moitié de 2008, moment où les marchés du travail étaient plus difficiles que prévu, elle l'est maintenant d'autant plus avec la crise de 2008 et l'augmentation subite du chômage. Évidemment, RHDCC n'est pas entièrement responsable de la grande inexactitude des dernières projections de 2008 du SPPC, car presque tous les prévisionnistes canadiens en économie n'ont pas vu venir la récession. Dans une telle conjoncture, où les perspectives économiques changent radicalement et qui appelle la révision radicale des prévisions, il peut s'avérer nécessaire de reprendre l'exercice du SPPC plus souvent que l'exige le cycle annuel normal afin de l'utiliser pour produire un *Emploi-Avenir* (édition nationale) qui reflète davantage la réalité. Il importe aussi de mettre à jour la classification d'emplois d'*Emploi-Avenir* (édition nationale), car le plus récent numéro de ce document se fonde encore sur la CNP de 2001.

L'une des causes fondamentales des problèmes d'*Emploi-Avenir* (édition nationale) tient au fait qu'elle est soutenue par une base de données désuète. En effet, la base de données actuelle n'est pas compatible avec les plateformes gouvernementales en place ni avec le site Web d'*Emploi-Avenir*. Cela fait en sorte que la base de données ne peut être modifiée sans faire appel à des ressources contractuelles externes et que le site Web doit être mis à jour indépendamment de la base de données. L'investissement que nous recommandons pour la modernisation des systèmes de base nationaux d'IMT de RHDCC contribuera à redresser la situation.

Il existe curieusement un deuxième site Web tenu à jour par RHDCC et alimenté par Service Canada. Il s'agit d'Information sur le marché du travail ([www.informationmarchetravail.ca](http://www.informationmarchetravail.ca)), qui contient aussi des prévisions sur les professions réparties par province et par région, mais celles-ci s'appliquent à un horizon temporel non précisé et contiennent des descripteurs à un mot sans analyse ni justification. Le site comprend aussi des projections pour 2015 dans un rapport de 2006 intitulé *Perspectives du marché du travail* figurant sur le site Web de RHDCC. Toutefois, le site Web sur l'IMT ne semble pas contenir le même degré de détails que certains des sites Web provinciaux. Par exemple, une recherche sur les perspectives d'emploi pour les vérificateurs et comptables (1111 dans la CNP) en Alberta a donné, sur le site Web Alberta Labour Market Forecasts, une prévision de la demande sur cinq ans. Une recherche sur le même sujet sur le site Web de l'IMT a donné comme résultat une page indiquant qu'aucun renseignement n'est disponible.

Le lien entre ces deux sites Web du gouvernement du Canada qui présentent des prévisions sur les professions reste flou. Les deux sites semblent fournir des renseignements similaires et qui se recoupent dans certains cas.

### 9.7.2.3 Travailler au Canada

Le site Travailler au Canada est une excellente source d'information pour les nouveaux immigrants. Il a remporté la médaille de bronze de sa catégorie à la remise des prix de distinction 2008 de la GTEC pour son utilisation des technologies visant à améliorer les services gouvernementaux. Nous avons été très impressionnés de la démonstration à laquelle nous avons assisté. Néanmoins, il y a toujours place à l'amélioration. Nous aimerions, entre autres, voir ajouter au site Web de l'information qui montrerait aux futurs immigrants la proportion d'immigrants qui possèdent leurs compétences professionnelles et qui ont pu se placer dans leur domaine au Canada. Voilà qui informerait les professionnels du risque de ne pas pouvoir pratiquer leur profession au Canada et de la nécessité d'éventuellement devoir s'organiser pour occuper un autre emploi. Bien que cela n'éliminera pas les déceptions, les immigrants obtiendraient au moins une évaluation plus réaliste des perspectives d'emploi au Canada.

## 9.8 Données gratuites sur le marché du travail

En principe, les Canadiens devraient pouvoir accéder facilement à l'IMT produite par Statistique Canada, puisque leurs impôts servent à payer la collecte de données et qu'ils consacrent beaucoup de temps et d'efforts à répondre aux enquêtes de Statistique Canada. De plus, une fois les données recueillies et le système de distribution en place, le coût marginal de la diffusion de l'information est presque nul. En effet, on pourrait même dire qu'exiger des frais contre la fourniture des données comporte en soi des coûts dont la gestion serait une perte de ressources et de temps.

*Dans bien des cas, la diffusion de données est restreinte. Par exemple, en raison des stratégies d'établissement de prix de Statistique Canada (les totalisations spéciales peuvent être très coûteuses et les contraintes de redistribution compliquent les dispositions de coûts partagés), bien des groupes sont incapables d'obtenir les données dont ils ont besoin.*

Toronto Region Research Alliance

*Ce n'est pas qu'une question des frais exigés par Statistique Canada pour accéder aux données. Il faut prévoir de 15 à 20 minutes seulement pour terminer le processus permettant de télécharger une série de CANSIM. Donc, en réalité, le coût réel pour les utilisateurs des données dépasse nettement le revenu que touche Statistique Canada.*

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Statistique Canada, après avoir longtemps accusé du retard par rapport aux États-Unis et à la plupart des autres pays de l'OCDE, a instauré une politique d'accès gratuit aux données. Un grand nombre de séries chronologiques sont désormais disponibles sans frais dans le site Web de Statistique Canada. La plupart des publications de Statistique Canada sont maintenant en ligne et consultables sans frais. Statistique Canada prévoit rendre accessibles sans frais à tous les chercheurs, les fichiers de microdonnées (à l'heure actuelle, seuls les chercheurs universitaires y ont accès gratuitement grâce à l'Initiative de démocratisation des données). Il étudie aussi divers moyens d'élargir l'accès gratuit à ses données.

La dernière barrière à l'accès complètement gratuit à toutes les données des séries chronologiques de Statistique Canada (à l'exclusion de réalisations spéciales de cours ou de tableaux sur mesure pour lesquels l'utilisateur doit payer) est CANSIM, le système de Statistique Canada qui sert à fournir des données en ligne, dont la consultation demeure coûteuse. On a cru que l'organisation aurait de la difficulté à absorber la perte de revenus bruts de CANSIM et d'autres produits Web ou annoncés sur le Web, estimée à environ 4<sup>5</sup> millions de dollars, même si les frais réels engagés pour la collecte des revenus peuvent faire diminuer les revenus nets. On ne sait pas clairement quelle partie de cette somme représente un transfert intergouvernemental par lequel les ministères et les organismes du fédéral achètent les données de Statistique Canada, mais il s'agit selon toute probabilité d'une importante portion du total. Le coût net pour le gouvernement fédéral peut par conséquent être considérablement inférieur à 4<sup>6</sup> millions de dollars. Une bonne partie du revenu provient probablement, directement ou indirectement, des gouvernements provinciaux et des administrations locales, un autre genre de transfert intergouvernemental, ce qui diminue encore la perte pour le contribuable.

À notre avis, le projet de Statistique Canada de rendre gratuit l'accès à CANSIM doit être mis en œuvre. Il est tout simplement inacceptable que le Canada soit le seul pays de l'OCDE qui ne rend pas les données de base sur le marché du travail accessibles en ligne. Statistique Canada doit défendre fermement l'opinion selon laquelle les statistiques sont un bien public et qu'elles contribuent de façon importante à la santé et à la capacité de décision d'une société. Un des principaux messages que l'agence devrait exprimer clairement, c'est que l'accès gratuit et facile aux données est d'intérêt public. Dans cette optique, le gouvernement fédéral doit comprendre l'importance de l'accès gratuit aux données et fournir à Statistique Canada au moins une partie des ressources nécessaires pour mettre en œuvre sa politique d'accès gratuit aux données et rendre CANSIM disponible sans frais à tous les Canadiens.

## **9.9 IMT et dépenses gouvernementales**

Bien que nous n'ayons pas pu obtenir une estimation globale précise, il est indéniable que les gouvernements FPT engagent déjà des dépenses importantes dans l'IMT, dont une grande partie est faite par Statistique Canada, qui produit la plupart des données de base qu'utilisent les gouvernements. Au cours de l'exercice de 2008-2009, une somme de 45,5 millions de dollars a été budgétisée pour ses programmes de statistiques sur la main-d'œuvre, y compris l'EPA, l'EERH et le recensement (les composants éducation et main-d'œuvre du questionnaire 2B du recensement, à l'exclusion d'un montant de 15 millions de dollars par an pendant deux ans au cours de la période où le recensement est recueilli et traité), Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation (composant de l'éducation), la Direction des enquêtes auprès des ménages et sur le travail ainsi que des enquêtes spéciales sur la main-d'œuvre. De ces sommes, 1,8 million de dollars ne fait pas partie du budget régulier, mais est payé en vertu de contrats par RHDCC, le ministère du gouvernement fédéral qui est responsable de l'IMT. La Division de l'information sur les compétences et le marché du travail de RHDCC, qui fait partie de la Direction de l'intégration au marché du travail, est responsable des volets suivants : projet de recherche relatif aux compétences essentielles, classification nationale des professions, direction fonctionnelle du réseau régional sur l'IMT,

<sup>5</sup> Il s'agit du coût associé au fait de rendre toutes les données gratuites sur le site Web, et non seulement l'IMT.

<sup>6</sup> Il s'agit du coût associé au fait de rendre toutes les données gratuites sur le site Web, et non seulement l'IMT.

conseils fonctionnels sur Guichet emplois, deux groupes de travail du FMMT, diffusion de l'IMT (sept sites Web) et recherche de contenu (afin d'alimenter les sites Web servant à la prise de décisions publiques et stratégiques), petits contrats de recherche sur l'IMT et fonction de politique relative aux programmes. Au cours des deux dernières années, le budget qui figurait dans ses rapports s'élevait à 4,6 millions de dollars en 2007-2008 (indiqué dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2007-2008) et prévoyait un budget de 5,6 millions de dollars en 2008-2009 (indiqués dans les Rapports sur les plans et les priorités de 2008-2009). D'autres groupes de RHDC ont aussi engagé des dépenses pour l'IMT, mais leurs budgets varient davantage d'année en année. On compte parmi ceux-ci des groupes comme le SPPC et la Direction de la gestion de la connaissance et des données qui achètent des données, ainsi que Politique stratégique et Recherche en politiques qui fournissent aussi un appui à l'IMT.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux consacrent également beaucoup d'argent à l'IMT. Certains d'entre eux nous ont fourni des estimations de leurs dépenses à cet égard.

La Colombie-Britannique a déclaré qu'auparavant, son ministère de l'Enseignement postsecondaire disposait d'un budget annuel de 250 000 \$ pour l'IMT et que le bureau de la statistique de C.-B. y a aussi consacré une somme non précisée. De plus, depuis que la Colombie-Britannique a étendu récemment le mandat du ministère de l'Enseignement postsecondaire précisément pour inclure l'expansion du marché du travail (formant ainsi le ministère de l'Enseignement postsecondaire et du Développement du marché du travail), elle travaille à la création d'un système d'IMT pour la province et s'attend à voir beaucoup plus d'investissements dans l'avenir.

La Saskatchewan a indiqué que son ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et du Travail a affecté une somme estimée à 900 000 \$ à des produits, à des services et à du personnel consacrés à l'IMT, dont la Commission sur le marché du travail de la Saskatchewan. Cette somme ne comprend pas les dépenses liées à l'IMT engagées par d'autres ministères.

Le Québec a déclaré qu'Emploi-Québec jouissait d'un budget annuel d'environ 7,5 millions de dollars en 2008 consacré à l'IMT. Ce budget comprenait ses dépenses en ressources humaines à l'échelle nationale, régionale et locale et l'achat de données ainsi que la réalisation d'enquêtes nationales. Il a aussi indiqué qu'il consacrait une somme additionnelle ponctuelle de 3 millions de dollars à l'élaboration des deux premières phases de l'IMT en ligne. Il a en outre estimé qu'environ 10 millions de dollars ont été investis depuis 2001 dans Placement en ligne, l'autre service universel d'Emploi-Québec. De cette somme, 6 millions de dollars ont été consacrés à la mise en œuvre initiale.

Pour sa part, la Nouvelle-Écosse a déclaré que son ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre a consacré 525 000 \$ (comprenant les coûts inhérents au personnel, à la recherche et à l'analyse, à l'élaboration de produits et à la diffusion, etc.) à l'IMT en 2008. Elle a souligné que d'autres ministères et organismes de son gouvernement financent aussi divers projets sur le marché du travail pouvant inclure de l'IMT et que ces dépenses en IMT ne font pas partie de cette estimation.

## **9.10 Coût et financement des améliorations proposées à l'IMT**

Il est évident que des ressources supplémentaires seront nécessaires pour améliorer l'IMT. Rien n'est gratuit. Outre le problème du financement insuffisant de l'IMT pour répondre à tous les besoins ciblés, on note une autre difficulté. Il s'agit de la manière dont le financement destiné aux données sur le marché du travail est fourni à Statistique Canada. En effet, le budget de base ne suffit pas à financer la production et la diffusion de l'éventail actuel de données sur le marché du travail et certaines enquêtes qui fournissent les données nécessaires sont financées de façon ponctuelle par RHDCC. On doit donc suspendre ou cesser des enquêtes quand les fonds versés par RHDCC sont épuisés. Par exemple, on a mis fin à l'EMTE en raison du manque de financement et l'END est en suspens en attendant la détermination du budget. Il est bien dommage que Statistique Canada ne bénéficie pas pour l'avenir d'un financement stable permettant de planifier le type de programme d'IMT nécessaire pour répondre aux besoins de ses clients en données sur le marché du travail.

D'autre part, les conseils sectoriels ont obtenu de l'argent de RHDCC pour mener des enquêtes spéciales. Il serait plus logique de fournir ces sommes directement à Statistique Canada pour financer des enquêtes qui profiteraient à tous les conseils sectoriels.

Il est clair qu'il faut accorder à Statistique Canada un financement budgétaire de base suffisant pour payer la production et la diffusion de l'éventail actuel de données sur le marché du travail et qu'il faudra l'augmenter pour financer les améliorations à apporter aux données sur le marché du travail recommandées dans ce rapport. De plus, Statistique Canada devra être dédommagé pour la perte de revenus s'il convient de verser son IMT de base de CANSIM dans son site Web et d'en permettre le téléchargement gratuit. Toutefois, il ne recevra pas de compensation pour le travail qu'il effectue pour produire des données spéciales, car il en récupérera encore entièrement les coûts.

Le coût de ces propositions est donné au tableau 9 sous les en-têtes suivants : établir un secrétariat permanent du FMMT; augmenter les fonds de Statistique Canada destinés aux données sur le travail; réaliser une enquête sur les nouveaux postes vacants; établir l'indice du prix de la main-d'œuvre; conserver et améliorer l'enquête sur le marché du travail et les employés; améliorer l'analyse du marché du travail local par Service Canada (cette fonction semble déjà bien assurée au Québec par Emploi-Québec); conserver l'enquête nationale auprès des diplômés; assurer le financement d'autres enquêtes sur l'éducation; améliorer le SPPC et ses fonctions de projections provinciales; faire connaître davantage l'IMT auprès du public; créer un portail d'IMT; moderniser le Guichet emplois et d'autres systèmes de base nationaux d'IMT; rendre gratuites les données CANSIM de Statistique Canada. Nous estimons que la mise en œuvre de nos propositions coûterait initialement 21 millions de dollars et que le coût permanent se chiffrerait à 49,4 millions de dollars par année. De cette somme supplémentaire, 41 millions de dollars seraient consacrés à Statistique Canada.

## **9.11 Priorités**

Établir des priorités comporte des risques. Cela peut en effet se transformer, pour les gouvernements et les autres intéressés, en un moyen facile de ne pas tenir compte des recommandations au delà d'un certain seuil. Nous espérons vivement que ce ne sera pas le cas. Nous avons nous-mêmes fixé un seuil. Nous n'avons pas présenté de recommandations



que nous ne jugeons pas importantes ou qui ne pourraient être appliquée facilement. Il faudra adopter de nouvelles méthodes et obtenir du financement additionnel. Toutefois, ces exigences sont relativement modestes à l'échelle des gouvernements et par rapport aux avantages que procure un meilleur système d'IMT. Bref, nous croyons que toutes les recommandations peuvent et doivent être appliquées.

Nous avons néanmoins compris qu'il fallait indiquer des priorités ; nous nous prêtons à l'exercice malgré nos appréhensions.

Notre grande priorité est de conserver ce que nous avons déjà dans le système d'information sur le marché du travail. Il ne fait aucun doute que ces données sont soumises à une pression importante. Elles sont en effet menacées par des compressions à Statistique Canada et à RHDCC qui ont mené et qui peuvent conduire à l'élimination d'enquêtes essentielles ainsi que de programmes et de services précieux. Les deux grandes enquêtes en jeu sont l'Enquête sur le milieu de travail et les employés et l'Enquête nationale auprès des diplômés. Toutefois, d'autres enquêtes, dont toute une gamme d'enquêtes sur l'éducation, sont aussi menacées. De plus, les fonds affectés à l'analyse du marché du travail local dans les bureaux de Service Canada à l'échelle du pays ont sans cesse fait l'objet de réductions, ce qui a compromis la capacité de fournir les services désirés.

Par ailleurs, le système d'information sur le marché du travail pourrait être menacé par le transfert des responsabilités en cours, et qui n'est pas nécessaire. Nous avons expliqué que les gouvernements provinciaux doivent être bien organisés pour répondre aux exigences du marché du travail de leur province. Nous avons aussi souligné que la perte serait grande si la coordination n'était pas efficace à l'échelle nationale. C'est pourquoi nous croyons que faire jouer au FMMT ce rôle de catalyseur, de coordonnateur et de surveillant est une grande priorité élevée. Nous croyons que beaucoup des points que nous exigeons se clarifieront dès que ce sera le cas.

Pour pouvoir conserver le système d'information sur le marché du travail que nous avons et appuyer le transfert de responsabilités, l'une des grandes priorités doit être de s'assurer que nous possédons de bonnes données à l'échelle nationale et provinciale. Certaines provinces, si elles sont petites, et tous les territoires sont à juste titre préoccupés par la fiabilité des données sur le marché du travail, et en particulier de l'EPA pour l'ensemble de leur territoire. La première priorité doit être accordée à la résolution de ce problème et elle doit faire partie intégrante du système national d'information statistique. Dans une fédération au sein de laquelle les provinces et les territoires assument de plus en plus de responsabilités relativement au marché du travail, il n'est pas convenable d'exiger d'eux des frais supplémentaires pour un suréchantillonnage qui procure une couverture adéquate et fiable leur permettant de faire leur travail. Cela équivaut en effet à les pénaliser parce que ce sont de petites provinces. Les provinces et les territoires ne devraient payer que les données qui dépassent le cadre exigé par le système national d'information statistique.

Les provinces ne sont pas les seules à qui on devrait éviter les frais d'obtention de données disponibles financées par l'État. Nous accordons une priorité très élevée à rendre disponibles sans frais toutes les données sur le marché du travail contenues dans CANSIM. Nous croyons qu'il est essentiel d'assurer une utilisation accrue et plus efficace de l'IMT par tous les acteurs.

Les priorités mentionnées jusqu'ici ne traitent que du maintien du système actuel, qui doit continuer de fonctionner comme il le devrait. Elles n'indiquent pas les mesures que nous désirons faire appliquer pour améliorer l'IMT. Le FMMT nous a demandé de le conseiller sur l'AMÉLIORATION du système. Il serait donc irresponsable de notre part d'arrêter ici et de laisser tomber tout le reste simplement parce qu'il s'agit de priorités moindres. Nous devons donc revenir aux questions principales qui nous ont été posées, à savoir comment créer un meilleur système.

Nous avons fourni beaucoup de suggestions. De toute évidence, elles ne revêtent pas toutes la même importance et ne peuvent pas être déposées dans un chapeau pour être tirées au sort. Nous avons fait des recommandations visant à améliorer le système national et d'autres sur les données sur de petits domaines. Il n'est pas vraiment logique d'accorder une priorité plus élevée à un secteur plutôt qu'à un autre. Nous pouvons cependant présenter des suggestions sur les priorités dans chaque catégorie.

Il faut accorder une grande priorité à l'élimination des lacunes évidentes en matière de données. Nous avons déjà traité de la nécessité de conserver celles qui ont été abandonnées ou qui sont menacées, comme l'EMTE et l'END. Il s'agit d'une mesure nécessaire pour empêcher d'autres lacunes. Nous devons toutefois faire beaucoup plus et éliminer les lacunes actuelles. Les priorités que nous suggérons peuvent être considérées par blocs. Le premier, qui représente la plus grande priorité, comprendrait les données sur les taux de postes vacants, les mouvements bruts, les Autochtones, les immigrants et l'éducation. Le deuxième, qui correspond à une priorité moins élevée, engloberait l'indice du coût de la main-d'œuvre, les données sur les mises à pied et les conditions de travail.

La seule priorité de premier ordre cernée par les utilisateurs concernait l'accès à de meilleures données sur les petits domaines. Nous pensons donc qu'il est absolument essentiel que Service Canada et les bureaux provinciaux locaux s'organisent et tirent des réseaux de Statistique Canada et de leurs propres renseignements locaux des données permettant de produire les produits et services d'IMT pour petits domaines exigés par les utilisateurs. À notre avis, il faut accorder une priorité moins élevée au travail sur l'estimation pour petits domaines exécuté par Statistique Canada.

Une autre priorité consiste à rendre disponibles de plus grandes analyses à l'échelle provinciale et locale. Le SPPC contient beaucoup de renseignements sur la demande par profession. La priorité de RHDCC devrait consister à s'assurer que l'information fournie aux provinces et aux autres intéressés soit à jour, qu'elle réponde à leurs besoins et qu'elle leur parvienne rapidement.

Enfin, nous considérons qu'une meilleure diffusion de l'IMT par les gouvernements et une plus grande connaissance de ces données représentent une priorité très élevée. Notre principale recommandation à cet égard vise la création d'un portail unique offrant un accès transparent à toute l'IMT disponible. Il faut donc arriver à un plus grand degré de rationalisation, d'intégration et de recouvrements pour ce qui est devenu pour de nombreux utilisateurs un réseau déroutant de sites Web gouvernementaux.

## **9.12 Mise en œuvre**

Nous avons présenté dans ce chapitre un grand nombre de conclusions découlant de notre analyse de l'IMT. Bon nombre d'entre elles peuvent être mises en œuvre par divers agents d'IMT comme RHDC, CIC, Statistique Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les conseils sectoriels, qui agissent tous de leur propre initiative. Nous espérons qu'ils constateront la sagesse de nos propositions et qu'ils prendront l'initiative sans autre mesure incitative. Signalons toutefois que la mise en œuvre des recommandations nécessitera de la coordination. Les agents sont toujours plus susceptibles d'agir quand ils font partie d'un mouvement cohérent et coordonné mû par un catalyseur et un champion. Le FMMT peut assumer ce rôle important.

Nous espérons que le FMMT étudiera notre rapport et qu'il s'en servira pour établir les grandes lignes de l'évolution du système canadien d'information sur le marché du travail. Nous souhaitons qu'il travaillera avec les divers agents pour régler les problèmes relatifs à l'IMT soulevés dans leurs domaines respectifs et assurer la coordination requise.

L'application de ces mesures sera grandement facilitée si le FMMT s'engage à préparer une évaluation un an après avoir reçu notre rapport. Il y indiquera les points qu'il accepte et le stade de la modification. Si les recommandations ne sont pas mises en œuvre, il énumérera en détail les obstacles et la façon dont ils peuvent être surmontés.

Voilà un exemple des mesures que nous recommandons sur la gouvernance, à savoir que le FMMT prenne le taureau par les cornes et qu'il joue un rôle de premier plan dans l'amélioration du système d'IMT au profit de tous les Canadiens.

**Tableau 9****Coût estimé de nos propositions d'amélioration de l'IMT**

	<b>Initial</b>	<b>Continu</b>
Établir un secrétariat permanent du FMMT		1,5 million de dollars
Augmenter de 10 % le budget de Statistique Canada destinés aux données sur le travail		5 millions de dollars
Réaliser une enquête sur les nouveaux postes vacants		8 millions de dollars*
Établir l'indice du prix de main-d'œuvre		5 millions de dollars*
Conserver et améliorer l'enquête sur le marché du travail et les employés		5 millions de dollars
Améliorer l'analyse du marché du travail local par Service Canada		4,6 millions de dollars
Conserver l'Enquête nationale auprès des diplômés		1,5 million de dollars
Assurer le financement d'autres enquêtes sur l'éducation		13,5 millions de dollars
Améliorer le SPPC et ses fonctions de projections provinciales		0,3 million de dollars
Faire connaître davantage l'IMT auprès du public		1 million de dollars
Créer un portail d'IMT	5 millions de dollars	1 million de dollars
Moderniser le Guichet emplois	7 millions de dollars	0
Modernisation d'autres systèmes de base nationaux en matière d'IMT	9 millions de dollars	0
Rendre gratuites les données sur le site Web de Statistique Canada		3 millions de dollars
<b>Total</b>	<b>21 millions de dollars</b>	<b>49,4 millions de dollars</b>

*Nota* : Tous les ordres de gouvernement, fédéral, provincial et territorial, devront accroître le financement qui servira à apporter les améliorations proposées au système d'IMT. Il sera également nécessaire d'améliorer de nombreux aspects de l'IMT provinciale et territoriale, qui ne sont pas énumérés, mais qui nécessiteront des fonds additionnels de la part des provinces et des territoires.

\* Montant total sur quatre ans jusqu'à la mise en œuvre complète

\*\* Ce coût est associé à la gratuité de toutes les données sur le site Web, et non seulement de l'IMT.

\*\*\* Les enquêtes actuelles sur l'éducation comprennent : le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET), l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF), le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP), le Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), l'Enquête auprès des titulaires d'un doctorat (ETD) et le Programme pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

## Références

- ARCHAMBAULT, Richard. *Nouvelle méthode de projection des parts professionnelles du SPPC*, T-99-3F, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1999.
- BALDWIN, Bob. *A Worker and Trade Union Perspective on Labour Market Information*, Rapport rédigé à l'intention du comité consultatif sur l'IMT, 2 février 2009.
- BROADBENT, Alen et Ratna OMIDVAR. *An Open Letter to the Prime Minister from Maytree*, Maytree Foundation, [En ligne], 2008, [[http://www.maytree.com/PDF\\_Files/Maytree-Letter-to-Prime-Minister-2008.pdf](http://www.maytree.com/PDF_Files/Maytree-Letter-to-Prime-Minister-2008.pdf)].
- CENTRE FOR THE STUDY OF LIVING STANDARDS. *Report on the CSLS Roundtable: Creating a More Efficient Labour Market*, 2001.
- CHRISTIANO, L. J., M. EICHENBAUM et C. L. EVANS. « Nominal rigidities and the dynamic effects of a shock to monetary policy », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 1, 2005, p. 1-45.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. *Faits et chiffres 2007 – Aperçu de l'immigration : résidents permanents et temporaires*, [En ligne], 2008, [<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2007/permanents/index.asp>].
- COHANY, S. « The unemployment rate and beyond: Alternative measures of labor underutilization », *Issues in Labor Statistics*, [En ligne], 2008, [<http://www.bls.gov/opub/ils/pdf/opbils67.pdf>].
- COMPUTER WORLD. *Honors Program: Germany's Labor Agency (Bundesagentur für Arbeit) Project Name: Virtual Labor Market (VAM)*, [En ligne], 22 août 2007, [[http://www.computerworld.com/action/article.do?command=viewArticleBasic&articleId=9032081&intsrc=cs\\_li\\_latest](http://www.computerworld.com/action/article.do?command=viewArticleBasic&articleId=9032081&intsrc=cs_li_latest)].
- DEA, Christian. *Adapting our Data System to New Realities*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, présentation à la table ronde sur les données sur le travail, Le Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.
- ENVIRONICS RESEARCH GROUP. *Attitudes des Canadiens et des Canadiennes à l'égard d'enjeux liés au marché du travail*, février 2008.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (Eurofound). *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, [En ligne], 2007, [[http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698_fr.htm)].
- FINANCES CANADA. *Avantage Canada : bâtir une économie forte pour les Canadiens*, Ottawa, 2006.
- FOOT, David et Noah MELTZ. « An Ex Post Evaluation of Canadian Occupational Projections, 1961-1981 », *Relations industrielles*, vol. 47, 1992, n° 2, p. 200-211.

- FORUM DES MINISTRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport sur les résultats de l'enquête sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada en 2004-2005*, 18 mai 2005.
- Forum des ministres du marché du travail. *Improving labour market information: a report to FLMM Deputy Ministers*, 2007.
- FOURZLY, Michel et Marc GERVAIS. *Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada*, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, 2002.
- GARNER, C. A. « A Closer look at the employment cost index », *Federal Reserve Bank of Kansas City, Economic Review*, troisième trimestre, 1998, p. 63-78.
- KREBS, H., et coll. « The development and use of a Canadian linked employer –employee survey », *Contributions to Economic Analysis*, vol. 241, 1999, p. 515-534.
- LAPOINTE, Mario, et coll. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, SP-615-10-06F, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Division de la prévision et de l'analyse du marché du travail et des compétences, Direction de la recherche sur la politique stratégique, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [En ligne], octobre 2006, [[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/recherche/categories/marche\\_travail\\_f/sp\\_615\\_10\\_06/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/page00.shtml)].
- LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC. *Utilisation de l'IMT par les entreprises : sondage auprès des employeurs de PME sur leurs besoins en matière d'information sur le marché du travail*, [En ligne], 2007a [[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/rop/sujets/competences\\_et\\_emploi/2007/01106/por\\_011\\_06f.pdf](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rop/sujets/competences_et_emploi/2007/01106/por_011_06f.pdf)].
- LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC. « Recherche qualitative sur l'outil Travailler au Canada du portail de l'immigration intitulé Se rendre au Canada », mars 2007b.
- MCKAY, Craig. *Feasibility Report on Developing a State-of-the-Art Labour Market Information Portal for all Canadians Based Upon the Working in Canada Web Tool*. Rapport préparé pour le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 31 mars 2009.
- MELTZ, Noah. « An ex post evaluation of Canadian occupational projections, 1961-1981 », *Relations industrielles*, mars 1992.
- MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, octobre 2004, n° 75-001-XIF au catalogue.
- MUELLER, C., J. WOHLFORD et B. L. S. J. WOHLFORD. *Developing a new business survey: Job openings and labor turnover survey at the bureau of labor statistics*, [En ligne], 2008, [<http://www.bls.gov/osmr/pdf/st000160.pdf>].
- O'REILLY, Elaine. *Making Career Sense of Labour Market Information*, Fondation canadienne pour le développement de carrière, 2001.

- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *La classification des professions (CITP-88) : concepts, méthodes, fiabilité, validité et comparabilité internationale*, Politique du marché du travail et politique sociale, Documents hors série-n° 20, Paris, 1997.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OECD Review of Career Guidance Policies: Australia Country Notes*, document de travail de l'Organisation de coopération et de développement économique pour un examen de ses politiques relatives à l'information, à l'orientation et aux services de counseling, Paris, 2003a.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OECD Review of Career Guidance Policies: Germany Country Note*, document de travail de l'Organisation de coopération et de développement économique pour un examen de ses politiques relatives à l'information, à l'orientation et aux services de counseling, Paris, 2003b.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OECD Review of Career Guidance Policies: United Kingdom Country Note*, document de travail de l'Organisation de coopération et de développement économique pour un examen de ses politiques relatives à l'information, à l'orientation et aux services de counseling, Paris, 2003c.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, Paris, 2004.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Regards sur l'éducation 2008 : les indicateurs de l'OCDE*, Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement, Enseignement et compétences, Paris, 2008.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Educational and Vocational Guidance – Denmark*, Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, Département des compétences et de l'employabilité, [En ligne], 2004, [[http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/dnk\\_2.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/dnk_2.htm)].
- OSTRY, S. et A. SUNTER. « Definitional and design aspects of the canadian job vacancy survey », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 65, n° 331, 1970, p. 1059-1070.
- PHILLIPS, Siobhan, Ann CLARKE et Jessica CLASSON. *Careers Labour Market Information in Ireland: A Study for the Expert Group on Future Skills Needs*, 2006.
- PURCHASE, Bryne. *Shared Perceptions: Report on Interviews with F/P/T Deputy Ministers on LMI*, Rapport à l'intention du FMMT, 2007.
- RAO, J. N. K. *Questions pratiques d'estimation régionale par modèle dans : Recueil du Symposium 2003 de Statistique Canada : Défis reliés à la réalisation d'enquêtes pour la prochaine décennie*, 2003, n° 11-522-XIF au catalogue.

- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA.  
*Besoins et usages de l'IMT : employeurs de petites entreprises et particuliers : partager les résultats, approfondir notre compréhension* », Présentation de Michel Turcotte et Geri Briggs, Direction générale des compétences en milieu de travail, février 2003b.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA.  
*Classification nationale des professions*, [En ligne], 2006,  
[<http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>].
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA.  
*Descriptions de travail : manuel à l'usage des employeurs*, WP-019-03-07F, 2007.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA / SERVICE CANADA. *Emploi-Avenir : monde du travail*, [En ligne], 2007,  
[<http://www.jobfutures.ca/fr/accueil.shtml>].
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA.  
*Guide sur les carrières – deuxième édition*, [En ligne], 2008a,  
[<http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/GC/2001/Bienvenue.aspx>].
- SHARAN, K. K. *Indice des coûts de main-d'œuvre*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, 2001.
- SHARPE, Andrew et Sharon QIAO. *The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons*, Centre d'étude des niveaux de vie, Rapport de recherche 2006-3.
- SHARPE, Andrew. *Best Practices In Labour Market Information : Recommendations For Canada's LMI System*, Centre d'étude des niveaux de vie, Étude préparée à l'intention du comité consultatif sur l'IMT, 2009.
- SHIMER, R. « The cyclical behavior of equilibrium unemployment, vacancies, and wages: Evidence and theory », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, 2005, p. 25-49.
- SHIMER, R. « Mismatch », *American Economic Review*, vol. 97, n° 4, 2007, p. 1074-1101.
- SMITH, Douglas A. *Forecasting future skill needs in Canada* dans : NEUGART, Michael et Klaus SCHÖMANN, eds, *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, Edward Elgar, 2002.
- STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2001 : Série « Analyses » : Le profil changeant de la population active du Canada*, février 2003.
- STATISTIQUE CANADA. *Guide de l'Enquête sur la population active*, 2006, n° 71-543-GIF au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA. « Projections de la population active au Canada 2006-2031 », *L'observateur économique canadien*, vol. 20, n° 6, 2007a, n° 11-010-XIB au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA. *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, 2007b, n° 71-606-XIF2007001 au catalogue.



STATISTIQUE Canada. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007*, 2008, n° 71-606-X2008003 au catalogue.

THE ECONOMIST, 7 septembre 1991.

THE ECONOMIST, 11 septembre 1993.

UNITED KINGDOM, DEPARTMENT FOR UNIVERSITIES, EDUCATION & SKILLS.  
*World Class Apprenticeships: Building Skills for All*, [En ligne], 2008,  
[[http://www.dius.gov.uk/publications/world\\_class\\_apprenticeships.pdf](http://www.dius.gov.uk/publications/world_class_apprenticeships.pdf)].

WOODS, J. F. et C. O'LEARY. *Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006.

ZAGORSKY, J. L. « Job vacancies in the United States and Canada », *Journal of Economic and Social Measurement*, vol. 19, 1993, p. 305-319.

## Annexe A. Personnes consultées

Abbott-Lennox, Lynn	Aztec Software Canada
Abdi, Farhia	Ville d'Ottawa
Afridi, Nafeesa	Skills for Change
Ahmed, Sultan	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Albert, Annette	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
Arboine, Ingrid	JVS Toronto
Archer, Kelly	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Arnone, Mark	Ontario Power Generation
Arsenault, Jean-Francois	Centre d'étude des niveaux de vie
Arsenault, Sandra	Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité (ROODE)
Ayles, James	Ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick
Azoulay, Audrey	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Bachiu, Vern	Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)
Baltzer, Clyde	Digby Area Learning Association
Barakat, Nabila	London Public Library
Baril, Guylaine	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec
Baudouin, Robert	University de Moncton
Bear, Janice	Services alimentaires A&W du Canada Inc.
Beatty, Perrin	Chambre de commerce du Canada
Beaupre, Stephen	Skills for Change
Beckman, Lorraine	Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan
Bédard, Sylvie	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Services de soins personnels
Bélisle, Sylvain	Service Canada
Bell, Lindsay	Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick
Bellerose, Blair	Aboriginal Community Careers Employment Services Society (ACCESS)
Belleville, Terry	Sheet Metal Workers International Association
Ben Hayoun, Marlene	Agence Ometz
Benaschak, Bart	Service Canada
Bernabo, Maureen	Conference Board du Canada
Bernard, Marie-Christine	Conference Board du Canada
Bérubé, Gilles	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Best, Bill	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
Betke, Carl	Université de l'Alberta
Bezuko, Barry	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Bidart, Patricia	Olds College
Biernacki-Dusza, Tracy	Conseil des technologies de l'information et des communications
Binhas, Lynda	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire
Bissonnette, Julie	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
Black, Joe	Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC)

Boilard, Diane	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec
Bouchard, Hélène	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Boucher, Gaëtan	Fédération des cégeps
Boucher, Sylvie	Collège John Abbott
Bouliane, Christine	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Exploitation forestière
Bourbonnais, Pierre	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Chemins de fer
Bowbly, Geoff	Statistique Canada
Bradbury, Kathleen	Newfoundland and Labrador Employers' Council
Brankrick, Mike	Chambre de commerce d'Airdie / Palliser Lumber Sales Ltd
Brauen, Lori	Nexen
Bray, Kevin	Association des conseillers en orientation de l'Ontario
Briggs, Geri	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Bringloe, Janine	Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick
Brisson, Dan	Collège Boréal
Brokenshire, Larry	Groupe Aecon Québec Ltée
Brown, Alan	Petro-Canada
Brown, Geoff	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Brown, Malcolm	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Bruce, Linda	Coordinateur des vidéoconférences
Bruce, Marion	Centre for Education & Training
Brunette, Micheline	Conseil du Trésor du Canada
Buckle, Amanda	Southern Labrador Development Association
Buckle, Kimberly	Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse
Burkett, Gary S.	Federal Express Canada Ltée.
Burnette, Stacey	Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du commerce du Manitoba
Burton, Crystal	YMCA-YWCA de Northeast Avalon
Burton, Todd	Protegra
Bushfield, Danna	London Public Library
Button, Brett	Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC)
Byers, Barb	Congrès du travail du Canada
Capobianco, Antonio	Bantrel Constructors
Cappon, Paul	Conseil canadien sur l'apprentissage
Cardozo, Andrew	L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)
Carrier, Charles A.	Association des économistes québécois (ASDEQ)
Carrier, Gérard	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
Carson, Andy	Irving Oil
Carter, Diana	Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance
Caseley, Tammy	Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick
Cauchon, Pierre	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec
Caul, Brenda	Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador

Chahal, Rita	Chambre de commerce du Manitoba
Charette, Janice	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Charlebois, Diane	Centrale des syndicats du Québec
Charrette, Mario	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
Chase, Heather	Enterprise Saint John
Chesney, Veronica	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Cheung, Ansar	SUCCESS
Chisholm, Robert	Syndicat canadien de la fonction publique
Chornobay, Yvonne	École secondaire Donald A. Wilson
Chouinard, Claude	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Transport routier
Churchward, Lisa	Protegra
Clarke, Rick	Nova Scotia Federation of Labour
Cochrane, Don	Service Canada
Cocksedge, Maureen	Collège pour femmes de Dubaï
Colasante, Samantha	Ingénieurs Canada
Colpitts, Terry	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Conrad, Alexis	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Cörvers, Frank	Maastricht University
Cossaboom, Heather	Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick
Côté, Jenny	Emploi-Québec
Côté, Nathalie	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Pêche maritime
Cottingham, Catherine	Conseil sectoriel de l'électricité
Craig, Kathryn	Fundy Linen Service Inc.
Cranley, Helen	Ministère du Commerce international et de l'Investissement de l'Ontario
Crews, Joanne	YMCA-YWCA de Northeast Avalon
Crockett, Ted	International Union of Operating Engineers
Cudmore, Don	Tourism Industry Association of Prince Edward Island
Cunningham, Michelle	Centre de recherche d'emploi et d'éducation
Currelly, Madelaine	Community Training and Development Centre
Curzon, Donald	Sheridan Institute of Technology and Advanced Learning
Cyrenne, Lynda	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Textile Québec
Daly, Rob	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Dancy, Evelyn	Direction du développement économique et des finances intégrées
Dea, Christian	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Dee Sproule, Lyne	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Delisle, Denis	Association des collèges privés du Québec
Dempster, Lisa	Nation des Métis du Labrador
d'Entremont, Carmelle	Bureau de l'immigration de la Nouvelle-Écosse
Deptuck, Ken	Teamsters Canada
DeSilva, Sange	Statistique Canada
Dillon, Patrick	Ontario Provincial Building Trades Council
Dixon, Allison	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Dodier, Dominique	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Environnement

Doiron, Martin	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
Dorn, Tammy	Service Canada
Dorval, Marjolaine	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
Downey, Terry	Fédération du travail de l'Ontario
Downie, Ann Marie	Literacy Nova Scotia
Doxtator, Dean	Akwesasne Area Management Board
Drapeau, Sue	Nova Scotia Community College (NSCC)
Drewes, Torben	Université Trent
Dube, Norma	Bureau du Conseil exécutif du Nouveau-Brunswick
Duchaine, Jean-Guy	Fédération des chambres de commerce du Québec
Duguay, Mireille	Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes
Dupuis, Diane	Conseil des technologies de l'information et des communications
Dunford, Clint	Chambre de commerce de Lethbridge
Durjan, Jean	Industrie Canada
Dybwad, Ted	Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan
Dyck, Shaun	Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)
Edwards, John Hugh	Congrès du travail du Canada
Eerkes, Ken	Christian Labour Association of Canada
Egorova, Elena	Agence Ometz
Elliott, Albert	Total E&P Canada
Elliott, Doug	Saskatchewan Trends Monitor
Ellis, Gordon	Collège Holland
Embree, Rick	Humber College
Ennis, Craig	Chambre de commerce de St. John's
Eveline, Marie	Conseil sectoriel de l'imprimerie du Canada
Exell, Oksana	Table des compétences de la Porte de l'Asie-Pacifique
Fadden, Richard	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Faille, Martine	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec
Fanelli, Tony	Bantrel Constructors
Fatica, Natalie	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Fehr Barkman, Deborah	Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du commerce du Manitoba
Fention, Paul	Banque du Canada
Fernandes, Alan	Agence du revenu du Canada
Fines, Don	Region of York
Finlay, Karen	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Finlayson, Margaux	Ministère de l'Éducation avancée et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique
Finnegan, Greg	Bureau de la statistique du Yukon
Firminger, Pat	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Fisher, Bob	Service correctionnel du Canada
Florkow, Ken	British Columbia Institute of Technology (BCIT)
Flynn, Valerie	YMCA - Services de recherche d'emploi et services aux entreprises
Foote, Carla	Association for New Canadians
Forsey, Rod	Ministère des Finances de Terre-Neuve-et-Labrador
Forward, William	Ministère du Commerce international et de l'Investissement de l'Ontario
Frank, Jim	JGF Economics

Franke, Sandra	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Franklin, Linda	Collèges de l'Ontario
Frappier, Martin	Coalition des organismes communautaire pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)
Fraser, Dan	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
Fullerton, Gordon	Université Saint Mary's
Furlan, Daniel	Human Resources Strategies
Gagnon, Louis	Comité sectoriel de main-d'œuvre - TechnoCompétences
Gagnon, Sandra	Institut de la statistique du Québec
Gagnon, Sylvie	Comité sectoriel de main-d'œuvre - TechnoCompétences
Galarneau, Christian	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Portes et fenêtres, ameublement et armoires de cuisine
Galarneau, Nicole	Regroupement québécois des organismes de développement en employabilité
Gambino, Jack	Statistique Canada
Garcia-Orgales, Jorge	Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique
Gauthier, Patrice	Institut de la statistique du Québec
Gendron, Christian	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Communications graphiques
Girard, Guy	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
Girard, Sylvie	Service Canada
Godfrey, David	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Goodyear, Darren	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Gordon, Laurel	Ministère du Logement et du Développement social de la Colombie-Britannique
Gorelle, Cindy	Symcor Inc.
Gormley, Ray	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario
Goss, Allen	Université Ryerson
Gougen, Patrick	Entreprise Grand Moncton
Gould, William	Caucus progressiste-conservateur
Gourley, Stu	Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse
Grace-Scott, Pam	Nouveau-Brunswick
Grant, Cheryl	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Gravel, Marie	Service Canada
Greene, Deirdre	Newfoundland and Labrador Oil & Gas Industries Association
Greenwood, Rob	Université Memorial
Grenier, Mathieu	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Grenier, Michel	Conseil sectoriel de la construction
Grignon, Louis	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Gritziotis, George	Conseil sectoriel de la construction
Guerin, Norma	First Nations Employment Society
Guilfoyle, Shelley	L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)
Guillies, Dianna	Chevron
Haché, Christina	Service Canada
Hale, Alison	Statistique Canada
Halliwell, Cliff	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Halpin, Peter	Association des universités de l'Atlantique

Hamilton, James	Université du Nouveau-Brunswick (Saint John)
Hammond, Donald	Entreprise Chaleur Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Hamory, Clara	
Hansen, Garry	Université St. Thomas
Harder, Sandra	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Harrington, Jennifer	Workforce Development Board
Harris, Erika	Ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador
Hartin, John	Ministère des Finances Canada
Hattie, Chris	Conseil économique des provinces de l'Atlantique
Hawkins, Marie	Celtic Business Development Ministère de l'Éducation avancée et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique
Hazemi, Leila	
Heatherington, Holly	Chambre de commerce de la Saskatchewan
Hébert, Anne	Conseil économique du Nouveau-Brunswick (CENB)
Henry, Carol	Seneca College
Héroux, Marie-France	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Transformation des aliments
Hill, Mike	Nova Scotia Community College (NSCC)
Hilts, Jamie	Nova Scotia Community College (NSCC)
Hodgkinson, Amanda	Conseil des ministres de l'éducation (CMEC)
Hogan, Donald	Agence de promotion économique du Canada atlantique
Hollett, Alton	Ministère des Finances de Terre-Neuve-et-Labrador
Horne, Willard	Aerospace Human Resource Sector Council
Hosein, Judy	Statistique Canada
Howes, Hillary	Association de la construction du Nouveau-Brunswick inc. Saskatchewan Federation of Labour and Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)
Hubich, Larry	
Hudson, Margo	Opportunity Place
Hunter, Gord	Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC) Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Huton, Annette	
Hynes, Hillary	DFB Group
Ileso, Samuel	Service Canada
Jackson, Andrew	Congrès du travail du Canada Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Jackson, Karen	
Jacobs, Lee	Conseil des technologies de l'information et des communications Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
James, Byron	
Jamin, Crit	Esdoorn
Jarvis, Phil	Centre national en vie/carrière
Jenney, Cote	Emploi-Québec
Jensen, Cheryl	Mohawk College of Applied Arts and Technology
Jessome, Joan	Nova Scotia Government and General Employees Union
Johnston, Nancy	Prince Edward Island Association of Sector Councils
Johnstone, Patricia	Service Canada
Jones, Mike	École secondaire Caledonia Senior, Terrace, Colombie-Britannique
Jung, John	Canada's Technology Triangle
Justus, Martha	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Kabar, Rana	COSTI-IIAS Immigrant Services - ProConnect
Kamal, Kevin	World Education Services (WES)

Kelly, Nora	Nouveau-Brunswick
Kelly-Freake, Eileen	Association for New Canadians
Kennedy, Gayle	Northern Ireland Department for Employment and Learning
Kennedy, Sheryl	Banque du Canada
Khoury, George	L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)
Kidane, Ambaye	Ministère des Finances de l'Ontario
Kirby, Barbara	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
Kirkpatrick, Aubrey	Arrondissement scolaire no 2 du Nouveau-Brunswick
Knight, Cheryl	Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole
Knuble, John	Bureau du Conseil privé
Koslowsky, Ron	Manufacturiers et Exportateurs du Canada
Kothiringer, Ed	COSTI-IIAS Immigrant Services
Kozachenko, Shayne	Connections Career and Safety Services
Kuta, Jennifer	Blue Topaz Solutions
Lacharité, Martine	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
LaHaye, Jacques	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
Lahiri, Partha	Forum des ministres du marché du travail - Secrétariat de l'IMT (Terre-Neuve)
Lajoie, Lynn	Service correctionnel du Canada
Lam, Michael	SUCCESS
Lamarche, Sylvie	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Tourisme
Lamarre, Andrée	Centre d'orientation et de recherche d'emploi de l'Estrie
Lamarre, Christiane	Institut de la statistique du Québec
Lamontagne, Francois	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Lamoureux, José	Confédération des syndicats nationaux du Québec
Lancastle, Keith	Conseil sectoriel des produits forestiers
Landry, Aldéa	Landal Inc.
Lane, Janet	Literacy Alberta
Langlais, Gail	Manitoba
Langlois, Stephanie	Bureau de la statistique du Nunavut
Lanteigne, Cindy	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Lapierre, Patricia	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Commerce de détail
Larocque, Yves	Emploi-Québec
Lavoie, Claude	Ministère des Finances Canada
Lavoie, Guylaine	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Plastiques et composés
Le Petit, Christel	Statistique Canada
LeBlanc, Geneviève	Emploi-Québec
Leblanc, Jacques	Conseil du patronat du Québec
LeBlanc, Jean-Paul	Ville d'Ottawa
LeBreton, Helene	Ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick
LeClair, Marc	LeClair Infocom (au nom du Ralliement national des Métis)
Leclerc, Gaston	Association québécoise d'information scolaire et professionnelle
Leen, Jo	KW YMCA
Leesti, Tracy	Statistique Canada
Leighton, Colleen G.	Banque du Canada
Lemaire, Léo	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec
Lemieux, Richard	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
LePage, Claire	Ministère de l'Énergie du Nouveau-Brunswick



Linklater, Les	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Litun, Barry	Arrondissement scolaire no 51 de Lethbridge
Locatelli, Chantal	Ministère de l'Éducation de l'Ontario
Lomond, Ted	Newfoundland and Labrador Regional Economic Development Association
London, Susan	JVS Toronto
Lopes, Sandra	Maytree
Louiseize, Hannah	Office régional de la santé du Nouveau-Brunswick - B
Luijjs, Marty Van	Développement économique et Tourisme
Lyon, Andrea	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
MacAulay, Jeanette	Université de l'Île-du-Prince-Édouard
MacDermott, Bonnie	FutureWorx Job Search Centre
MacDonald, Margaret	Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse
MacDonald, Rod	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
MacDougall, Lisa	Nova Scotia Community College (NSCC)
MacKinnon, Birt	Ministère de l'Innovation et de la Formation avancée de l'Île-du-Prince-Édouard
MacKinnon, Robert	Université du Nouveau-Brunswick (Saint John)
MacLean, Heather	Prince Edward Island Trucking Human Resource Sector Council
MacLellan, Charlie	Northside Entrepreneurial & Resource Centre
MacNabb, Larry	Statistique Canada
MacNair, Linda	Manitoba Rural Adaptation Council
MacWilliam, Monica	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Madigan, Sharyl	Chambre de commerce de Warehousemate et Calgary
Madro, Laurel	Bow Valley College
Mailloux, Claude	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Expédition
Mallory, Dennis	Newfoundland and Labrador Business Coalition
Malone, Nancy	Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors (CAODC)
Maloney, Sharon E.	Polytechnics Canada
Manning, Bob	Prévisions d'Avantages
Marchand, Shannon	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Marchewa, George	Ministère du Développement économique du Yukon
Marful, Charles K.	Ernst & Young LLP
Mark Hopkins	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Martell, James Douglas	University Presidents' Council of British Columbia
Masterson, John	Association canadienne des producteurs pétroliers
Matte, Laurent	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
Matteau, Martine	Comité sectoriel de main-d'œuvre - HortiCompétences
Matthew, Martha	Central Interior Partners in Aboriginal Human Resource Development
Mattioli, Robert	Service Canada
Mavin, Walt	Forum des ministres du marché du travail - Présidence provinciale (Terre-Neuve-et-Labrador)
May, Doug	Université Memorial
Maya, Rattan	Skills for Change
Maynard, Kevin A.	Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement
Mayne, Michael	Ministère de l'Innovation et de la Formation avancée de l'Île du-Prince-Édouard

McClellan-Moody, Cheryl	Service Canada
McKenna-Farrell, Shannon	Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes
McKinnon, Kerri	Collège universitaire Concordia de l'Alberta
McLachlan, Doug	College of the Rockies
McLachlan, Manley	British Columbia Construction Association
Mclellan, Steve	Chambre de commerce de la Saskatchewan
McRae, Don	Ministère de la Main-d'œuvre et des Services aux citoyens de la Colombie-Britannique - BC Stats
McRae, Ian	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Mehrer, Elsbeth	Calgary Economic Development
Mercer, Brenda	Santé Canada
Merner, Paul	Camosun College, Interurban Campus
Messier, Sonia Del	Cambrian College of Applied Arts and Technology
Metropolit, Jean	Service Canada
Michaud, Sylvie	Statistique Canada
Mihychuk, MaryAnn	Association des sociétés minières du Manitoba
Mijatovic, Bane	Ministère de la Santé du Nouveau Brunswick
Miller, Donna	Centres de contact clientèle du Canada
Miller, Louise	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Millington, Janet	Dixie Bloor
Milton, Scott	Ministère du Développement économique du Yukon
Milton-Lomax, Sarah	Centre de ressources en emploi de St. Stephen
Mitter, Vikram	Skills for Change
Mix, Maureen	Vector Aerospace
Moisan, Mireille	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducatrices et psychoéducatrices du Québec
Molotkow, Wendy	Ville de Toronto
Monterrosa, Sylvia	Bande Louis Bull
Moonias, Frankie	Bande Louis Bull
Moonias, Tammy	Bande Louis Bull
Moore, Nancy	Conseil des ressources humaines de l'automobile
Moore, Raphael	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Moore, Richard	Halifax Employers Association
Moore, Terry	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Morrissey, Mary	Prior Learning Assessment (PLA) Centre
Mowat, Vicki	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario
Muhr, Stephanie	Western Pizza
Mulholland, Donna	Ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick
Murphy, F. Patrick	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Murphy, Nicole	Forum des ministres du marché du travail - Secrétariat de l'IMT (Terre-Neuve)
Murphy, Stephen	Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick
Murphy, Terry	Université Saint Mary's
Murray, Derek	Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)
Murray, Kerry	Newfoundland & Labrador Federation of Labour
Myers, Doug	Prior Learning Assessment (PLA) Centre

Myers, Jayson	Manufacturiers et Exportateurs du Canada
Nadeau, Gerald	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Napen, Deanna	Cabinet du Premier ministre et Cabinet de la Colombie-Britannique
Nault, Francois	Statistique Canada
Neault, Roberta	Life Strategies
Ned, Murray	Stó:lō Nation Human Resources Development
Neveu, Daniel	Centre de recherche d'emploi de Pointe-Claire
Newton, Rebecca	Skills for Change
Normand, Martine	Xerox Canada Itée.
Norton, Suzanne	YMCA-YWCA de Northeast Avalon
O'Driscoll, Paul	Chambre de commerce du Nouveau-Brunswick
Oke, Yetunde	Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan
Olney, Alison	Service Canada
Opula, Lambert	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) Personnes Immigrantes
Orser, George	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Osberg, Lars	Université Dalhousie
O'Toole, Cheryl	Service Canada
Ouellet, Sylvain	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Overend, Valerie	Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAS)
Pacella, Marcia	Compétences Canada - Manitoba
Pageau, Jean	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Palmer, Lynn	Conseil canadien des associations en ressources humaines
Pankratz, Harley	AMEC
Paquette, Éric	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec
Paradowski, Cheryl	Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation
Pardy, Trina	YMCA-YWCA de Northeast Avalon
Park, Danny	Service Canada
Pauch, Leanne	Manitoba
Paul, Diane	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Peapell, Mark	Peapell & Associates/Supertemp
Pearson, Cindy	British Columbia Technology Industry Association
Peeris, Vishni	Bureau de la statistique des Territoires du Nord-Ouest
Pelletier, Jacques	Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse
Pelletier, Pauline	Community Adult Learning Services
Penney, Kelli	Forum des ministres du marché du travail - Secrétariat de l'IMT (Terre-Neuve)
Penney, Susie	Nation des Métis du Labrador
Penney, Wayne	Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador
Pépin, Claire	Emploi-Québec
Peraro, Eric	Health Employers Association of British Columbia
Peters, Barry	Forum des ministres du marché du travail - Secrétariat de l'IMT (RHDC)
Pfeiffer, Susan	Université de Toronto
Pisarzowski, Gerry	Greater Toronto Marketing Alliance
Plante, David	Manufacturiers et Exportateurs du Canada
Poirier, Guy	Ministère du Commerce international et de l'Investissement de l'Ontario

Poirier, Jean-François	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Secteurs de l'électricité et de l'électronique
Pollett, Craig	Municipalities Newfoundland and Labrador
Posyniak, Len	Insurance Corporation of British Columbia (ICBC)
Prefontaine, Jay	Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du commerce du Manitoba
Prince-St-Amand, Corrine	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Provencher, Claudine	Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan
Rattan, Maya	Skills for Change
Reding, Brendan	Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)
Reinbold, Sandy	Petro-Canada
Ren, Feng	Ministère de l'Éducation avancée et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique
Renault, Pierre	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Reoch, Shaneq	Service Canada
Richard, Patricia	Jobboom
Rinehart, Shelly	Ministère de l'Énergie du Nouveau-Brunswick
Ritchie, Laurell	Travailleurs canadiens de l'automobile
Roberts, Mike	Bruce Power
Robertson, David	Travailleurs canadiens de l'automobile
Rocheleau, Ron	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Rodgers-Sturgeon, Kelly	Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Rogers, Kristina	New Brunswick Aboriginal Peoples Council
Rose, Graham	Ministère des Finances Canada
Rosseker, Alana	Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan
Rougeau, Allison	Forum canadien sur l'apprentissage
Rousseau, Alain	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
Roy, Denis	Union des producteurs agricoles
Roy, Marlene	Service Canada
Roy, Normand	Emploi-Québec
Salmon, Bernadette	Brampton Employment Resource Centre
Samson, Andre	Université d'Ottawa
Sanford, Shannon	Entreprises Nouveau-Brunswick
Sangster, Derwyn	Conseil canadien sur l'apprentissage - Apprentissage en milieu de travail
Sankey, Barry	Irving Oil
Santos, Iris C.	Immigrant Services Society of British Columbia
Sauvé, Monique	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
Savard, Martin	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec
Savoie, Edith	Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick
Schausberger, Eva	Conseil canadien des ressources humaines en tourisme
Scherger, Melinda	Devon Canada
Schetagne, Sylvain	Congrès du travail du Canada
Schwann, Pam	Association des sociétés minières de la Saskatchewan
Séguin, Jean	Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
Selby, Todd	Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick
Semianiw, Walter	Ministère de la défense nationale (MDN)
Shaver, Alan	Université Dalhousie

Sheehan, Humphrey	Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick
Shepard-Kutcher, Jan	Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA)
Shuttleworth, Beverly	Manitoba Tourism Education Council
Sliter, Melissa	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Smith, Jeremy	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario
Smith, Scott	Neo Insight Inc.
Snyder, Paul	Service correctionnel du Canada
Southwell, Rustum	Black Business Initiative
Standford, Jim	Travailleurs canadiens de l'automobile
Stark, Allan	Ministère des Finances Canada
Stark, Wendy	Windsor Essex Development Commission
Stead, Brenda	Service Canada
Stecher, Carolina	Manitoba
Steeves, Jennifer	Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada
Stephens, Alex	Conseil canadien sur l'apprentissage - Apprentissage en milieu de travail
Stephenson, Meghan	Pétrolière Impériale
Stevens, Joy	Régie régionale de la santé Capital Ministère de l'Éducation avancée et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique
Stewart, Melanie	
Stiles, Aaron	Entreprises Nouveau-Brunswick
Stiles, Brandon	First Nations Employment Society
Stirling, Bill	Manufacturiers et Exportateurs du Canada Ministère de la Main-d'œuvre et des Services aux citoyens de la Colombie-Britannique - BC Stats
Stock, Cathy	
Stone, Susan	Possibilities - Centre de ressources en ligne sur l'emploi
St-Pierre, Danielle	Ministère de la défense nationale (MDN)
Stuart, Beverlie	Manitoba Sector Training Network (MSTN)
Sturk, Melanie	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
Sullivan, Jean	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Surette, Mark	Robertson Surette
Sutherland, Allen	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Swedlove, Wendy	Conseil canadien des ressources humaines en tourisme
Tait, Evelyn	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Tayalan, Varni	Skills for Change
Taylor, Christina	Irving Oil
Tétrault, Aurora	Santé Canada
Théberge, Raymond	Conseil des ministres de l'éducation (CMEC)
Thomas, Janet	Ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick
Thorngate, Warren	Université Carleton
Thrower, Judy	Ministère de l'Éducation du Yukon Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Timbrell-Muckle, Nancy	Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador
Toope, Pamela	
Trudel, Sandy	Ville de Brandon
Tucker, Marilyn	Newfoundland and Labrador Business Coalition Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)
Turcotte, Michel	
Tylee, John	Vancouver Economic Development Commission
Vachon, Sylvie	Confédération des syndicats nationaux du Québec

Van Snick, Wade	Nova Scotia School Counsellors Association
Varvaressos, Hélène	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Agriculture
Verhoeve, Marc	Association des conseillers en orientation de l'Ontario
	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)
Vermaeten, Frank	
Vialoux, Dean	Chambre de commerce du Manitoba
Vikram, Mitter	Skills for Change
Vincent, Carole	Société de recherche sociale appliquée
Vladicka, Alan	Collège Grant MacEwan
	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec
Voisard, Michel	
Wade, David	Newfoundland & Labrador Building and Construction Trades Council
Wallace, Jeny	London Economic Development Corp.
Wannell, Ted	Statistique Canada
Warreallow, Colleen	Devon Canada
Watteyne, Wenda	Living Sky Solutions (au nom du Ralliement national des Métis)
Weatherbie, Wendy	Prince Edward Island Agriculture Sector Council
Wein, Fred	Université Dalhousie
	Association of Service Providers for Employability and Career Training (ASPECT)
West, Barbara	
Wetmore, Rob	Association des collèges carrières du Nouveau-Brunswick
Wheeler, Stacey	Infrastructure Ontario
White, Lynn	Aboriginal Community Careers Employment Services Society (ACCESS)
Whiteduck, Judy	Développement économique, Assemblée des Premières Nations
Williams, Donna	Association des conseillers en orientation de l'Ontario
Williams, Lois	Service Canada
Williams, Michael	Conference Board du Canada
Williams, Rick	PRAXIS Research & Consulting Inc.
Williams, Sarah	Opportunity Place
Willox, Michael	Économiste, Division de l'analyse et des prévisions économiques
Wilson, Rupert	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta
Witter, Susan	Douglas College
Wolfleg, Adrian	Alberta Native Friendship Centres Association
Wong, Ed	Business Council of British Columbia
Woodward, Shirley	Services de recherche d'emploi du College of the North Atlantic
Woolcott, Donna	Université Mount Saint Vincent
Wright, Sandra	1000 Islands Region Workforce Dev't Board
Wyrwas, Kathy	Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick
Xei, Wei	Systemway Consulting (au nom du Ralliement national des Métis)
Young, Fred	Ministère des Finances de la Saskatchewan
Zentner, Gustavo	Interpoc - Point international de commerce
Zert, Laurence	Comité sectoriel de main-d'œuvre - Services alimentaires
Zielke, Jessi	Industry Training Authority

## **Annexe B. Groupes consultés**

1000 Islands Region Workforce Dev't Board  
Aboriginal Community Careers Employment Services Society (ACCESS)  
Aerospace Human Resource Sector Council  
Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Agence du revenu du Canada  
Agence Ometz  
Akwesasne Area Management Board  
Alberta Native Friendship Centres Association  
AMEC  
Arrondissement scolaire no 2 du Nouveau-Brunswick  
Arrondissement scolaire no 51 de Lethbridge  
Association canadienne des producteurs pétroliers  
Association de la construction du Nouveau-Brunswick inc.  
Association des collèges carrières du Nouveau-Brunswick  
Association des collèges privés du Québec  
Association des conseillers en orientation de l'Ontario  
Association des économistes québécois (ASDEQ)  
Association des sociétés minières de la Saskatchewan  
Association des sociétés minières du Manitoba  
Association des universités de l'Atlantique  
Association for New Canadians  
Association of Service Providers for Employability and Career Training (ASPECT)  
Association québécoise d'information scolaire et professionnelle  
Aztec Software Canada  
Bande Louis Bull  
Banque du Canada  
Bantrel Constructors  
Black Business Initiative  
Blue Topaz Solutions  
Bow Valley College  
Brampton Employment Resource Centre  
British Columbia Construction Association  
British Columbia Institute of Technology (BCIT)  
British Columbia Technology Industry Association  
Bruce Power  
Bureau de la statistique des Territoires du Nord-Ouest  
Bureau de la statistique du Nunavut  
Bureau de la statistique du Yukon  
Bureau de l'immigration de la Nouvelle-Écosse  
Bureau du Conseil exécutif du Nouveau-Brunswick  
Bureau du Conseil privé  
Business Council of British Columbia  
Cabinet du Premier ministre et Cabinet de la Colombie-Britannique  
Calgary Economic Development  
Cambrian College of Applied Arts and Technology  
Camosun College, Interurban Campus  
Canada's Technology Triangle  
Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors (CAODC)  
Caucus progressiste-conservateur  
Celtic Business Development  
Central Interior Partners in Aboriginal Human Resource Development

Centrale des syndicats du Québec  
 Centre de recherche d'emploi de Pointe-Claire  
 Centre de recherche d'emploi et d'éducation  
 Centre de ressources en emploi de St. Stephen  
 Centre d'étude des niveaux de vie  
 Centre d'orientation et de recherche d'emploi de l'Estrie  
 Centre for Education & Training  
 Centre national en vie/carrière  
 Centres de contact clientèle du Canada  
 Chambre de commerce d'Airdie / Palliser Lumber Sales Ltd  
 Chambre de commerce de la Saskatchewan  
 Chambre de commerce de Lethbridge  
 Chambre de commerce de St. John's  
 Chambre de commerce de Warehousemate et Calgary  
 Chambre de commerce du Canada  
 Chambre de commerce du Manitoba  
 Chambre de commerce du Nouveau-Brunswick  
 Chevron  
 Christian Labour Association of Canada  
 Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)  
 Coalition des organismes communautaire pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)  
 Collège Boréal  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)  
 Collège Grant MacEwan  
 Collège Holland  
 Collège John Abbott  
 College of the Rockies  
 Collège pour femmes de Dubaï  
 Collège universitaire Concordia de l'Alberta  
 Collèges de l'Ontario  
 Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) Personnes immigrantes  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Agriculture  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Chemins de fer  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Commerce de détail  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Communications graphiques  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Environnement  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Expédition  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Exploitation forestière  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - HortiCompétences  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Pêche maritime  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Plastiques et composés  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Portes et fenêtres, ameublement et armoires de cuisine  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Secteurs de l'électricité et de l'électronique  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Services alimentaires  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Services de soins personnels  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - TechnoCompétences  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Textile Québec  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Tourisme  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Transformation des aliments  
 Comité sectoriel de main-d'œuvre - Transport routier  
 Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes  
 Community Adult Learning Services



Community Training and Development Centre  
Compétences Canada - Manitoba  
Confédération des syndicats nationaux du Québec  
Conference Board du Canada  
Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec  
Congrès du travail du Canada  
Connections Career and Safety Services  
Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation  
Conseil canadien des associations en ressources humaines  
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole  
Conseil canadien des ressources humaines en tourisme  
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture  
Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement  
Conseil canadien sur l'apprentissage  
Conseil canadien sur l'apprentissage - Apprentissage en milieu de travail  
Conseil des ministres de l'éducation (CMEC)  
Conseil des ressources humaines de l'automobile  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière  
Conseil des technologies de l'information et des communications  
Conseil du patronat du Québec  
Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada  
Conseil du Trésor du Canada  
Conseil économique des provinces de l'Atlantique  
Conseil économique du Nouveau-Brunswick (CENB)  
Conseil sectoriel de la construction  
Conseil sectoriel de l'électricité  
Conseil sectoriel de l'imprimerie du Canada  
Conseil sectoriel des produits forestiers  
Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance  
COSTI-IIAS Immigrant Services  
Développement économique et Tourisme  
Développement économique, Assemblée des Premières Nations  
Devon Canada  
DFB Group  
Digby Area Learning Association  
Direction du développement économique et des finances intégrées  
Dixie Bloor  
Douglas College  
École secondaire Caledonia Senior, Terrace, Colombie-Britannique  
École secondaire Donald A. Wilson  
Emploi-Québec  
Enterprise Chaleur  
Enterprise Saint John  
Entreprise Grand Moncton  
Entreprises Nouveau-Brunswick  
Ernst & Young LLP  
Esdoorn  
Federal Express Canada Itée.  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante  
Fédération des cégeps  
Fédération des chambres de commerce du Québec  
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
Fédération du travail de l'Ontario

First Nations Employment Society  
 Forum canadien sur l'apprentissage  
 Forum des ministres du marché du travail - Secrétariat de l'IMT  
 Fundy Linen Service Inc.  
 FutureWorx Job Search Centre  
 Greater Toronto Marketing Alliance  
 Groupe Aecon Québec Ltée  
 Halifax Employers Association  
 Health Employers Association of British Columbia  
 Human Resources Strategies  
 Humber College  
 Immigrant Services Society of British Columbia  
 Industrie Canada  
 Industry Training Authority  
 Infrastructure Ontario  
 Ingénieurs Canada  
 Institut de la statistique du Québec  
 Insurance Corporation of British Columbia (ICBC)  
 International Union of Operating Engineers  
 Interpoc - Point international de commerce  
 Irving Oil  
 JGF Economics  
 Jobboom  
 JVS Toronto  
 KW YMCA  
 L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)  
 Landal Inc.  
 LeClair Infocom (au nom du Ralliement national des Métis)  
 Life Strategies  
 Literacy Alberta  
 Literacy Nova Scotia  
 Living Sky Solutions (au nom du Ralliement national des Métis)  
 London Economic Development Corp.  
 London Public Library  
 Maastricht University  
 Manitoba Rural Adaptation Council  
 Manitoba Sector Training Network (MSTN)  
 Manitoba Tourism Education Council  
 Manufacturiers et Exportateurs du Canada  
 Maytree  
 Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA)  
 Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du commerce du Manitoba  
 Ministère de la défense nationale (MDN)  
 Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario  
 Ministère de la Main-d'œuvre et des Services aux citoyens de la Colombie-Britannique - BC Stats  
 Ministère de la Santé du Nouveau Brunswick  
 Ministère de l'Éducation avancée et du Développement du marché du travail de la Colombie-Britannique  
 Ministère de l'Éducation avancée, de l'Emploi et du Travail de la Saskatchewan  
 Ministère de l'Éducation de l'Ontario  
 Ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador  
 Ministère de l'Éducation du Yukon  
 Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick  
 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta  
 Ministère de l'Énergie du Nouveau-Brunswick  
 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec  
 Ministère de l'Innovation et de la Formation avancée de l'Île-du-Prince-Édouard  
 Ministère des Finances Canada  
 Ministère des Finances de la Saskatchewan  
 Ministère des Finances de l'Ontario  
 Ministère des Finances de Terre-Neuve-et-Labrador  
 Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick  
 Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador  
 Ministère du Commerce international et de l'Investissement de l'Ontario  
 Ministère du Développement économique du Yukon  
 Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec  
 Ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick  
 Ministère du Logement et du Développement social de la Colombie-Britannique  
 Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse  
 Mohawk College of Applied Arts and Technology  
 Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC)  
 Municipalities Newfoundland and Labrador  
 Nation des Métis du Labrador  
 Neo Insight Inc.  
 New Brunswick Aboriginal Peoples Council  
 Newfoundland & Labrador Building and Construction Trades Council  
 Newfoundland & Labrador Federation of Labour  
 Newfoundland and Labrador Business Coalition  
 Newfoundland and Labrador Employers' Council  
 Newfoundland and Labrador Oil & Gas Industries Association  
 Newfoundland and Labrador Regional Economic Development Association  
 Nexen  
 Northern Ireland Department for Employment and Learning  
 Northside Entrepreneurial & Resource Centre  
 Nouveau-Brunswick  
 Nova Scotia Community College (NSCC)  
 Nova Scotia Federation of Labour  
 Nova Scotia Government and General Employees Union  
 Nova Scotia School Counsellors Association  
 Office régional de la santé du Nouveau-Brunswick - B  
 Olds College  
 Ontario Power Generation  
 Ontario Provincial Building Trades Council  
 Opportunity Place  
 Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec  
 Peapell & Associates/Supertemp  
 Petro-Canada  
 Pétrolière Impériale  
 Polytechnics Canada  
 Possibilities - Centre de ressources en ligne sur l'emploi  
 PRAXIS Research & Consulting Inc.  
 Prévisions d'Avantages  
 Prince Edward Island Agriculture Sector Council  
 Prince Edward Island Association of Sector Councils  
 Prince Edward Island Trucking Human Resource Sector Council  
 Prior Learning Assessment (PLA) Centre

Protegra  
 Régie régionale de la santé Capital  
 Region of York  
 Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec  
 Regroupement québécois des organismes de développement en employabilité  
 Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec  
 Réseau ontarien des organismes pour le développement de l'employabilité (ROODE)  
 Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)  
 Robertson Surette  
 Santé Canada  
  
 Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC)  
 Saskatchewan Federation of Labour and Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)  
 Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAS)  
 Saskatchewan Labour Market Commission (SLMC)  
 Saskatchewan Trends Monitor  
 Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick  
 Seneca College  
 Service Canada  
 Service correctionnel du Canada  
 Services alimentaires A&W du Canada Inc.  
 Services de recherche d'emploi du College of the North Atlantic  
 Sheet Metal Workers International Association  
 Sheridan Institute of Technology and Advanced Learning  
 Skills for Change  
 Société de recherche sociale appliquée  
 Southern Labrador Development Association  
 Statistique Canada  
 Stó:lō Nation Human Resources Development  
 SUCCESS  
 Symcor Inc.  
 Syndicat canadien de la fonction publique  
 Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique  
 Systemway Consulting (au nom du Ralliement national des Métis)  
 Table des compétences de la Porte de l'Asie-Pacifique  
 Teamsters Canada  
 Total E&P Canada  
 Tourism Industry Association of Prince Edward Island  
 Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick  
 Travailleurs canadiens de l'automobile  
 Union des producteurs agricoles  
 Université Carleton  
 Université Dalhousie  
 Université de l'Alberta  
 Université de l'Île-du-Prince-Édouard  
 Université de Toronto  
 Université d'Ottawa  
 Université du Nouveau-Brunswick (Saint John)  
 Université Memorial  
 Université Mount Saint Vincent  
 Université Ryerson  
 Université Saint Mary's  
 Université St. Thomas

Université Trent  
University de Moncton  
University Presidents' Council of British Columbia  
Vancouver Economic Development Commission  
Vector Aerospace  
Ville de Brandon  
Ville de Toronto  
Ville d'Ottawa  
Western Pizza  
Windsor Essex Development Commission  
Workforce Development Board  
World Education Services (WES)  
Xerox Canada ltée.  
YMCA - Services de recherche d'emploi et services aux entreprises  
YMCA-YWCA de Northeast Avalon

## **Annexe C. Documents d'information disponibles**

Survol de l'information présentée en ligne sur le marché du travail

Guide proposé de l'information sur le marché du travail

Les besoins d'information sur le marché du travail (IMT) de différents groupes

**Remarque :** Ces documents d'information se trouvent sur notre site Web à [www.imt-lmi.ca](http://www.imt-lmi.ca)