

Juillet 2009



111 Sparks Street, Suite 500
Ottawa, Ontario K1P 5B5
613-233-8891, Fax 613-233-8250
csls@csls.ca

CENTRE D'ÉTUDE
DES NIVEAUX DE VIE

PRATIQUES EXEMPLAIRES EN CE QUI A TRAIT À
L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL :
RECOMMANDATIONS POUR LE SYSTÈME D'IMT DU CANADA

Andrew Sharpe
Rapport de recherche du CENV 2009-5
Juillet 2009

Document rédigé pour le compte du Groupe consultatif de haut niveau sur l'IMT

Pratiques exemplaires en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail : Recommandations pour le système d'IMT du Canada

Table des matières

I. Lacunes statistiques en matière d'IMT	3
IMT locale insuffisante	4
Absence de données sur les postes vacants.....	5
Absence d'estimations des flux bruts de la population active	8
Absence de données sur les navetteurs qui parcourent de longues distances	8
Canadiens autochtones.....	12
Accessibilité des données	12
Absence de parité du pouvoir d'achat des provinces.....	16
Le rôle principal de Statistique Canada en matière de collecte d'IMT.....	16
Recommandations.....	17
II. Analyse de l'IMT et établissement de prévisions connexes	18
Gouvernement fédéral.....	18
RHDCC	18
Service Canada.....	19
Gouvernements provinciaux	20
Perspectives d'emploi établies par les conseils sectoriels	24
Questions liées à l'analyse de l'IMT et à l'établissement de prévisions connexes.....	27
L'utilisation et l'utilité des perspectives par profession et par secteur d'activité	27
Coordination des activités de RHDCC et de Service Canada en matière d'analyse de l'IMT et d'établissement de prévisions connexes.....	30
Chevauchement et double emploi en ce qui a trait aux activités du gouvernement fédéral et des provinces en matière d'analyse de l'IMT et d'établissement de prévisions connexes	31
Création d'un organisme responsable de l'IMT.....	32
Recommandations.....	34
III. Diffusion de l'IMT	36
Sites Web de l'IMT.....	36
Gouvernement fédéral.....	36
Sites Web provinciaux	37
L'IMT ailleurs dans le monde.....	37
La diffusion de l'IMT au Danemark.....	39
Examen général du système d'information sur le marché du travail du Danemark ...	40
Recommandations.....	42
IV. Conclusion.....	44
Références	45

Tableau 1 de l'annexe : Comparaison des perspectives d'emploi fédérales et provinciales,
étude de cas visant les vérificateurs/vérificatrices et comptables (CNP 1111) 47

Pratiques exemplaires en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail : Recommandations pour le système d'IMT du Canada

Le présent rapport est destiné au Groupe consultatif de haut niveau sur l'IMT. Il renferme des conseils à propos des pratiques exemplaires en matière d'IMT, ainsi que des suggestions stratégiques pour améliorer le système d'IMT du Canada et il est divisé en trois grandes sections. La première porte sur les lacunes statistiques en matière d'IMT, la deuxième porte sur l'interprétation et l'analyse de l'IMT et la troisième porte sur les mécanismes de diffusion de l'IMT et sur les aspects à améliorer. Chaque section renvoie aux pratiques exemplaires adoptées par d'autres pays, ainsi qu'à la collaboration et à la gouvernance fédérale-provinciale-territoriale, et renferme des recommandations. Le présent rapport s'inspire d'un projet antérieur réalisé par l'auteur à propos de l'IMT (Sharpe, 2008 et Sharpe et Qiao, 2006), ainsi que de son expérience et de ses connaissances générales dans le domaine. La dernière section établit l'ordre de priorité des recommandations contenues dans les trois premières sections.

I. Lacunes statistiques en matière d'IMT

L'IMT peut être classée en deux grandes catégories de renseignements. La première vise les données sur les postes vacants offerts par les employeurs, ainsi que les données et les caractéristiques des chercheurs d'emploi, alors que la deuxième vise les données détaillées sur le nombre d'emplois, de postes vacants, de travailleurs et de chômeurs et sur leurs caractéristiques. La première catégorie de données est utilisée par les chercheurs d'emploi et par les employeurs pour prendre des décisions en ce qui a trait au marché du travail. La deuxième catégorie est également utilisée par les particuliers et les employeurs pour prendre des décisions en ce qui a trait au marché du travail, mais elle est utilisée sur une plus grande échelle par les analystes stratégiques et les éducateurs, en vue de l'élaboration d'une politique du marché du travail et de recherches, ainsi que de la planification de l'enseignement. Le secteur privé affiche un très bon rendement en matière de compilation de données aux fins de l'appariement des offres et des demandes d'emploi par Internet. Il ne tient pas tellement compte de la deuxième catégorie de données étant donné que le coût de la collecte de ces données est plus élevé et que l'utilisation est plus restreinte. Le secteur public est la principale source (et le principal utilisateur) de la deuxième catégorie de données. La présente section accorde plus d'importance à ces données en raison du rôle de l'État en matière de diffusion de l'IMT.

La qualité de l'information sur le marché du travail actuellement disponible au Canada est déjà très élevée, principalement grâce aux efforts déployés par Statistique Canada. Par ailleurs, l'ampleur de ces renseignements a considérablement augmenté depuis quelques années; ainsi, il y a maintenant beaucoup plus de renseignements sur les

immigrants¹ et les Canadiens autochtones. Malgré tout, il y a un certain nombre de lacunes statistiques en matière d'IMT. La présente section fait état de sept lacunes statistiques jugées particulièrement importantes par l'auteur².

IMT locale insuffisante

Lors des consultations organisées par le Groupe consultatif, l'absence d'IMT locale à jour, notamment en ce qui a trait au taux de chômage par secteur d'activité et par profession, ainsi qu'aux caractéristiques des chômeurs, était l'une des lacunes mentionnées le plus souvent. On reconnaît que le recensement, grâce à son échantillon de 20 %, fournit d'excellents détails sur la plupart des indicateurs du marché du travail. Cependant, il s'écoule beaucoup de temps entre la publication des données détaillées du recensement et ces données deviennent rapidement désuètes étant donné que les estimations sont établies sur une base quinquennale seulement. La demande est forte en matière d'IMT locale détaillée et à jour.

L'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) est la principale source de données sur la situation du marché du travail recueillies auprès des ménages. La taille de l'échantillon de l'EPA se situe autour de 50 000 ménages, ce qui est très vaste pour une enquête auprès des ménages mais pas suffisamment vaste pour fournir une estimation fiable des variables de base en ce qui a trait à la population active (c.-à-d. en ce qui a trait à l'emploi et au chômage), en deçà des niveaux pour la région économique et pour la région de l'assurance-emploi. La taille de l'échantillon est également trop petite pour fournir une estimation fiable de variables détaillées en ce qui a trait à la population active en deçà du niveau provincial (p. ex. le taux de chômage par profession). L'augmentation de la portée de l'EPA de façon à accroître considérablement la quantité d'IMT locale fiable et détaillée coûterait très cher.

L'Enquête mensuelle sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERHT) est la principale source de données sur l'emploi et la rémunération recueillies auprès des établissements ou employeurs³. Or, étant donné que les données administratives sont utilisées aux fins de l'EERHT, la taille de l'échantillon n'est pas un facteur limitatif. Une estimation peut, en principe, être établie à un niveau géographique détaillé, même si l'EERHT ne prévoit pas, à l'heure actuelle, d'estimations en deçà du niveau provincial. Contrairement à l'EPA, l'EERHT ne permet pas d'obtenir des données sur les caractéristiques des travailleurs (études, âge, etc.), sur la population active ou sur le chômage.

¹ Pour connaître le processus d'élaboration de données de Statistique Canada en ce qui a trait aux immigrants, voir Picot (2008).

² Les autres lacunes statistiques sont les suivantes : un indice plus exhaustif des coûts de main-d'œuvre et de la rémunération, y compris les salaires et avantages sociaux; des données sur les salaires par profession; des données sur les travailleurs plus âgés et les travailleurs déplacés; des données sur la qualité de l'emploi; des données sur l'emploi selon la taille de l'employeur; des données permettant d'établir un rapprochement entre le domaine d'études et la profession; des données sur les pensions; des données sur les tuteurs et les écoles privées; l'indice des prix dans le domaine de l'éducation. Pour obtenir un exposé à propos de certaines de ces lacunes, voir Nault (2008), Bowlby (2008), Bowlby et Michaud (2008) et Giddings (2008).

³ Les données administratives sur l'assurance-emploi constituent une source supplémentaire de données locales puisqu'elles fournissent des données détaillées sur les bénéficiaires d'assurance-emploi. Cependant, ces données présentent des lacunes étant donné qu'elles visent uniquement une petite partie de la population en âge de travailler.

Il existe deux options possibles pour obtenir de l'IMT locale plus appropriée, soit augmenter considérablement la taille de l'échantillon aux fins de l'EPA et prévoir un niveau de désagrégation géographique accru dans le cas de l'EERHT. Le coût constitue un obstacle majeur en ce qui a trait à l'adoption de la première option étant donné que l'augmentation de la taille de l'échantillon engendre une augmentation du coût. La deuxième option est relativement peu coûteuse étant donné que les données sont déjà recueillies. Une solution plus radicale, qui n'engendrerait aucun coût, consisterait à prélever un échantillon plus vaste aux fins de l'EPA mais à une fréquence moins grande (p. ex. 150 000 ménages sondés sur une base trimestrielle), assurant ainsi l'obtention de données pertinentes plutôt que détaillées. Une autre option connexe consisterait à poursuivre l'EPA mensuelle mais à réduire la taille de l'échantillon pour les estimations nationales et provinciales, tout en procédant à une enquête plus vaste, mais moins fréquente (p. ex. 200 000 ménages sondés une ou deux fois par année).

Les États-Unis ont fait preuve d'innovation en ce qui a trait à l'élaboration d'IMT locale ces dernières années (RHDC, 2008). Ainsi, le Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD) Program fait appel à des techniques statistiques pour combiner les données administratives du gouvernement fédéral et de chaque État américain en ce qui a trait aux employeurs et aux employés, ainsi qu'à des recensements et à des enquêtes de base réalisés par le US Bureau of Census pour produire de l'IMT détaillée par comté, une fois par trimestre. Le partenariat Local Employment Dynamics (LED) établi entre les organismes responsables de l'IMT dans chaque État et le US Bureau of Census a permis de compiler de nouvelles données à propos de la situation du marché du travail à l'échelle locale, et ce, à un coût peu élevé et sans accroître le fardeau de réponse, grâce à l'utilisation ingénieuse des dossiers sur les travailleurs et les entreprises. On devrait examiner ces deux programmes afin de déterminer s'il est possible de les appliquer au Canada.

Bien entendu, tout le monde aimerait avoir de meilleures données locales. La question est de savoir si le coût de la compilation de telles données est justifié compte tenu des avantages supplémentaires. On ne sait pas toujours clairement quelle serait l'utilisation réelle d'IMT détaillée plus opportune (sinon satisfaire la curiosité à propos du marché du travail local) et quels seraient les avantages de cette utilisation. Il faudrait donc déterminer de façon plus précise les avantages que présente l'IMT plus détaillée. Malgré tout, compte tenu de l'importance accordée par les Canadiens à l'IMT locale, l'élaboration de telles données devrait constituer une priorité.

Absence de données sur les postes vacants

Le Canada ne réalise pas d'enquête sur les postes vacants lui permettant d'établir une estimation du nombre de postes vacants difficiles à combler. Les postes vacants constituent une évaluation de la demande insatisfaite en matière de main-d'œuvre. Statistique Canada réalisait une enquête sur les postes vacants (EPV) dans les années 70, mais il y a renoncé en 1978 pour des raisons budgétaires. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) permettait d'obtenir quelques données sur les postes vacants, mais cette enquête a récemment été abandonnée. L'indice de l'offre d'emploi, fondé sur le nombre d'offres d'emploi qu'on retrouve dans la section des petites annonces

des journaux, servait d'indicateur quant aux modifications en ce qui a trait aux postes vacants mais il a été aboli en 2003 parce qu'il ne tenait pas compte du nombre croissant de postes offerts par Internet. Contrairement au Canada, les États-Unis et l'Union européenne mènent des enquêtes sur les postes vacants (encadré n° 1).

Il ne fait aucun doute qu'une estimation fiable des postes vacants serait extrêmement utile aux fins de l'élaboration de la politique macroéconomique puisqu'elle donnerait un aperçu du lien entre les postes vacants et le chômage, qu'on appelle la courbe de Beveridge (Nickell, 2004). Une augmentation du nombre de postes vacants jumelée à une augmentation du taux de chômage indique que le chômage est de plus en plus dû à l'inadéquation de l'offre et de la demande, une situation vraisemblablement attribuable à des facteurs structurels.

Bien entendu, si Statistique Canada recueillait des renseignements sur les postes vacants, ces renseignements ne seraient pas utiles aux chercheurs d'emploi puisqu'il s'agirait de renseignements généraux ne permettant pas d'identifier l'employeur ayant des postes vacants. Il y a déjà énormément de renseignements sur les postes vacants dans certaines entreprises grâce à des sources comme le Guichet emplois, les avis de possibilités d'emploi qu'on retrouve dans les sites Web des entreprises, les annonces parues dans les journaux, ainsi que les services de placement électroniques. Ces renseignements sont extrêmement utiles aux chercheurs d'emploi mais ils ont une valeur analytique restreinte étant donné qu'ils ne sont pas tous recueillis de la même façon et qu'il est difficile de les rassembler en raison des nombreuses sources visées.

Encadré n° 1 : Enquêtes sur les postes vacants

Une enquête sur les postes vacants présente généralement une partie ou la totalité des caractéristiques suivantes :

- un échantillon aléatoire d'entreprises, selon le secteur d'activité, la taille et la région;
- des questions à propos du nombre et du type de postes vacants (*p. ex.* emplois à temps plein ou emplois à temps partiel);
- des questions à propos de l'embauche, des départs volontaires, des mises à pied, des renvois et autres types de cessation d'emploi;
- les exigences de ces postes en matière d'études, de formation et d'expérience;
- la rémunération moyenne et les avantages sociaux offerts;
- les attentes en matière de postes vacants.

Une enquête sur les postes vacants peut avoir comme objectif :

- d'aider les gestionnaires à élaborer des stratégies efficaces en matière de recrutement;
- de déterminer les secteurs d'activité et les professions visés;
- de déceler les pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
- de prévenir l'inadéquation de l'offre et de la demande.

Aux États-Unis les différents États et le *Bureau of Labor Statistics* réalisent périodiquement des enquêtes sur les postes vacants, dans le cadre du *Job Openings and Labor Turnover Survey* (JOLTS). Les premières estimations découlant du JOLTS ont été diffusées en 2002. Cette enquête est différente des nombreuses enquêtes réalisées par les États américains étant donné qu'elle ne permet pas de recueillir des renseignements sur les professions, sur la difficulté de combler différents types de postes ou sur les perspectives d'emploi selon le type de travailleurs (*p. ex.* qualifiés ou non).

L'enquête JOLTS est une enquête mensuelle à participation volontaire réalisée auprès de 16 000 établissements, à partir d'une base de sondage de 8 millions d'établissements (<http://www.bls.gov/jlt/>). L'échantillon prélevé est stratifié en fonction des propriétaires d'entreprises, de la région du recensement, du secteur d'activité et de la taille des entreprises. Les estimations découlant de cette enquête sont établies pour chaque région de recensement (Nord-Est, Midwest, Sud et Ouest), pour les différents secteurs d'activité prévus dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. L'enquête JOLTS permet d'obtenir une estimation de l'embauche, des départs volontaires, des mises à pied, des renvois et autres types de cessation d'emploi. En novembre 2008 (le dernier jour du mois), il y avait 2,8 millions de postes vacants aux États-Unis, alors qu'il y avait 10,5 millions de chômeurs.

D'autres pays réalisent des enquêtes sur les postes vacants mais la plupart de ces enquêtes sont récentes. D'après un rapport du bureau central de la statistique des Pays-Bas publié en 1997, seuls l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas réalisent des enquêtes relativement fréquentes sur les postes vacants auprès de leurs entreprises. À l'époque, le Royaume-Uni, le Canada et les États-Unis ont mené une enquête à propos des offres d'emploi, afin de créer un indice remplaçant l'enquête sur les postes vacants (Clark and Philips, 2002). Depuis, la Finlande, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni ont créé des enquêtes sur les postes vacants.

Depuis 2002, l'Union européenne (UE) réalise une enquête trimestrielle sur les postes vacants calquée, à bien des égards, sur l'enquête JOLTS; cependant, la participation des pays membres n'est pas obligatoire. Il existe des données pour tous les pays membres de l'UE, sauf l'Irlande, mais certains pays ne réalisent pas une enquête à chaque trimestre. Ainsi, le Danemark a réalisé une enquête uniquement pour le troisième trimestre de 2003. Le taux de postes vacants est établi en fonction du secteur d'activité et l'enquête ne permet pas de déterminer le nombre réel de postes vacants. Le taux de postes vacants désigne la proportion de postes qui sont vacants. Lors du troisième trimestre de 2008, le taux de postes vacants pour l'ensemble des pays participants était de 1,9 %.

Les données sur les postes vacants ne sont pas compilées sous forme de séries chronologiques cohérentes provenant de sources administratives. Il faudrait donc procéder à une enquête auprès des employeurs pour obtenir des données fiables sur les postes vacants. Or, une telle enquête peut engendrer des coûts élevés, surtout si la taille de l'échantillon est suffisamment vaste pour permettre de recueillir des données détaillées selon le secteur d'activité, la profession et la région géographique. Bien entendu, plus l'échantillon est vaste et plus les coûts sont élevés pour l'employeur. La définition précise d'un poste vacant a toujours soulevé des problèmes liés à la méthodologie mais, puisque d'autres pays réalisent une enquête sur les postes vacants, cela signifie que ces problèmes ont été réglés ou qu'ils sont jugés peu importants. En raison de l'absence de données historiques cohérentes, il faudrait un certain nombre d'années pour qu'une nouvelle EPV permette de gérer une série chronologique de données donnant un aperçu de l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Malgré tout, les données provenant d'une enquête sur les postes vacants seraient très utiles pour analyser la situation du marché du travail et devraient donc constituer une priorité. Une analyse ou une évaluation détaillée des coûts et avantages d'une EPV (ainsi que le coefficient des coûts par rapport aux avantages que présentent d'autres types d'enquêtes et d'initiatives liées à l'IMT) serait utile à ce stade pour déterminer s'il y a lieu de créer une EPV.

Absence d'estimations des flux bruts de la population active

Les estimations de l'EPA sont toujours nettes. Ainsi, une diminution de 50 000 emplois peut découler de la création de 100 000 nouveaux emplois compensée par une perte de 150 000 emplois et une augmentation de 10 000 chômeurs peut découler d'une augmentation de 30 000 chômeurs, dont 15 000 qui se trouvent un emploi et 5 000 qui quittent le marché du travail. C'est ce qu'on appelle une estimation des flux bruts de la population active et ces données sont très utiles pour examiner la dynamique du marché du travail étant donné qu'elles permettent d'assurer un suivi quant aux mouvements entre les différentes situations d'activité. Ces mouvements varient selon le cycle économique et peuvent changer en raison de facteurs structurels.

L'EPA permet déjà de recueillir les données requises pour établir une estimation des flux bruts de la population active, c'est-à-dire la situation d'activité des personnes âgées de 15 ans et plus pour le mois en cours et le mois précédent. Cependant, pour des raisons techniques qui restent floues, Statistique Canada ne publie pas ces données. Pourtant, les États-Unis le font (grâce à l'enquête auprès des ménages intitulée *Current Population Survey* et l'enquête auprès des entreprises intitulée *Quarterly Census of Employment and Wage*). Il en va de même pour certains pays européens (voir l'encadré n° 2). Statistique Canada accuse donc un certain retard par rapport aux pratiques exemplaires internationales en matière d'estimation des flux bruts de la population active.

Absence de données sur les navetteurs qui parcourent de longues distances

L'émergence de navetteurs qui parcourent régulièrement de longues distances est une nouvelle situation, fondée principalement sur la croissance soudaine du secteur des

ressources dans l'Ouest canadien et sur la baisse des prix dans le domaine du transport aérien. Ainsi, des citoyens de Terre-Neuve-et-Labrador, qui gardent une résidence permanente dans leur province d'origine et qui rendent visite à leur famille jusqu'à concurrence de 10 fois par année, travaillent dans les sables bitumineux de l'Alberta.

Encadré n° 2 : Flux bruts de la population active aux États-Unis

Aux États-Unis, la *Current Population Survey* (CPS) et le programme *Business Employment Dynamics* (BED) constituent les deux principales sources de données sur les flux bruts de la population active.

La CPS est une enquête mensuelle menée auprès des ménages et visant la population active civile, y compris les travailleurs indépendants. Elle correspond en gros à l'Enquête sur la population active (EPA) réalisée par le Canada. Les données sur les flux bruts de la population active découlant de l'EPA sont diffusées une fois par mois et indiquent les mouvements entre les quatre catégories suivantes : travailleurs, chômeurs, personnes qui ne sont pas sur le marché du travail et autres arrivées et départs (décès, personnes qui atteignent l'âge de 16 ans et migration internationale). L'ensemble de données initiales a été créé en 2005 et il existe actuellement des données jusqu'à 1990, mais ces dernières sont des données nationales seulement. Il y a des données saisonnalisées et désaisonnalisées et elles sont réparties en fonction du sexe. Il n'y a pas de détail à propos du secteur d'activité.

Le tableau 1 fournit un exemple des données disponibles pour la période allant de novembre à décembre 2008. Ces données sont présentées sous forme de tableau matriciel indiquant le nombre de personnes passées d'une situation d'activité à une autre en novembre (colonne à l'extrême gauche du tableau) et en décembre (rangée supérieure). La diagonale représente donc le nombre de personnes qui n'ont pas changé de situation d'activité durant cette période. La colonne à l'extrême droite du tableau renferme une ventilation de la population en âge de travailler, selon la situation d'activité en novembre (144,1 millions de travailleurs en novembre 2008), alors que la rangée inférieure renferme les mêmes données pour le mois de décembre (143,4 millions de travailleurs en décembre 2008). Comme on peut le constater, le nombre de travailleurs a diminué de 806 000 et le nombre de chômeurs a augmenté de 632 000 entre novembre et décembre 2008. Ces estimations tiennent compte des flux bruts importants de la population active, puisque près de 6,5 millions de personnes ont quitté le marché du travail (2,56 millions d'entre elles sont devenues des chômeurs et 3,89 millions d'entre elles ont tout simplement quitté le marché du travail) et près de 5,7 millions de personnes se sont trouvé un emploi (2,09 millions d'entre elles faisaient partie des chômeurs auparavant et 3,49 millions d'entre elles n'étaient pas sur le marché du travail auparavant).

Encadré n° 2 (suite) : Flux bruts de la population active aux États-Unis

Tableau 1 : Flux de la population active selon l'EPA, novembre-décembre 2008, données désaisonnalisées (en milliers)

Décembre Novembre	Travailleurs	Chômeurs	Personnes qui ne sont pas sur le marché du travail	Autres départs	Total
Travailleurs	137 677	2 558	3 886	23	144 144
Chômeurs	2 088	6 134	2 252	2	10 476
Pas sur le marché du travail	3 487	2 380	74 158	183	80 208
Autres arrivées*	86	36	292	0	415
Total	143 338	11 108	80 588	208	

Source : Bureau of Labor Statistics, http://www.bls.gov/cps/cps_flows.htm

* Inclut une estimation des décès (départs), des personnes ayant atteint l'âge de 16 ans (arrivées) et des rajustements quant à la population estimative découlant de la migration internationale nette.

La série de statistiques découlant du programme BED provient du *Quarterly Census of Employment and Wages* (QCEW). Le QCEW repose sur des données administratives provenant d'établissements américains et vise 98 % des emplois dans le secteur privé¹. Les données relatives aux gains/pertes d'emploi selon le BED sont compilées une fois par trimestre depuis 1992 (avec un retard de huit mois environ) et sont ventilées selon l'état, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Il y a également des données indiquant si les gains/pertes d'emplois découlent de l'expansion, de la sous-traitance, de l'ouverture ou de la fermeture d'établissements. En mars 2008, il y avait 270 000 emplois de moins qu'en décembre 2007 dans les établissements du secteur privé; par ailleurs, 7,13 millions d'emplois ont été créés et 7,40 millions d'emplois ont disparu durant cette période. D'après la CPS, le nombre d'emplois a diminué de 271 000 durant cette période¹.

1. Le programme BED exclut le gouvernement, les ménages privés et les établissements qui n'ont pas de travailleurs, ainsi que les travailleurs indépendants.

Gains/pertes d'emplois selon le BED dans le secteur privé aux États-Unis, au cours du troisième mois du trimestre, par rapport au troisième mois du trimestre précédent, données désaisonnalisées (en milliers)

	Septembre 2007	Décembre 2007	Mars 2008
Gains bruts	7 323	7 676	7 130
Établissements en pleine expansion	5 849	6 220	5 731
Nouveaux établissements	1 474	1 456	1 399
Pertes brutes	7 564	7 366	7 400
Établissements ayant recours à la sous-traitance	6 209	6 010	6 047
Établissements ayant fermé leurs portes	1 355	1 356	1 353
Variation nette du nombre d'emplois	-241	310	-270

Source : Bureau of Labor Statistics, <http://www.bls.gov/bdm/#news>

Encadré n° 2 (suite) : Flux bruts de la population active aux États-Unis

Peu de pays européens compilent des données sur les flux bruts de la population active ou des ensembles de données pouvant être utilisées pour évaluer les flux bruts de la population active. C'est pourtant le cas du Royaume-Uni, qui compile des données longitudinales découlant de son enquête sur la population active, en vertu de laquelle les répondants font l'objet d'un rapprochement pour deux et cinq trimestres. Il y a des données pour chaque trimestre depuis 1993. Le UK Office for National Statistics reconnaît que les données sur les mouvements bruts découlant de l'enquête sur la population active sont assujetties à un certain nombre de facteurs subjectifs (principalement le biais de non-réponse et l'erreur de réponse), il reconnaît qu'on peut atténuer ces facteurs en utilisant une moyenne mobile pour quatre trimestres et que ceux-ci ne devraient pas affecter les variations au chapitre des estimations (Brooks and Barham, 2006).

2. Les données relatives aux flux bruts et nets de la population active selon l'enquête CPS et le programme BED ne sont pas toujours cohérentes. Ainsi, pour la période de trois mois allant de septembre à décembre 2007, l'enquête CPS indiquait une augmentation de 237 000 emplois, comparativement à 310 000 dans le cas du programme BED.

Le traitement de ces personnes dans le cadre des enquêtes auprès des ménages (par opposition aux enquêtes auprès des entreprises) pose un problème. Ainsi, il est fort probable qu'un résident de Terre-Neuve-et-Labrador qui travaille en Alberta soit considéré comme un résident de Terre-Neuve-et-Labrador étant donné que son ménage serait répertorié à Terre-Neuve-et-Labrador, où un membre de sa famille répond au questionnaire d'enquête en son nom. La question est de savoir si cette personne est répertoriée comme une personne travaillant à Terre-Neuve-et-Labrador, alors que son lieu de travail est situé à l'extérieur de la province. D'après certaines estimations, jusqu'à concurrence de 10 % des personnes considérées comme des personnes travaillant à Terre-Neuve-et-Labrador selon l'EPA travaillent en réalité dans une autre province, mais il est difficile d'étayer un pourcentage aussi élevé⁴.

L'inclusion d'une question sur la province de travail et la province de résidence dans l'EPA et dans le recensement permettrait d'établir une estimation plus opportune des

⁴ Les variations interprovinciales en ce qui a trait au coefficient de l'EERH par rapport aux estimations de l'EPA constitueraient une façon d'évaluer le nombre net de travailleurs d'autres provinces. Les estimations de l'EERH sont fondées sur la province de travail, alors que les estimations de l'EPA sont fondées sur la province de résidence. Ainsi, les personnes dont la résidence permanente et la famille se trouvent à Terre-Neuve-et-Labrador mais qui travaillent en Alberta sont considérées comme des personnes travaillant en Alberta aux fins de l'EERH mais comme des personnes travaillant à Terre-Neuve-et-Labrador aux fins de l'EPA. Un coefficient d'emploi EERH/EPA inférieur à la moyenne peut donc constituer une preuve du phénomène de navetteurs qui parcourent de longues distances, bien que ces données fassent abstraction de tous les écarts possibles en ce qui a trait au coefficient EERH/EPA entre les provinces. En 2007, Terre-Neuve-et-Labrador affichait le coefficient EERH/EPA le moins élevé au Canada, soit 83,2 % comparativement à 84,8 % pour l'ensemble du Canada. Si les distances parcourues par les navetteurs augmentent, on pourrait s'attendre à une diminution du coefficient EERH/EPA. Cependant, le coefficient moyen pour la période allant de 1991 à 2000 et de 2001 à 2007 est demeuré inchangé pour l'ensemble du Canada (84,6 % comparativement à 84,8 %) et pour Terre-Neuve-et-Labrador (83,2 % comparativement à 83,0 %), ce qui montre que l'importance relative des navetteurs qui parcourent de longues distances n'augmente pas.

navetteurs interprovinciaux qui parcourent de longues distances (l'estimation pourrait découler du recensement).

Canadiens autochtones

Les données sur le rendement des Canadiens autochtones sur le marché du travail ont toujours été limitées, et ce, pour trois raisons : bon nombre de réserves indiennes ne participent pas au recensement, l'EPA ne permet pas d'obtenir des données sur le rendement des Autochtones qui ne vivent pas sur une réserve étant donné qu'il n'y a pas de question sur l'identité autochtone et que l'échantillon est limité et, enfin, l'EPA exclut les personnes qui vivent sur une réserve indienne. Les deux premières raisons ont été éliminées dans une large mesure et on a réalisé certains progrès en ce qui a trait à la troisième.

Lors du recensement de 2006, seulement 22 réserves n'ont pas pu être répertoriées en raison d'un manque de collaboration avec les agents recenseurs, ce qui constitue une amélioration notable par rapport au recensement précédent (30 en 2001 et 77 en 1996). Depuis 2004, l'EPA inclut une question sur l'identité autochtone dans le cas des provinces de l'Ouest et cette question est posée à l'échelle nationale depuis 2007. Par ailleurs, la population autochtone hors réserve fait maintenant l'objet d'un suréchantillon afin d'augmenter la fiabilité des estimations. Grâce à ces mesures, il existe maintenant des données à jour sur le rendement des Canadiens autochtones hors réserve sur le marché du travail.

La principale lacune qui reste en ce qui a trait à la collecte d'information sur le marché du travail dans le cas des Canadiens autochtones pour faire en sorte que cette information soit comparable à celle des Canadiens non autochtones pourrait être comblée si on élargissait la portée de l'EPA de façon à inclure les réserves indiennes. Statistique Canada a inclus certaines réserves de l'Alberta dans le cadre d'un projet pilote, apparemment avec succès. On espère que la portée de l'EPA pourra être élargie de façon à inclure toutes les réserves d'ici peu. Le nouvel Institut de la statistique des Premières nations pourrait être en mesure de jouer un rôle important en vue de l'atteinte de cet objectif.

Accessibilité des données

Les Canadiens devraient, en principe, avoir facilement accès à l'IMT produite par Statistique Canada étant donné que ce sont eux qui défraient le coût de la collecte de ces données à même leurs impôts et qu'ils consacrent du temps et des efforts à remplir les questionnaires de Statistique Canada. Par ailleurs, une fois que les données sont recueillies et que le système de distribution des données est établi, le coût marginal de la diffusion des données est pratiquement nul.

Statistique Canada a longtemps accusé un certain retard par rapport aux États-Unis et à la plupart des autres pays membres de l'OCDE, mais il est en train d'adopter une politique de libre accès aux données. Bon nombre de séries chronologiques sont offertes gratuitement à partir du site Web de Statistique Canada. La plupart des publications de

Statistique Canada sont maintenant accessibles en ligne, gratuitement, et Statistique Canada a l'intention d'offrir des fichiers de microdonnées gratuits à tous les chercheurs (à l'heure actuelle, seuls les chercheurs universitaires ont accès à ces données gratuitement, dans le cadre de l'Initiative de démocratisation des données).

Le dernier obstacle au libre accès en ce qui a trait à toutes les séries chronologiques de données de Statistique Canada (à l'exclusion, bien entendu, des séries spéciales ou des tableaux personnalisés, pour lesquels on pourrait justifier le paiement de frais d'utilisation) est CANSIM, dont le coût d'accès reste élevé. Au cours de l'automne 2008, Statistique Canada a envisagé sérieusement la possibilité de permettre l'accès gratuit à CANSIM. Cependant, les restrictions budgétaires imposées par le gouvernement ont amené la haute direction à revenir sur sa décision. On estime en effet que Statistique Canada aurait de la difficulté à absorber la perte de revenus bruts associée à CANSIM, qui se situerait autour de 7 millions de dollars, alors que le coût de la perception des revenus pourrait faire en sorte que les revenus nets soient légèrement inférieurs à ce montant. On ne sait pas clairement quelle proportion de ce montant représente un transfert intergouvernemental en vertu duquel les ministères et organismes fédéraux achètent des données auprès de Statistique Canada, mais on estime que cette proportion est probablement élevée par rapport au total. Le coût net pour le gouvernement fédéral pourrait donc être considérablement inférieur à 7 millions de dollars.

Il est très important que l'accès à CANSIM soit gratuit. Statistique Canada devrait considérer les statistiques comme un bien public qui contribue dans une large mesure à la santé et à la vigueur de la société. L'un des principaux messages qu'il devrait véhiculer est le suivant : le libre accès simplifié est dans l'intérêt du public. À cet égard, le gouvernement fédéral devrait réaliser l'importance du libre accès aux données et fournir à Statistique Canada au moins une partie des ressources dont il a besoin pour appliquer sa politique en matière de libre accès aux données et faire en sorte que CANSIM soit mis à la disposition de tous les Canadiens, et ce, gratuitement.

Pour évaluer les pratiques exemplaires des pays membres de l'OCDE en ce qui a trait à l'IMT de base accessible à partir de bases de données en ligne créées par des bureaux centraux de la statistique, les employés du CENV ont consulté les sites Web d'organismes statistiques des pays de l'OCDE pour vérifier si les séries chronologiques de données nationales sur le taux de chômage et le taux d'emploi sont vraiment accessibles gratuitement⁵. Le tableau 1 fait état des résultats de ces consultations. Les 29 pays examinés publient des séries chronologiques cohérentes de données nationales à long terme (9-10 ans ou plus) sur le taux de chômage et le taux d'emploi. En revanche, le site Web de Statistique Canada n'offre pas une série chronologique à long terme de données sur le taux de chômage ou le taux d'emploi⁶. Le Canada est donc le seul pays membre de l'OCDE qui n'offre pas de données de base en ligne sur le marché du travail. Il s'agit là d'une situation embarrassante pour le Canada et on devrait y remédier immédiatement. Par

⁵ Cette mesure visait à déterminer si les données de base sur le marché du travail sont accessibles gratuitement et non pas à évaluer l'étendue des données accessibles ou la convivialité des sites Web. Or, d'après ces critères, CANSIM semble se classer en haut de la liste.

⁶ En fait, il y a des estimations pour la période allant de 2004 à 2008 en ce qui a trait à ces deux séries et, si on effectuait des recherches suffisamment poussées, on pourrait obtenir ces données à partir de publications gratuites.

ailleurs, cette situation constitue un obstacle financier en ce qui a trait à l'utilisation de l'information sur le marché du travail par des organisations non gouvernementales dont les ressources sont souvent limitées et par des chercheurs étrangers qui voudraient utiliser les données du Canada dans le cadre de leurs recherches.

Tableau 1 : Enquête sur les séries chronologiques de statistiques à long terme sur la main-d'œuvre offertes gratuitement dans les pays de l'OCDE

Pays	Taux de chômage	Période*	Taux d'emploi	Période*
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
Canada	non	***	non	***
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
République slovaque	Oui	1994-2007	Oui	1994-2007
République tchèque	Oui	1993-2007	Oui	1993-2007
Royaume-Uni	Oui	1971-2007	Oui	1971-2007
Suède	Oui	1992-2008	Oui	1970-2008
Suisse	Oui	1991-2008	Oui	1991-2007
Turquie	Oui	1988-2006	Oui	1923-2006

* Il y a parfois des données plus anciennes, mais elles ne sont pas toujours présentées de la même façon.

** La base de données prévoit des frais d'utilisation annuels – pourtant, nous avons pu consulter les données gratuitement, sans problème.

*** Il y a des estimations pour la période allant de 2004 à 2008 pour ces deux séries et, si on effectue des recherches suffisamment poussées, on réussit à obtenir ces données à partir de publications gratuites.

Absence de parité du pouvoir d'achat des provinces

L'un des principaux facteurs incitant les Canadiens à déménager est la rémunération. Il existe de nombreuses données sur le salaire nominal selon la province, mais il n'y a pas de données sur la rémunération et les salaires réels selon la province, et ce, en raison de l'absence d'estimations quant aux niveaux des prix provinciaux⁷; on a pourtant besoin de ces données pour calculer le salaire réel par province. L'absence de telles données est étonnante puisqu'on pourrait s'attendre à ce que les données sur les prix unitaires absolus fassent partie des données recueillies aux fins de l'IPC. Par ailleurs, Statistique Canada recueille des renseignements sur les prix unitaires absolus au Canada, dans le cadre de sa contribution au programme de parité de pouvoir d'achat (PPP) de l'OCDE, et les estimations nationales pourraient être tirées de données infranationales. L'écart en ce qui a trait au coût du logement est le principal facteur qui explique la différence en ce qui a trait au prix global entre les provinces et il y a beaucoup de renseignements sur le prix des logements et les loyers.

La répartition optimale de la main-d'œuvre entre les provinces exige que les décisions en matière de réinstallation ou de mobilité reposent sur des données appropriées, ce qui signifie que les données doivent tenir compte des différences spatiales sur le plan des prix (on pourrait comparer cette mesure aux différences temporelles des prix). Un travailleur qui touche une rémunération horaire de 20 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador et qui quitte son emploi pour occuper un emploi dont la rémunération horaire est de 30 \$ en Alberta ne sera pas avantagé si le niveau moyen des prix en Alberta représente une hausse de plus de 50 % par rapport à Terre-Neuve-et-Labrador. Or, étant donné que Statistique Canada ne publie pas d'estimation du niveau de prix par province, il n'y a pas de données sur les salaires réels selon la province et les Canadiens ne peuvent pas prendre des décisions éclairées quant à savoir dans quelle province ils seraient le plus avantagés.

Le rôle principal de Statistique Canada en matière de collecte d'IMT

Statistique Canada est la principale source de renseignements sur le marché du travail en général (par opposition à l'information sur les postes vacants et les chercheurs d'emploi) au Canada. À ce titre, il offre des données de qualité, impartiales, sur une vaste gamme d'indicateurs liés au marché du travail. Cependant, depuis quelques années, l'IMT provient d'autres sources, notamment du secteur privé. Bon nombre de ces nouvelles séries de données ont été créées parce qu'il n'y avait pas de données de ce genre, un besoin que Statistique Canada n'a pas cherché à combler. Cette situation pourrait être acceptable dans le cas de certains types de données qui présentent peu d'intérêt et qui sont peu importantes du point de vue de la politique gouvernementale (p. ex. les séries de données sur la rémunération de professions hautement spécialisées). Par contre, il est préférable que les données plus générales, qui constituent un bien public, soient recueillies par un organisme public puisque le secteur privé n'a pas les ressources, l'expertise et la crédibilité de Statistique Canada, ni le pouvoir législatif d'exiger la conformité. Il est donc

⁷ Statistique Canada compile des données par province en ce qui a trait au taux de variation de l'indice des prix, notamment l'indice implicite du PIB ou l'IPC, mais pas en ce qui a trait à l'indice des prix relatifs.

important de surveiller de près la collecte d'IMT dans le secteur privé et de prendre des mesures pour éviter que la qualité globale de l'IMT du Canada se détériore en raison de la piètre qualité de données émanant du secteur privé.

Recommandations

Ces dernières années, Statistique Canada a fait deux pas en avant et un pas en arrière pour ce qui est de l'élaboration et de la disponibilité de l'IMT. Il a fait deux pas en avant en incluant les Canadiens autochtones, les territoires et les immigrants aux fins de l'EPA et en élaborant des profils en ligne des communautés très détaillés sur le plan géographique, de façon à fournir aux Canadiens des données du recensement sur le marché du travail, et ce, gratuitement. Par contre, il a fait un pas en arrière en abolissant l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) et l'Enquête sur les perspectives du monde des affaires, en n'élaborant pas un nouvel indicateur en ce qui a trait à la demande insatisfaite sur le marché du travail pour remplacer l'indice de l'offre d'emploi et en n'offrant pas l'accès en ligne gratuit à des séries chronologiques de statistiques de base sur le marché du travail, alors que le bureau central de la statistique d'autres pays membres de l'OCDE offre gratuitement l'accès à de telles données.

Il est important que Statistique Canada continue de réaliser des progrès en ce qui a trait à l'élaboration et à la disponibilité de l'IMT. À cet égard, l'auteur du présent rapport recommande ce qui suit au Groupe consultatif sur l'IMT afin de combler les lacunes en matière d'IMT.

- Les estimations de l'EERH sur l'emploi et la rémunération devraient être plus détaillées sur le plan géographique, y compris en ce qui a trait au secteur d'activité, afin d'assurer la compilation de données opportunes plus détaillées sur l'IMT locale.
- Le Canada devrait imiter les États-Unis et l'Union européenne et procéder à une enquête sur les postes vacants afin d'obtenir les renseignements nécessaires pour déterminer, surveiller et évaluer l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.
- Statistique Canada devrait imiter les États-Unis et le Royaume-Uni et établir et publier une estimation fiable des flux bruts de la population active fondée sur l'EPA, afin de mieux comprendre la dynamique du marché du travail.
- Statistique Canada devrait ajouter à l'EPA une question sur la province de travail et une question sur la province de résidence permanente, de façon à permettre l'évaluation de l'importance des mouvements interprovinciaux, ainsi que les tendances à cet égard.
- Statistique Canada devrait essayer d'inclure les personnes vivant sur une réserve indienne aux fins de l'EPA, de façon à obtenir une idée plus exhaustive du rendement des Canadiens autochtones sur le marché du travail.

- Statistique Canada devrait donner suite à son intention d'adopter une politique en matière de libre accès aux données en éliminant les frais d'utilisation de CANSIM, de façon à accroître l'accessibilité de l'IMT pour les Canadiens.
- Statistique Canada devrait élaborer une estimation du niveau des prix par province afin de permettre aux Canadiens de prendre des décisions éclairées quant à l'endroit où ils sont susceptibles d'obtenir la rémunération la plus appropriée.

II. Analyse de l'IMT et établissement de prévisions connexes

Une bonne partie de l'IMT est actuellement compilée par le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les conseils sectoriels. C'est le cas, notamment, de l'analyse de la situation du marché du travail et des prévisions concernant le marché du travail selon le secteur d'activité et la profession. La présente section porte sur la pertinence des données provenant de ces sources et renferme des recommandations. Afin de limiter la taille de la présente section, l'IMT s'entend au sens strict des données actuelles et surtout futures sur l'offre et la demande selon le secteur d'activité et la profession. Il ne sera donc pas question des tendances et de l'évolution du marché du travail d'après certains ministères et organismes fédéraux (p. ex. Statistique Canada, Finances Canada et la Banque du Canada), ainsi que des gouvernements provinciaux, des institutions financières (p. ex. les banques à charte), des organismes de prévisions économiques, des groupes de réflexion et des chercheurs universitaires.

Gouvernement fédéral

RHDCC

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) est le principal organisme diffusant de l'IMT à l'échelle fédérale. L'une des principales sources d'IMT offertes par RHDCC est la publication intitulée *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie*, préparée par la Direction de la politique stratégique et de la recherche (Lapointe, Dunn, Tremblay-Cote, Bergeron et Ignaczak, 2006), à partir du Système de projections des professions au Canada (SPPC). Dans ce document, le Ministère « se sert de modèles prévisionnels pour dégager les tendances probables, à moyen terme, des niveaux, de la composition et des sources de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, ainsi que de la répartition industrielle et professionnelle de l'emploi. Un des principaux objectifs est de repérer les professions où l'état actuel ou prévu de l'offre et de la demande indique qu'un déséquilibre pourrait se produire ou persister⁸ ».

⁸ La plus récente version de ce rapport renferme des estimations pour la période allant de 2006 à 2015 en ce qui a trait à la demande prévue (demande en matière d'expansion, départs à la retraite, décès et émigration), à l'offre prévue (diplômés et immigration) et à la demande excédentaire (l'offre prévue moins la demande prévue) pour ce qui est des 140 professions à trois chiffres. On peut obtenir ce rapport à l'adresse suivante

Il est important de signaler que les perspectives d'emploi sont établies à l'échelle nationale seulement, et ce, parce que les données sur l'offre ne sont pas jugées suffisamment fiables et détaillées pour permettre l'établissement de prévisions provinciales exhaustives quant à l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Le site Web de RHDCC indique que cette publication est produite chaque année; or, la version affichée remonte à octobre 2006, vise la période allant de 2006 à 2015 et utilise des estimations de base sur l'emploi datant de 2005.

La deuxième source d'IMT de RHDCC est produite conjointement avec Service Canada; il s'agit d'*Emploi-avenir*, considéré comme le « site national canadien d'aide à la planification professionnelle et scolaire ». Ce document a longtemps été produit sur support papier et distribué aux orienteurs professionnels pédagogiques; il est maintenant offert en ligne seulement. *Emploi-avenir* est largement fondé sur le SPPC et utilise un seul mot pour décrire les perspectives d'emploi (limitées, satisfaisantes, bonnes) pour ce qui est du marché du travail « courant » (on suppose qu'il s'agit de 2007) et pour 2009, selon le point de vue des chercheurs d'emploi pour 265 groupes professionnels couvrant l'ensemble du marché du travail du Canada, sauf pour ce qui est des groupes professionnels militaires. Cet outil indique également les perspectives d'emploi pour 155 domaines d'études et fournit des renseignements sur la nature du travail et sur les exigences en matière d'études.

Service Canada

Service Canada est l'organisme fédéral responsable de la prestation de services fédéraux. Il relève du sous-ministre de RHDCC et embauche des analystes du marché du travail dans ses bureaux régionaux situés dans toutes les provinces. Ces analystes établissent des prévisions en ce qui a trait aux perspectives d'emploi par profession, pour leur province, et parfois même pour des régions infraprovinciales. La méthodologie utilisée pour établir ces prévisions semble fondée sur le SPPC, mais la méthode exacte utilisée ne semble pas accessible au public. Les détails (p. ex. horizon temporel, nombre de professions, etc.) fournis par les différents bureaux régionaux de Service Canada varient énormément.

Outre les renseignements ci-dessus, le bureau du Québec de Service Canada offre également une version québécoise d'*Emploi-avenir*. Il établit des prévisions en matière de croissance et de départs à la retraite pour la période allant de 2007 à 2011, et ce, pour les 520 professions de la Classification nationale des professions. Ces prévisions reposent sur une vaste analyse.

Tel qu'indiqué précédemment dans le cas du document *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie* produit par RHDCC, les données sur l'offre de main-d'œuvre ne sont pas jugées suffisamment fiables et détaillées pour permettre

http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_research/categories/labour_market_f/sp_615_10_06/sp_615_10_06f.pdf

l'établissement de prévisions exhaustives quant à l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail dans chaque province. En effet, cette publication fournit uniquement des données nationales et on ne sait pas clairement de quelle façon ce facteur est pris en considération aux fins des prévisions provinciales sur les professions établies par les bureaux régionaux de Service Canada.

Gouvernements provinciaux

Les dix gouvernements provinciaux établissent les perspectives d'emploi pour leur province. Cependant, les données compilées varient énormément en ce qui a trait à la pertinence, au nombre de professions, à l'horizon temporel des prévisions, à la répartition infraprovinciale, à la quantité et à la qualité des données de base, ainsi qu'aux mots utilisés pour décrire les perspectives d'emploi. Le tableau 2 renferme des détails à propos des perspectives d'emploi établies par les dix gouvernements provinciaux.

Les perspectives les plus détaillées sont celles de l'Alberta, du Québec et du Nouveau-Brunswick. L'Alberta a établi des perspectives annuelles pour les années allant de 2008 à 2012, par profession et par région, pour 140 professions. Le Québec offre une base de données en ligne indiquant les perspectives par région, pour la période allant de 2008 à 2012, ainsi que des mots individuels pour décrire les perspectives d'emploi en ce qui a trait à 500 professions. Le Nouveau-Brunswick établit des prévisions pour une période de 3, 5 et 8 ans, pour 500 professions, mais n'a pas de données régionales.

Tableau 2 : Perspectives d'emploi établies par les gouvernements du Canada

Province	Nom	Commentaires	Source(s)
Terre-Neuve-et-Labrador	LMI Works	Terre-Neuve-et-Labrador possède son propre site Web, mais les perspectives proviennent directement de Service Canada, via son site Web (www.informationmarchetravail.ca). Un seul mot décrit les perspectives d'emploi	Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
Île-du-Prince-Édouard	Emploi-avenir – Île-du-Prince-Édouard	Les prévisions sont désuètes. Elles vont seulement jusqu'à 2009, tout comme en Ontario. Un seul mot décrit les perspectives d'emploi.	Service Canada, en collaboration avec le PEI Labour Market Information Network (LMI Network)
Nouvelle-Écosse	Career Options Nouvelle-Écosse	Estimation des changements sur le plan de l'emploi pour la période allant de 2007 à 2012, un seul mot utilisé pour décrire la situation (« croissance ») et estimation des offres d'emploi annuelles attribuables à la croissance et aux départs à la retraite. Trois cents professions. Prévisions établies pour la province en général, pas de désagrégation.	Career Options, Nouvelle-Écosse, renseignements fondés sur le SPPC. Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse
Nouveau-Brunswick	Renseignements sur le marché du travail	Publications exhaustives et à jour, perspectives d'emploi pour une période de 3 ans, 5 ans et 8 ans d'après le SPPC. Cinq cents professions pour la province en général, pas de désagrégation.	Direction de l'analyse du marché du travail du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
Québec	Information sur le marché du travail	Base de données en ligne sur les perspectives d'emploi, par région, pour la période allant de 2008 à 2012; les perspectives sont résumées en un mot. 500 professions.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ontario	Emploi-avenir – Ontario	La dernière mise à jour remonte en 2004! Perspectives pour les « cinq années suivantes » (2004-2009) et un seul mot utilisé pour décrire les perspectives d'emploi. 163 professions.	Information sur le marché du travail et recherche, ministère de la Formation et des Collèges et Universités et Direction de l'analyse et de l'information économiques, Développement des ressources humaines Canada, région de l'Ontario

Province	Nom	Commentaires	Source(s)
Manitoba	Emploi-avenir – Manitoba	Perspectives d'emploi pour la période allant de 2008 à 2012. Les perspectives d'emploi sont résumées en un paragraphe. Un seul mot utilisé pour décrire la situation Perspectives pour la province en général, pas de désagrégation. Plus de 200 professions.	Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba et Service Canada
Saskatchewan	Emploi-avenir – Saskatchewan	Un seul mot utilisé pour décrire les perspectives. Perspectives pour la province en général, pas de désagrégation.	Ministère de l'Éducation avancée et de l'emploi de la Saskatchewan et Service Canada
Alberta	Labour Market Forecasts	Perspectives d'emploi annuelles pour la période allant de 2008 à 2012 – par profession et par région, 140 professions.	Alberta Employment and Immigration, Alberta Modified Canadian Occupational Projection System (SPPC)
Colombie-Britannique	Travail-avenir : Perspectives dans les professions en Colombie-Britannique	Analyse qualitative détaillée et quelques prévisions quantitatives découlant du SPPC pour l'année 2011 seulement. Près de 200 professions. Pour la Colombie-Britannique en général, pas de désagrégation. Les données de base sont désuètes puisqu'elles remontent à 2001.	Service Canada et le ministère de l'Enseignement supérieur de la Colombie-Britannique
Gouvernement du Canada	Emploi-avenir	Perspectives d'emploi pour 265 groupes professionnels couvrant toutes les professions du Canada, sauf les groupes professionnels militaires. Prévisions pour 2009 seulement. Un seul mot utilisé pour décrire les perspectives (limitées, bonnes et satisfaisantes) et point vignette renfermant une analyse à l'appui. Prévisions pour 155 domaines d'études également. Pas de désagrégation en deçà du niveau national.	Service Canada
Gouvernement du Canada	IMT	Perspectives d'emploi établies selon la province et la région, mais pour un horizon temporel indéterminé. Un seul mot pour décrire les perspectives – pas d'analyse ou de justification à l'appui. Les prévisions pour l'année 2015 selon un rapport de 2005 sont accessibles dans les sites Web de RHDCC : http://www.RHDSC.gc.ca/fra/publications_research/categories/labour_market_f/sp_615_10_06/sp_615_10_06f.pdf	Service Canada

Province	Nom	Commentaires	Source(s)
Gouvernement du Canada	Emploi-avenir – Québec seulement	Perspectives d'emploi pour le Québec seulement – croissance et départs à la retraite prévus pour la période allant de 2007 à 2011, et ce, pour les 520 professions incluses dans la Classification nationale des professions. Vaste analyse à l'appui. Ce site est très difficile à trouver (pas de lien évident avec la page d'accueil de Service Canada) et à utiliser (il n'y a pas de façon évidente de comparer les perspectives pour les mêmes professions dans plusieurs provinces, etc.).	Service Canada

Source : Sites Web des gouvernements provinciaux et site Web de Service Canada.

L'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard semblent utiliser des données désuètes d'*Emploi-avenir* et uniquement de brèves prévisions qualitatives allant jusqu'à 2009. La Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan offrent des perspectives qualitatives pour 200 professions environ, pour la période allant de 2008 à 2012, mais n'offrent pas de prévisions détaillées en deçà du niveau provincial. La Nouvelle-Écosse a établi une estimation des changements sur le plan de l'emploi pour la période allant de 2007 à 2012. Elle utilise un seul mot pour décrire la situation (*p. ex.* « croissance ») et elle a établi une estimation annuelle des perspectives d'emploi attribuables à la croissance et aux départs à la retraite dans le cas de 300 professions, pour la province en général, sans désagrégation.

Perspectives d'emploi établies par les conseils sectoriels

Environ la moitié (17) des 33 conseils sectoriels financés par le gouvernement fédéral établissent des perspectives d'emploi quelconques, pour le secteur d'activité ou la profession qu'ils représentent (Tableau 3). Neuf de ces dix-sept conseils établissent des prévisions détaillées, par profession.

La façon de procéder la plus simple consiste à établir des perspectives qualitatives globales pour un secteur d'activité ou une profession en particulier, généralement dans le cadre d'une étude plus vaste sur les enjeux liés aux ressources humaines dans le secteur. Environ la moitié des conseils sectoriels procèdent de cette façon. Certains conseils sectoriels vont même plus loin et publient des rapports faisant état de perspectives quantitatives plus détaillées en ce qui a trait au niveau d'emploi par profession. C'est le cas du Conseil sectoriel de l'électricité, du Conseil canadien sectoriel des plastiques, du Conseil des technologies de l'information et des communications et du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme.

Les conseils sectoriels qui établissent les prévisions les plus détaillées ont des bases de données en ligne permettant l'établissement de prévisions détaillées, à jour, par secteur d'activité et par province ou région. C'est le cas, notamment, du Conseil sectoriel de la construction, et on peut dire, sans risque de se tromper, qu'il s'agit du conseil sectoriel qui établit les prévisions les plus détaillées au Canada⁹.

Les conseils sectoriels ont des points forts et des points faibles en ce qui a trait à la prestation d'IMT aux Canadiens. Leur principal point fort réside dans leur participation à un secteur d'activité en particulier, ce qui leur permet d'intégrer les commentaires du secteur à l'IMT et de faire en sorte que l'IMT soit effectivement utilisée par le secteur d'activité, compte tenu des liens étroits entre le secteur d'activité et le conseil sectoriel. D'un point de vue national, l'un des points faibles des conseils sectoriels réside dans la nature incomplète de la portée sur le plan de l'économie et le manque de cohérence en ce qui a trait à la capacité des conseils sectoriels existants de mettre sur pied des programmes efficaces en matière d'IMT.

⁹ Voir le Conference Board du Canada (2005) pour obtenir une étude de cas sur l'incidence et les avantages du programme d'information sur le marché du travail du Conseil sectoriel de la construction sur les entreprises de construction et les acheteurs de services de construction.

Tableau 3 : Survol des perspectives d'emploi établies par les conseils sectoriels, janvier 2009

Nom	Perspectives générales, par profession/ emploi	Perspectives détaillées, par profession	Description des perspectives d'emploi établies
Conseils sectoriels participant au Programme des conseils sectoriels de RHDCC			
BioTalent Canada	Oui	Non	Rapport sur le marché du travail intitulé « Expected HR Challenges in Next 3 to 5 Years »
Centres de contact clientèle du Canada (CCC)	Oui	Non	Perspectives qualitatives très limitées selon le rapport intitulé <i>Répercussions des tendances actuelles sur les ressources humaines</i> , publié en 2007
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CCEA)	Non	Non	Le système d'information sur le marché du travail est en voie d'élaboration
Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation (CCIA)	Non	Non	
Conseil canadien des pêcheurs professionnels (CCPP)	Non	Non	
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (CCRHIP)	Oui	Oui	Rapport de 2003 mis à jour en 2004 et intitulé <i>The Decade Ahead</i> . Prévisions par région et par profession.
Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC)	Oui	Oui	L'étude sectorielle sur les RH réalisée en 2003 a permis d'établir des prévisions en ce qui a trait à la demande pour la période allant de 2003 à 2008
Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)	Oui	Oui	Rapport de 2008 renfermant un modèle sur l'offre et la demande de main-d'œuvre établi par le Conference Board; prévisions établies par province, selon les secteurs d'activité du SCIAN et les professions
Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES)	Non	Non	
Conseil canadien du transport de passagers (CCTP)	Oui	Oui	Demande en matière de compétences pour chaque catégorie de professions. Étude des ressources humaines du secteur, 2006
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA)	Non	Non	Rapport en voie d'établissement et prévisions quinquennales quant aux besoins en matière de RH pour le secteur de l'agriculture
Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement (CCSCA)	Oui	Non	Étude sectorielle stratégique sur les ressources humaines pour 2005
Conseil canadien sectoriel des plastiques (CCSP)	Oui	Oui	Projet de mise à jour des données sur le marché du travail, <i>L'industrie des matières plastiques d'ici à 2016</i> , d'octobre 2007
Conseil de ressources humaines de l'industrie du vêtement	Non	Non	
Conseil des ressources humaines autochtones	Non	Non	
Conseil des ressources humaines de l'automobile (CRHA)	Oui	Non	Perspectives globales sur l'emploi selon le document intitulé <i>La concurrence sans filet : l'avenir de l'industrie canadienne de l'automobile</i> ,

Nom	Perspectives générales, par profession/ emploi	Perspectives détaillées, par profession	Description des perspectives d'emploi établies
			paru en 2008
Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT)	Non	Non	
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (CRHIM)	Oui	Oui	Rapport de 2005 intitulé <i>Prospecter l'avenir</i> . Création d'un réseau de données sur l'industrie minière, de façon à fournir des renseignements à propos de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, spécifiquement pour l'industrie minière. (Prospecteur en RH, été 2008)
Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)	Non	Non	
Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire	Non	Non	
Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC)	Oui	Oui	Rapport de 2008 intitulé <i>Perspectives sur les ressources humaines dans le marché du travail des technologies de l'information et des communications, 2008 à 2015</i>
Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS)	Non	Non	
Conseil national du secteur des produits de la mer (CNSPM)	Non	Non	
Conseil sectoriel de l'électricité (CSE)	Oui	Oui	Étude sur l'IMT d'après le document intitulé <i>Énergiser l'avenir : Étude de 2008 d'information sur le marché du travail</i>
Conseil sectoriel de l'imprimerie du Canada (CSIC)	Non	Non	2008 et élaboration d'une base de données et d'une étude sur les RH
Conseil sectoriel de la construction (CSC)	Oui	Oui	Prévisions par profession, par province et par région, jusqu'en 2015; la dernière mise à jour remonte à mai 2008
Conseil sectoriel de la police (CSP)	Oui	Non	Le rapport intitulé <i>La police en 2005</i> renfermait des prévisions qualitatives pour la période allant jusqu'à 2010
Conseil sectoriel des fabricants de bois (CSFB)	Oui	Non	Étude menée en 2005 sur les RH dans le secteur. Prévisions générales de la demande en matière de main-d'œuvre, pour chaque secteur d'activité prévu dans le SCIAN
Conseil sectoriel des produits forestiers	Non	Non	Site Web non fonctionnel
Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance (CSRHGE)	Oui	Non	L'étude réalisée en 2004 sur les RH du secteur faisant état des perspectives
ECO Canada (ECO)	Oui	Non	Perspectives d'emploi dans le domaine de l'environnement, pour chaque secteur d'activité prévu dans le SCIAN, selon le document intitulé

Nom	Perspectives générales, par profession/ emploi	Perspectives détaillées, par profession	Description des perspectives d'emploi établies
			Profil de l'emploi en environnement au Canada, 2007
Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)	Non	Non	
Forum pour la formation en commerce international (FFCI)	Non	Non	
Organismes partenaires et conseils sectoriels en voie d'établissement			
Association des collègues communautaires du Canada (ACCC)	Non	Non	
Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)	Non	Non	
Conseil sectoriel de l'installation, de l'entretien et des réparations (CSIER)	Non	Non	
Ingénieurs Canada	Non	Non	

Source : Sites Web des conseils sectoriels. Liste des conseils sectoriels de l'Alliance des conseils sectoriels : <http://www.councils.org/tasc/nav.cfm?s=memblist&p=memballs&l=f>

Il ne fait aucun doute que certains conseils sectoriels (p. ex. le Conseil sectoriel de la construction) ont d'excellents programmes d'IMT et que les employeurs et les travailleurs de ces secteurs et professions tirent profit des données offertes. Cependant, si les conseils sectoriels constituaient l'unique source d'IMT au Canada, bon nombre de secteurs n'auraient pas beaucoup d'IMT ou n'en auraient pas du tout, ce qui serait inacceptable. Le Programme des conseils sectoriels de RHDCC ne pourra jamais remplacer des programmes nationaux comme le SPPC et Emploi-avenir. Cependant, dans les secteurs où les conseils sectoriels ont la possibilité d'élaborer des programmes d'IMT efficaces en raison du niveau élevé d'adhésion des intervenants du secteur, il est évident que les prévisions établies sont utiles aux fins de la planification et le gouvernement fédéral devrait encourager les conseils sectoriels à adopter des programmes d'IMT.

Questions liées à l'analyse de l'IMT et à l'établissement de prévisions connexes

Le survol ci-dessus à propos des sources utilisées aux fins de l'analyse de l'IMT et de l'établissement de prévisions connexes soulève un certain nombre de préoccupations qui sont abordées dans la présente section.

L'utilisation et l'utilité des perspectives par profession et par secteur d'activité

Les perspectives d'emploi par profession et par secteur d'activité constituent un élément clé de tout système d'IMT. Ces perspectives soulèvent trois questions, soit : qui utilise ces prévisions, quelles sont les décisions influencées par ces perspectives et quelle est la fiabilité globale de ces données?

Les perspectives d'emploi détaillées, par profession et par secteur d'activité, sont généralement utilisées par les décideurs du gouvernement, aux fins de l'attribution des ressources en matière d'éducation et de formation et aux fins de l'immigration, par les enseignants de niveau postsecondaire, aux fins de l'affectation des programmes, par les employeurs, aux fins de l'élaboration de programmes de formation internes dans le cas des professions susceptibles d'être touchées par une pénurie et aux fins de la rémunération et, bien entendu, par les Canadiens, pour choisir une carrière et pour décider s'il y a lieu de déménager à des fins professionnelles.

Si les prévisions sont utilisées sur une grande échelle pour la prise de décisions importantes, il se pourrait que d'autres ressources doivent y être affectées. Par contre, si elles sont peu utilisées et si les décisions prises ne sont pas particulièrement importantes, il se pourrait que les ressources affectées à l'établissement de prévisions concernant le marché du travail soient trop nombreuses. Il faudrait donc connaître l'utilisation précise des prévisions liées à l'IMT pour déterminer si la quantité de ressources actuellement affectées à l'établissement de prévisions liées à l'IMT est appropriée.

Bien entendu, si les perspectives d'emploi par profession et par secteur d'activité ne sont pas fiables, leur utilisation pour la prise de décisions n'améliore peut-être pas le bien-être. En 2002, une évaluation de l'OCDE concernant les perspectives d'emploi au Canada a permis de constater que les prévisions établies par RHDCC à l'aide du modèle SPPC ne font pas l'objet d'une évaluation périodique (Smith, 2002). Un examen précédent, plus détaillé, avait permis de constater que l'exactitude diminue considérablement dans le cas des catégories de professions plus détaillées mais que les erreurs s'estompent dans une certaine mesure lorsqu'on généralise les prévisions (Foot and Meltz, 1992). Il ne semble faire aucun doute que les prévisions concernant les professions sont plus précises lorsqu'elles sont plus détaillées. Comme l'indique M. Smith, les prévisions sont plus utiles aux fins de l'élaboration de politiques lorsqu'elles sont plus générales, ce qui fait que le lien entre l'exactitude et le niveau de détail pose un problème.

Encadré n° 3 : Les limites relatives aux perspectives d'emploi

Erreurs de prévision en ce qui a trait aux variables macroéconomiques sous-jacentes. La plupart des prévisions concernant l'emploi reposent sur des prévisions conditionnelles relatives au PIB, aux taux d'intérêt, à l'emploi et à l'inflation. Or, si ces prévisions macroéconomiques sont erronées, les prévisions concernant l'emploi le seront également.

Innovations technologiques. Étant donné qu'il n'y a pas de façon crédible de prédire les innovations technologiques, il n'est pas possible de prédire l'incidence de technologies qui n'existent pas encore sur les perspectives d'emploi. Ainsi, au début des années 50, peu d'observateurs avaient prévu que la conteneurisation viendrait changer rapidement et considérablement les perspectives d'emploi des débardeurs. De même, il est difficile pour le moment de prédire l'incidence de la sous-traitance extraterritoriale sur des professions reconnues pour leur stabilité (p. ex. la comptabilité et le droit). L'incidence pourrait être minime, mais elle pourrait également être énorme.

Réponses dynamiques en ce qui a trait à l'offre et à la demande. Les prévisions ne tenant pas compte de la réaction des ménages et des entreprises face aux nouvelles perspectives d'emploi risquent d'induire en erreur. Les modèles statistiques comme le SPPC ne prévoient pas de mécanisme de rétroaction permettant de tenir compte de la réaction des intervenants en ce qui a trait aux mesures prises pour faire face à des conditions initiales. Ainsi, on suppose que la rémunération relative demeurera constante, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Il y a des modèles dynamiques pour l'établissement de prévisions concernant l'emploi, notamment le modèle élaboré par le Research Centre for Education and the Labour Market de l'Université de Maastricht, aux Pays-Bas (Corvers, 2008). Ces modèles tiennent compte explicitement de la substitution résultant des changements en ce qui a trait aux prix relatifs des facteurs. Certains mécanismes précis absents de ces modèles statiques sont pris en considération.

Substitution capital-main-d'œuvre. Il n'est pas nécessaire que la technologie de la production soit nouvelle ou radicalement différente pour présenter des défis majeurs en matière de prévisions. En cas de pénurie de main-d'œuvre et de surenchère des salaires, les entreprises pourraient avoir la possibilité de remplacer la main-d'œuvre par des immobilisations dans le cadre de leurs procédés de production. Ainsi, ces dernières années, les entreprises de l'Alberta qui exploitent des sables bitumineux ont fait face à des tensions sur les salaires parce que le développement dépassait l'offre de main-d'œuvre. Elles ont donc commencé à utiliser des camions à benne de plus en plus gros, de façon à ce que chaque travailleur puisse déplacer plus de matériel à chaque heure de travail.

Substitution main-d'œuvre-main-d'œuvre. En cas de pénurie de main-d'œuvre et de tensions connexes sur les salaires, les entreprises peuvent remplacer la main-d'œuvre non seulement par des immobilisations, mais également par d'autres types de main-d'œuvre, souvent de la main-d'œuvre moins qualifiée. C'est d'ailleurs souvent ce qui se produit dans le cas des professions réglementées. Aux États-Unis, l'augmentation du coût des soins de santé a donné lieu à la création de professions comme celle d'infirmiers praticiens capables d'offrir, au meilleur de leur capacité, des services généralement offerts par des médecins. On observe une tendance semblable dans le domaine du droit. En effet, les parajuristes du Canada offrent divers services juridiques et constituent une solution de rechange aux services plus dispendieux offerts par les avocats.

Plusieurs facteurs expliquent le manque de fiabilité des prévisions concernant l'IMT, par profession et par secteur d'activité, notamment des erreurs liées aux hypothèses macroéconomiques sous-jacentes et l'absence de facteurs liés au comportement dans les modèles statiques d'établissement de prévisions par rapport aux variations de prix des facteurs. Ces variations peuvent donner lieu au remplacement de la main-d'œuvre par des immobilisations ou au remplacement de la main-d'œuvre par un autre type de main-d'œuvre. Le caractère incertain ou imprévisible des changements technologiques est un autre facteur à l'origine de la précarité des prévisions détaillées concernant l'IMT. L'encadré n° 3 traite plus longuement des facteurs qui limitent l'utilité des prévisions concernant l'emploi.

Bien entendu, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les prévisions concernant l'IMT affichent un niveau d'exactitude élevé. Par contre, il serait bon de savoir si elles affichent un niveau d'exactitude acceptable. Il est malheureusement impossible de le savoir étant donné que l'exactitude des prévisions concernant l'IMT ne semble pas avoir été évaluée depuis un certain temps. Or, une telle évaluation est essentielle pour déterminer l'utilité des prévisions.

Coordination des activités de RHDCC et de Service Canada en matière d'analyse de l'IMT et d'établissement de prévisions connexes

Depuis la création de Service Canada, en 2006, les analystes du marché du travail des bureaux régionaux de Service Canada n'ont plus de lien avec l'Administration centrale de RHDCC, située à Ottawa et dont ils relevaient antérieurement en ce qui a trait à l'IMT. Ils relèvent dorénavant du directeur général (DG) du bureau régional de Service Canada pour toutes leurs activités. Cette situation a eu deux répercussions. Premièrement, comme les DG régionaux ont plus de responsabilités en matière d'affectation des ressources, certains d'entre eux accordent moins d'importance à l'IMT, ce qui a donné lieu à l'étiollement de la fonction d'IMT dans certains cas et pourrait expliquer le vaste écart en ce qui a trait à l'étendue et à la qualité de l'IMT produite par les bureaux régionaux de Service Canada, selon la province.

Deuxièmement, entre 2006 et 2008, il n'y avait pas de liens organisationnels officiels entre les responsables de l'élaboration de l'IMT à l'Administration centrale de RHDCC (à Gatineau) et les responsables de l'IMT dans les bureaux régionaux de Service Canada. Par conséquent, les nouveaux produits d'IMT conçus à l'Administration centrale n'ont pas nécessairement été adoptés aussi rapidement dans les bureaux régionaux, ce qui n'était pas le cas lorsque ces bureaux relevaient de RHDCC. Par ailleurs, l'Administration centrale de RHDCC ne peut plus assurer la cohérence de l'analyse de l'IMT et l'établissement de prévisions connexes offertes par le gouvernement fédéral aux Canadiens à l'échelle régionale.

Le gouvernement fédéral est bien conscient de ces problèmes de coordination entre RHDCC et Service Canada en ce qui a trait à l'analyse de l'IMT et à l'établissement de

prévisions connexes, c'est pourquoi il a transféré la fonction régionale d'IMT de Service Canada à l'Administration centrale en novembre 2008.

Chevauchement et double emploi en ce qui a trait aux activités du gouvernement fédéral et des provinces en matière d'analyse de l'IMT et d'établissement de prévisions connexes

Tel qu'indiqué précédemment, le gouvernement fédéral (par l'intermédiaire de Service Canada) et les gouvernements provinciaux établissent des prévisions par province. Il y a donc lieu de se demander si une telle situation engendre un chevauchement quant à l'utilisation des ressources et si cette situation pourrait donner lieu à la compilation de données contradictoires sur les perspectives d'emploi.

Il y a quatre types de relations entre le gouvernement fédéral et les provinces dans le contexte de l'établissement des perspectives d'emploi. Ainsi, dans le premier cas, le gouvernement provincial n'établit pas ses propres perspectives d'emploi; il utilise plutôt celles du gouvernement fédéral. Terre-Neuve-et-Labrador est la seule province qui procède ainsi. Dans le deuxième cas, le gouvernement provincial établit ses propres perspectives d'emploi, mais il collabore étroitement avec Service Canada. C'est le cas de l'Île-du-Prince-Édouard, du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique. Dans le troisième cas, le gouvernement provincial établit ses propres perspectives d'emploi, sans tenir compte des perspectives établies par Service Canada pour la province. C'est le cas de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et du Québec. Dans le quatrième cas, seul le gouvernement provincial établit des perspectives d'emploi pour la province; le gouvernement fédéral s'abstient de le faire. L'Alberta est la seule province qui procède ainsi. Dans le premier et dans le quatrième cas, il n'y a pas de chevauchement et de double emploi en ce qui a trait à l'établissement des perspectives d'emploi étant donné qu'un seul palier de gouvernement établit ces perspectives (le gouvernement fédéral dans le premier cas et l'Alberta dans le deuxième cas).

Dans les huit provinces où le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial établissent des perspectives d'emploi, il y a un risque de données conflictuelles ou contradictoires, et c'est parfois le cas. Ainsi, au Québec, Emploi Québec et Service Canada ont établi des perspectives d'emploi pour la province, pour la période allant de 2008 à 2012. Ces perspectives sont généralement cohérentes puisque Service Canada et Emploi Québec prévoient les mêmes perspectives d'emploi dans le cas d'un échantillon de 77 professions liées à l'infrastructure. Par contre, Emploi Québec a établi des prévisions moins optimistes que Service Canada dans le cas de 13 professions et Emploi Québec a établi des prévisions plus optimistes que Service Canada dans le cas de 12 professions (El Ackhar, 2009).

Ces différences étaient parfois marquées. Ainsi, Service Canada estime que les perspectives d'emploi des débardeurs sont « bonnes », alors qu'Emploi Québec estime que les perspectives d'emploi de ces travailleurs sont « limitées ». Par ailleurs, Emploi Québec estime que les perspectives d'emploi des manœuvres dans le domaine du transport ferroviaire et du transport terrestre sont « satisfaisantes », alors que Service Canada estime que les perspectives d'emploi de ces travailleurs sont « limitées ».

Le tableau 1 de l'annexe compare les prévisions établies par le gouvernement fédéral et les provinces dans le cas des vérificateurs/vérificatrices et comptables de chaque province. Ce tableau renferme des renseignements détaillés en ce qui a trait à la source des prévisions. Dans sept provinces, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ont établi des prévisions pour les professions visées. Dans six cas, les perspectives sont les mêmes (« bonnes »). Les perspectives sont toutefois différentes dans le cas du Québec. En effet, le gouvernement de cette province estime que les perspectives d'emploi des vérificateurs/vérificatrices et comptables sont bonnes, alors que le gouvernement fédéral estime, dans le contexte d'*Emploi-avenir*, que leurs perspectives d'emploi ne sont que satisfaisantes. Il convient de signaler que les perspectives d'emploi de ces professions sont bonnes selon un autre site Web du gouvernement fédéral, ce qui signifie qu'il y a une contradiction non seulement entre les prévisions fédérales-provinciales, mais également entre les différentes prévisions établies par le gouvernement fédéral.

On pourrait dire que cette situation de chevauchement ne constitue pas une utilisation optimale de maigres ressources et qu'elle pourrait induire les utilisateurs en erreur. Lorsque les deux paliers de gouvernement établissent des perspectives d'emploi indépendantes, ils devraient essayer de collaborer pour éliminer les différences et soumettre des prévisions cohérentes. Par contre, la concurrence entre les auteurs des prévisions peut s'avérer utile pour stimuler l'utilisation de pratiques exemplaires et pour offrir des points de vue différents sur le monde du travail et ces avantages compensent les coûts associés à la confusion découlant de la publication de prévisions divergentes.

Création d'un organisme responsable de l'IMT

On a avancé, ces dernières années, l'idée d'un organisme indépendant responsable des activités d'IMT pour les deux paliers de gouvernement. L'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS), un organisme fédéral-provincial qui recueille, analyse et diffuse de l'information sur la santé, est considéré par certains observateurs comme un modèle possible, et ce, pour diverses raisons. Premièrement, il faudrait mettre un terme au chevauchement et au double emploi en ce qui a trait aux activités fédérales-provinciales d'IMT. Deuxièmement, certains voudraient retirer à RHDCC ses activités actuelles d'IMT, sous prétexte qu'elles risquent de faire l'objet d'une ingérence politique et, surtout, d'être jugées peu prioritaires par la haute direction et par les élus, ce qui pourrait entraîner des retards sur le plan de la publication, réduisant ainsi l'utilité et la pertinence des données. Enfin, certains observateurs estiment que l'analyse de l'IMT et les prévisions connexes seraient plus crédibles si elles étaient produites et diffusées par un organisme indépendant plutôt que par l'État.

M. Sharpe (2008) a élaboré des arguments à l'appui de deux scénarios : un organisme indépendant d'IMT et ce qu'il appelle un « statu quo amélioré ». Il prétend que la mise sur pied d'un organisme d'IMT serait acceptable pour l'analyse de l'IMT et l'établissement de prévisions connexes, mais pas pour la collecte de données en vue de la diffusion de l'IMT.

Étant donné que Statistique Canada est un organisme statistique de renommée mondiale possédant une vaste expertise, des décennies d'expérience, ainsi qu'une certaine

crédibilité et une certaine autorité auprès des Canadiens, il ne serait pas très logique de lui retirer ses activités en matière de statistiques sur le travail en vue de créer un nouvel organisme d'IMT ou de confier les nouvelles activités de collecte des données liées à l'IMT à un nouvel organisme.

Étant donné qu'il y a déjà un vaste réseau de bureaux ou de centres relevant de Service Canada et des gouvernements provinciaux et auprès desquels les particuliers peuvent obtenir de l'IMT, il ne serait pas très logique de créer un nouvel organisme d'IMT offrant les mêmes services ou assumant la responsabilité de ces centres.

L'analyse de l'IMT et l'établissement de prévisions connexes, qui relèvent actuellement de RHDCC (p. ex. le SPPC et Emploi-avenir), ainsi que les activités semblables réalisées par les gouvernements provinciaux seraient donc les seules activités liées à l'IMT qui pourraient être transférées à un organisme responsable de l'IMT. Au cours de l'automne 2007, l'expert-conseil Brian Purchase a interviewé des hauts fonctionnaires provinciaux responsables de l'IMT afin de connaître leur opinion en ce qui a trait à la gouvernance de l'IMT. Les personnes interviewées ont manifesté peu d'enthousiasme relativement à la création d'un organisme d'IMT dirigé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux. Or, sans l'appui des gouvernements provinciaux, un organisme national d'IMT aurait peu de chances de réussir.

L'option la plus réaliste est donc le statu quo amélioré. Comme l'indique Sharpe (2008), les structures organisationnelles et les employés actuels permettent d'offrir aux Canadiens des services de qualité supérieure en ce qui a trait à l'IMT s'ils reçoivent le financement nécessaire et si on les laisse faire leur travail. Étant donné le grand nombre de mesures ayant une incidence sur le ministère des Ressources humaines ces dernières années (le fractionnement de Développement des ressources humaines Canada pour créer Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada, la fusion des deux ministères pour créer Ressources humaines et Développement social Canada, la création de Service Canada et le transfert d'employés de l'Administration centrale de RHDCC à ce nouvel organisme, le transfert continu des responsabilités liées au marché du travail aux provinces, la bureaucratisation accrue des procédures d'exploitation afin d'améliorer la reddition de comptes par suite du scandale des commandites, etc.), il n'y a jamais eu la stabilité nécessaire pour assurer le fonctionnement efficace du système d'IMT.

En assurant la stabilité institutionnelle (l'une des caractéristiques d'organismes gouvernementaux efficaces comme Finances Canada et Statistique Canada) et en assurant un financement adéquat, RHDCC et l'organisme responsable de la prestation de services, Service Canada, pourraient fournir de l'IMT de qualité aux Canadiens. Les structures de gouvernance actuelles liées à l'IMT ne constituent donc pas un obstacle majeur à l'exploitation efficace du système d'IMT du Canada et toute tentative visant à modifier considérablement ces structures pourrait entraver sérieusement l'exploitation du système d'IMT, du moins à court et à moyen terme. Cette option exige qu'on assure la stabilité institutionnelle et que la haute direction accorde la priorité à l'IMT.

Recommandations

Il est important que les organismes responsables de l'analyse de l'IMT et de l'établissement de prévisions connexes réalisent des progrès en vue de la mise au point de produits améliorés d'IMT. À cet égard, l'auteur du présent rapport recommande ce qui suit au Groupe consultatif sur l'IMT afin de régler les problèmes d'analyse de l'IMT et d'établissement de prévisions connexes.

- Étant donné que la pertinence de l'IMT est importante, les représentants de RHDCC (et surtout les membres de la haute direction) devraient accorder la priorité à la pertinence de l'IMT diffusée par le Ministère.
- Afin d'élargir la portée de programmes nationaux d'IMT comme le SPPC et Emploi-avenir et de compléter de tels programmes, le gouvernement fédéral devrait encourager les conseils sectoriels ayant des liens étroits avec leur secteur d'activité à mettre sur pied des programmes d'IMT calqués sur celui du Conseil sectoriel de la construction.
- Compte tenu de la pénurie de renseignements à propos du type et du nombre d'utilisateurs des perspectives d'emploi par profession et par secteur d'activité, et compte tenu de l'ampleur des décisions prises à partir de ces données, le gouvernement devrait commander une étude sur l'utilisation des prévisions liées à l'IMT par tous les utilisateurs, y compris les décideurs, les enseignants, les employeurs et les particuliers. Ces renseignements seraient utiles pour déterminer la priorité accordée à l'établissement des prévisions liées à l'IMT aux fins de l'affectation des ressources.
- Étant donné que les perspectives d'emploi par profession et par secteur d'activité (principalement celles qui sont établies par RHDCC) ne font pas l'objet d'une évaluation, il faudrait procéder à une évaluation rigoureuse des perspectives d'emploi, par profession et par secteur d'activité, afin de déterminer si ces prévisions affichent un taux d'exactitude acceptable.
- Compte tenu des problèmes de coordination entre les services offerts par RHDCC et par Service Canada en matière d'IMT (surtout dans le cas des bureaux régionaux de Service Canada), le sous-ministre de RHDCC, qui est responsable de RHDCC et de Service Canada, devrait veiller à ce que des liens hiérarchiques plus efficaces soient établis aux fins de l'IMT.
- Afin de minimiser la quantité de perspectives d'emploi contradictoires diffusées dans les provinces où les deux paliers de gouvernement établissent des perspectives d'emploi, les deux paliers de gouvernement devraient essayer d'assurer la cohérence.
- Étant donné que certaines provinces n'ont manifesté aucun intérêt pour la création d'un organisme fédéral-provincial responsable de l'IMT, on devrait renoncer à

cette idée pour le moment et améliorer plutôt le fonctionnement des organismes fédéraux et provinciaux actuellement responsables de l'IMT, ainsi que la collaboration entre les deux paliers de gouvernement.

III. Diffusion de l'IMT

La troisième section du rapport porte sur la diffusion de l'IMT, au Canada et à l'étranger (le principal outil utilisé aux fins de la diffusion de l'IMT au Canada est l'Internet). Elle passe en revue les sites Web du gouvernement fédéral et des provinces, puis indique les leçons que le Canada pourrait tirer de la diffusion de l'IMT dans d'autres pays.

Sites Web de l'IMT

Gouvernement fédéral

Deux sites Web du gouvernement fédéral indiquent les perspectives d'emploi par profession. Emploi-avenir (www.emploiavenir.ca) indique les perspectives d'emploi pour 265 groupes professionnels couvrant l'ensemble du marché du travail canadien, sauf pour ce qui est des groupes professionnels militaires. Ces perspectives visent l'année 2009 seulement. Le site décrit également (en un mot) les perspectives d'emploi actuelles (limitées, satisfaisantes ou bonnes) et prévoit un point vignette renfermant une analyse à l'appui. Emploi-avenir indique également les perspectives d'emploi pour 155 domaines d'études. Par contre, le site n'offre aucune donnée au-delà des données nationales.

Le deuxième site Web du gouvernement fédéral est le site Information sur le marché du travail (www.informationmarchetravail.ca). Les renseignements de ce site Web sont « ... recueillis par une équipe de professionnels venant de partout au Canada. Ils travaillent surtout au sein de bureaux locaux de Service Canada/Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) aux quatre coins du pays... ». Le site Web de l'IMT décrit, en un mot, les perspectives d'emploi selon la province et la région mais pour un horizon temporel indéterminé, sans une analyse ou une justification à l'appui. Il indique également les perspectives jusqu'en 2015, d'après le rapport de 2006 intitulé *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie*, également accessible dans le site Web de RHDC. Le site Web de Service Canada sur l'IMT ne semble pas aussi détaillé que certains sites Web provinciaux. Ainsi, les perspectives d'emploi des « vérificateurs/vérificatrices et comptables » (CNP 1111) de l'Alberta sont axées sur les prévisions de la demande pour une période de cinq ans selon le site Web Alberta Labour Market Forecasts (pour plus de détails, voir le tableau 1 de l'annexe). Par contre, le site Web de Service Canada indique qu'il n'y a pas d'information disponible à ce sujet.

Le lien entre les deux sites Web du gouvernement du Canada n'est pas clair. Ces deux sites semblent fournir des données semblables qui, dans certains cas, se recoupent. L'utilisation de noms de programmes comme Emploi-avenir dans des adresses de sites Web semble aller à l'encontre des mesures prises par le gouvernement fédéral pour uniformiser les adresses de ses sites Web¹⁰. Un portail de l'IMT visant tous les ministères

¹⁰ Ainsi, en raison de cette politique, l'adresse du site Web de Statistique Canada est passée de www.statcan.ca à www.statcan.gc.ca.

et organismes fédéraux constituerait une amélioration évidente par rapport à la situation actuelle.

Sites Web provinciaux

Le lien entre les sites Web du gouvernement du Canada sur l'IMT et les sites Web provinciaux sur l'IMT n'est pas clair. Ces sites semblent fournir des données semblables qui, dans certains cas, se recoupent. Par contre, à Terre-Neuve-et-Labrador, il n'y a pas de recoupement puisque le site provincial renvoie directement au site Web *Information sur le marché du travail* (www.informationmarchetravail.ca) du gouvernement fédéral pour ce qui est des perspectives d'emploi. En Alberta, le site fédéral *Information par le marché du travail* ne fournit pas de perspectives d'emploi (du moins pas pour les professions vérifiées par les auteurs).

Dans la plupart des cas, il y a un certain recoupement entre les données des sites Web provinciaux et les données du site *Information sur le marché du travail* de Service Canada. Tel qu'indiqué précédemment, les renseignements du site Web *Information sur le marché du travail* sont « ... recueillis par une équipe de professionnels venant de partout au Canada. Ils travaillent surtout au sein de bureaux locaux de Service Canada/Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) aux quatre coins du pays... ». La plupart des sites provinciaux sont mis à jour grâce à un partenariat entre le gouvernement fédéral (représenté par Service Canada) et les provinces. Ainsi, à l'Île-du-Prince-Édouard, Emploi-avenir est produit par Service Canada, en collaboration avec le PEI Labour Market Information Network (LMI Network). Le LMI Network est un groupe de travail fédéral-provincial d'information sur le marché du travail présidé par Service Canada et formé de représentants de divers ministères et organismes fédéraux et provinciaux. Il ne fait aucun doute qu'il y a beaucoup de recoupement entre les sites Web du gouvernement fédéral et des provinces pour ce qui est de la diffusion des perspectives d'emploi.

L'IMT ailleurs dans le monde

Dans un rapport de 2006 préparé pour l'Initiative de recherche sur les compétences organisée conjointement par le CRSH de RHDCC et par Industrie Canada, Sharpe et Qiao (2006) font état des résultats de l'examen des systèmes d'IMT aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Australie, ainsi que des leçons à tirer par le Canada. La présente section s'inspire de ce rapport et elle met en relief quelques-unes de ces constatations en ce qui a trait à la diffusion de l'IMT.

Au Royaume-Uni, il semble que les responsables de l'IMT devraient financer une campagne de publicité multimédia pour encourager les gens à obtenir de l'IMT. De façon plus précise, l'État devrait adopter une telle stratégie pour attirer des gens d'âges et de milieux différents. La situation au Royaume-Uni montre également que les conseillers personnels en matière de diffusion d'IMT sont très importants. Par ailleurs, l'application efficace de la loi de 1997 dite *Education Act* du Royaume-Uni montre l'importance d'élaborer des mesures législatives permettant de faire en sorte que l'IMT soit accessible aux établissements d'enseignement et aux milieux de travail.

En Allemagne, l'IMT est axée sur l'orientation professionnelle et le placement des travailleurs. La spécialisation des conseillers (les conseillers assument des responsabilités différentes en ce qui a trait à la diffusion de l'IMT) dans le secteur public permet de faire en sorte que l'IMT offerte par les conseillers soit conviviale et réponde aux besoins des utilisateurs. Cependant, l'IMT produite et diffusée par l'État ne permet pas de répondre aux besoins de tous (c'est le cas, notamment, des travailleurs qualifiés). Par ailleurs, la structure bureaucratique du sous-système d'IMT de l'Allemagne entraîne une diminution de l'efficacité du système d'IMT pour ce qui est de l'appariement des emplois dans le cas des travailleurs qualifiés.

Le gouvernement américain utilise activement les NTIC, c'est-à-dire des vidéos, des documents imprimés, des cédéroms, le téléphone et l'Internet pour diffuser l'IMT. Les différents outils utilisés pour la diffusion de l'IMT permettent de rejoindre tout le monde, peu importe les médias utilisés. Par ailleurs, l'utilisation efficace des NTIC permet d'améliorer l'intérêt suscité par l'IMT auprès des utilisateurs ciblés. L'exploitation, aux États-Unis, de centres d'information axés sur le principe de guichet unique montre que ces centres peuvent transformer efficacement le système fragmenté d'IMT en un système intégré.

En Australie, la diffusion de l'IMT est axée principalement sur l'établissement de partenariats entre les secteurs public et privé. Ce quasi-mécanisme de régulation du marché s'est révélé efficace pour la diffusion d'IMT par le secteur privé, une activité financée par l'État sur une base concurrentielle. Cependant, ce mécanisme présente également certains risques. L'État devrait prendre des mesures pour améliorer la qualité de l'IMT fournie par le secteur privé. Par ailleurs, la situation en Australie montre qu'il est très important de tenir compte des besoins des jeunes décrocheurs étant donné que, pour satisfaire aux besoins en matière de compétences spécialisées à l'avenir, il faudra assurer le développement des compétences de tous les travailleurs et des jeunes en particulier.

Sharpe et Qiao (2006) ont conclu que la diffusion de l'IMT a une incidence positive sur l'adaptation au marché du travail et elle coûte moins cher que d'autres programmes et initiatives d'emploi publics. Ce rapport a également permis de constater qu'il existe plusieurs façons d'améliorer l'efficacité d'un système d'IMT pour faciliter l'adaptation au marché du travail, soit :

- La coordination des services offerts par un organisme responsable de l'IMT et par un centre d'information unique pourrait faciliter l'établissement d'un lien entre différents types de renseignements et régler le problème de chevauchement et de double emploi en ce qui a trait à l'IMT.
- La méthode de recherche d'emploi la plus fréquente consiste à s'adresser directement aux employeurs pour savoir s'ils ont des postes vacants. Il pourrait donc être utile d'établir des listes d'employeurs, par secteur d'activité et par région métropolitaine.

- Les stratégies en matière de recherche d'emploi et le taux d'utilisation de l'IMT par les chercheurs d'emploi peuvent changer au cours d'un cycle économique. Ainsi, les chercheurs d'emploi utilisent plus l'IMT lorsque les emplois sont rares. Les responsables de la diffusion de l'IMT devraient donc consacrer plus de temps aux produits d'IMT en période de récession.
- Les NTIC pourraient permettre de diversifier les méthodes de diffusion de l'IMT et d'en accroître l'accessibilité. Cependant, il pourrait également y avoir un « fossé numérique ». En effet, les personnes défavorisées n'ont pas nécessairement accès à l'Internet à la maison et utilisent moins souvent l'Internet pour se trouver un emploi. Par contre, si elles avaient accès à l'Internet, elles l'utiliseraient efficacement et cet outil leur serait particulièrement utile étant donné qu'elles ont moins de contacts et de réseaux informels.

Le principal problème lié à la diffusion de l'IMT au Canada réside dans le fait qu'il n'y a pas d'outils facilement accessibles ni d'IMT de qualité, adaptée en fonction des besoins des utilisateurs ciblés et, surtout, des travailleurs qualifiés. Le présent rapport propose des stratégies en matière de politiques gouvernementales pour améliorer l'IMT au Canada, notamment la simplification de l'information, la sensibilisation des utilisateurs et l'adaptation des renseignements en fonction des besoins des utilisateurs.

La diffusion de l'IMT au Danemark

Le Groupe consultatif sur l'IMT s'intéresse particulièrement au système d'IMT du Danemark. La présente section donne un aperçu de l'IMT au Danemark et, plus précisément, du recours aux services de conseillers d'orientation professionnelle ou pédagogique pour la diffusion de l'IMT.

Le système d'information sur le marché du travail du Danemark repose sur l'orientation professionnelle et pédagogique. Le Danemark se distingue des autres pays de l'OCDE de par sa loi sur l'orientation pédagogique et professionnelle. La loi initiale, dite *Act on Vocational Guidance*, a été adoptée au milieu des années 50. Elle a été remplacée en 1981 par la loi dite *Act on Educational and Vocational Guidance*, qui a donné lieu à la création d'une unité clé de coordination des politiques, le Danish National Council for Educational and Vocational Guidance (RUE). La nouvelle loi adoptée en 2003 a donné lieu à l'abolition du RUE. L'unité du RUE responsable des publications a été privatisée et son rôle en matière de coordination des politiques a été confié à une nouvelle entité, soit le Danish National Forum for Dialogue in Educational and Vocational Guidance (Plant, 2005).

Ces récentes modifications de la structure de l'élaboration des politiques d'orientation du Danemark font en sorte qu'il est plus difficile d'en évaluer l'efficacité. Malgré tout, certaines caractéristiques du système du Danemark sont demeurées essentiellement inchangées et les décideurs canadiens pourraient s'en inspirer.

Examen général du système d'information sur le marché du travail du Danemark

Malgré sa faible densité (environ 5,5 millions d'habitants en 2008), le Danemark est un pays essentiellement décentralisé¹¹. Il en va de même pour le système d'orientation pédagogique et professionnelle. Les services d'orientation sont offerts principalement dans les établissements d'enseignement mais ils peuvent également être offerts dans les services publics de placement, dans le cadre du système d'assurance-emploi et dans le cadre des services offerts par les municipalités aux personnes sans emploi, dans un contexte non syndiqué.

Malgré la décentralisation du Danemark, le niveau de coordination est élevé comparativement à d'autres pays de l'OCDE. Les lignes directrices et objectifs nationaux prévus dans la législation, ainsi que la création d'une entité responsable de la coordination des politiques (anciennement le RUE et maintenant le National Forum) permettent d'élaborer des politiques plus cohérentes. Un certain niveau de coordination est essentiel au Danemark étant donné que le pays a besoin de politiques énergiques en matière de travail et ne peut pas confier cette responsabilité exclusivement aux régions.

L'OCDE (2002) a examiné le système d'orientation du Danemark en 2002 et elle a décelé un certain nombre de points forts et de lacunes. Voici quelques-uns des points forts :

- Le système offre une vaste gamme de services (p. ex. des plans d'apprentissage individuels, des programmes de stage pratique de courte durée, des mesures de soutien du revenu associées à des plans d'action en matière de planification de la carrière et des services de placement) et bon nombre de ces services sont fortement intégrés au système d'éducation.
- La décentralisation permet d'assurer une grande diversité sur le plan de la pratique et une intervention locale d'envergure.
- Il existe des mécanismes potentiels pour la coordination et l'élaboration de politiques cohérentes visant tous les secteurs visés, de concert avec des partenaires appropriés.
- Le système présente un certain nombre de caractéristiques qui lui sont propres – p. ex. un système de suivi auprès des jeunes et une vaste gamme de cours « d'essai » et les autres pays de l'OCDE auraient intérêt à imiter le Danemark.

Par contre, l'OCDE (2002) a également décelé des lacunes importantes, notamment :

- Les services d'orientation sectoriels sont tournés vers l'intérieur et ne sont pas suffisamment efficaces pour assurer l'atteinte d'un des principaux objectifs

¹¹ Avant 2006, le Danemark comptait 270 municipalités et 15 comtés dotés de pouvoirs exécutifs et contribuant à l'élaboration de politiques. Depuis le 1^{er} janvier 2007, les comtés ont été remplacés par cinq régions dont la responsabilité principale consiste à offrir des services de santé et il n'y a plus que 98 municipalités.

poursuivis, c'est-à-dire aider les particuliers non seulement à réaliser des progrès dans leur propre domaine, mais également à se tourner vers d'autres domaines, qu'il s'agisse d'autres domaines d'études ou de travail.

- Il semble probable qu'un grand nombre de personnes n'ont pas accès à ces services; c'est le cas, principalement, des adultes qui ne sont pas en chômage et qui ne sont pas inscrits à des cours de formation.
- Contrairement à d'autres pays de l'OCDE, le système n'est pas exploité de manière professionnelle.
- Il n'y a pas de procédures efficaces en matière d'assurance de la qualité. Il y a énormément de lignes directrices, mais les mécanismes permettant d'assurer l'étendue et la qualité des services offerts à l'utilisateur ultime sont généralement faibles.

D'autres analyses du système du Danemark ont permis de tirer des conclusions semblables. Ainsi, Plant et Kofoed (2001) ont constaté ce qui suit :

« Au Danemark, les services et activités d'orientation présentent un paradoxe : ils sont à la fois bien développés et déficients, à la fois cohérents et dispersés. *Biens développés* sur le plan de l'étendue, du service de pastorale, du mentorat, de l'éducation à la carrière, des centres à guichet unique, des services d'information et de documentation. *Moins développés* du point de vue du soutien de la profession par des universitaires. *Cohérents* en ce qui touche les structures de coordination nationales, régionales et locales, où les praticiens des services d'orientation jouent un rôle actif dans le développement de politiques. *Dispersés* au sens où les services sont fragmentés. »

La réforme de 2003 visait à apaiser quelques-unes de ces préoccupations. Ainsi, l'un des sept principaux objectifs prévus dans la loi consistait à mettre sur pied un système indépendant des intérêts sectoriels et institutionnels, et cet objectif a été atteint grâce à la création de centres d'orientation indépendants. Les mécanismes de contrôle de la qualité ont été améliorés et chaque centre a été forcé d'adopter un système d'assurance de la qualité fondé sur les lignes directrices élaborées par le ministère de l'Éducation. Le rendement de chaque centre est évalué dans son rapport annuel, un document public approuvé par le Ministère. Enfin, le système est exploité de manière plus professionnelle depuis l'élaboration d'un programme d'études à temps plein de six mois, obligatoire pour tous les conseillers embauchés par les centres d'orientation.

L'un des points forts du système du Danemark réside dans sa capacité de joindre tout le monde (ministère de l'Éducation du Danemark, 2004). Les centres d'orientation doivent non seulement offrir un certain nombre d'activités obligatoires pour les étudiants, mais également établir des contacts avec les jeunes de moins de 19 ans qui ont abandonné l'école et qui ne sont pas sur le marché du travail. Il s'agit là d'une tâche relativement simple étant donné que les centres d'orientation sont automatiquement informés dès qu'un jeune abandonne ses études, au niveau secondaire ou postsecondaire. Il convient de

signaler également que l'un des principaux objectifs de la réforme de 2003 consistait à accroître l'utilisation des outils fondés sur les NTIC. Ainsi, on a créé un nouveau portail Web et il est maintenant possible de prendre rendez-vous avec certains centres d'orientation en envoyant un message texte.

La création du National Forum, qui a remplacé le RUE, a rappelé l'importance, pour le Danemark, de se doter d'une unité clé de coordination des politiques. Le National Forum est formé de représentants de ministères gouvernementaux, de particuliers et d'organismes (p. ex. des associations d'employeurs et d'employés), de conseillers en orientation, de jeunes et d'administrations locales et régionales. Le National Forum sert principalement de voie de dialogue et organise trois ou quatre réunions annuelles pour discuter des pratiques exemplaires, de la situation, des nouvelles idées et des mesures innovatrices dans le domaine de l'orientation (ministère de l'Éducation du Danemark, 2004). Un forum de discussion en ligne permet aux membres d'échanger entre eux.

La diffusion de l'IMT est extrêmement décentralisée au Danemark, mais le niveau de coordination nationale est approprié. Cette activité relève principalement du ministère de l'Éducation, alors que l'élaboration des politiques et le dialogue sur les politiques relèvent du National Forum. Les politiques du Danemark en matière de travail, qui nécessitent une intervention locale énergique mais qui laissent peu de marge de manœuvre aux administrations locales, viennent renforcer la coordination locale¹².

Le système d'IMT du Danemark est relativement intégré, surtout dans le cas des personnes âgées de moins de 25 ans. En 2007, le Parlement adoptait un nouveau plan exhaustif en matière d'orientation des adultes et ce plan prévoyait notamment la création d'un centre d'orientation des adultes (ministère de l'Éducation du Danemark, 2008). Cette mesure devrait améliorer encore davantage l'intégration du système d'IMT du Danemark, que l'OCDE jugeait « inégale » dans le cas des adultes en 2002. En bref, la réussite du système d'IMT du Danemark repose sur une diffusion efficace et relativement intégrée de l'IMT, sur une coordination nationale adéquate et sur l'utilisation exhaustive d'outils liés aux NTIC.

Recommandations

Il est important que les organismes responsables de la diffusion de l'IMT au Canada continuent d'améliorer la qualité de l'information et les services offerts au public. À cet égard, l'auteur du rapport recommande ce qui suit au Groupe consultatif sur l'IMT afin de régler les problèmes de diffusion de l'IMT.

- On devrait créer un portail de l'IMT regroupant l'information sur l'IMT produite par tous les ministères et organismes fédéraux et contenue dans un certain nombre de sites Web. On devrait, à tout le moins, réunir l'IMT produite par RHDCC et par Service Canada dans un même site Web.

¹² Ainsi, les municipalités du Danemark sont responsables de la prestation d'une d'assistance sociale aux chômeurs, y compris les prestations d'assurance-emploi (Mosley, 2008).

- Pour sensibiliser les Canadiens en ce qui a trait aux nombreux produits de qualité offerts concernant l'IMT, les organismes responsables de la diffusion de l'IMT à l'échelle fédérale et provinciale devraient concevoir, idéalement en collaboration, une campagne de publicité multimédia visant à renseigner le public quant à l'utilisation appropriée de l'IMT pour se trouver du travail.
- Étant donné que les conseillers pédagogiques et professionnels jouent un rôle clé pour ce qui est d'orienter les Canadiens vers les produits de l'IMT, il est essentiel qu'ils connaissent parfaitement les produits d'IMT offerts, ainsi que leur utilisation. À cette fin, on devrait prendre des mesures précises, notamment organiser des séances d'information.
- Les États-Unis ont démontré l'efficacité des NTIC aux fins de la diffusion de l'IMT, pour joindre un public cible ayant des préférences différentes en matière de médias. Les responsables canadiens de la diffusion de l'IMT devraient déterminer dans quels cas ils utilisent pleinement les NTIC aux fins de l'IMT.
- L'une des principales leçons tirées de l'expérience internationale en matière de diffusion de l'IMT réside dans le fait qu'il est essentiel d'adapter l'IMT en fonction des besoins des utilisateurs. Les responsables canadiens de la diffusion de l'IMT devraient déterminer les utilisateurs réels et potentiels de leurs produits et essayer de déterminer si les produits en question répondent aux besoins de tous les utilisateurs; si tel n'est pas le cas, ils devraient adapter leurs produits en conséquence.
- Il est plus important d'avoir de l'IMT de qualité lorsque les emplois sont rares, ce qui est malheureusement le cas en ce moment au Canada. La diffusion efficace de l'IMT est donc plus importante. L'État devrait faire face à cette situation en affectant des ressources supplémentaires à la diffusion de l'IMT.

IV. Conclusion

Le présent rapport renferme 20 recommandations en vue de l'amélioration de l'IMT au Canada, c'est-à-dire la compilation et l'analyse de l'IMT, ainsi que l'établissement de prévisions connexes et la diffusion de l'IMT. Ces recommandations ne sont valables que si deux conditions sont remplies. Premièrement, les décideurs qui occupent un poste de ministre et de sous-ministre doivent absolument reconnaître l'importance de l'efficacité d'un système d'IMT pour assurer la performance de l'économie. La récession actuelle pourrait leur simplifier la tâche. En l'absence d'un leadership fort de la part des membres de la haute direction du gouvernement fédéral en ce qui a trait à l'IMT, il est peu probable que la situation s'améliore. Deuxièmement, il est extrêmement important que les questions de compétence ne constituent pas un obstacle à la diffusion d'IMT de qualité. Pour la vaste majorité des Canadiens, ce n'est pas l'administration responsable de la diffusion de l'IMT qui compte, mais plutôt l'obtention de produits de qualité, facilement accessibles. Or, ce point de vue devrait être à l'avant-plan du dialogue entre le gouvernement fédéral et les provinces en ce qui a trait à l'IMT.

Références

ARSENAULT, Jean-Francois. *Understanding Productivity through the LMI Lens*, présentation lors du sixième Forum national sur l'information sur le marché du travail, Fredericton, Nouveau-Brunswick, du 20 au 22 octobre 2008.

BOWLBY, Geoff. *Statistique du travail, Statistique Canada*, présentation lors de la Table ronde sur les données du marché du travail, Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.

BOWLY, Geoff, et Sylvie MICHAUD. *Statistique sur la rémunération, Statistique Canada*, présentation lors de la Table ronde sur les données du marché du travail, Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.

COVERS, Frank. *Identifying Future Labour Market Imbalances: concepts and methodology used in the Netherlands*, présentation lors du sixième Forum national sur l'information sur le marché du travail, Fredericton, Nouveau-Brunswick, du 20 au 22 octobre 2008.

DANISH MINISTRY OF EDUCATION. *Guidance in Education: A new Guidance System in Denmark*, [En ligne], 2004, [<http://pub.uvm.dk/2004/guidance/hel.pdf>].

DANISH MINISTRY OF EDUCATION. *The Danish guidance system in brief*, [En ligne], 2008, [<http://www.eng.uvm.dk/Uddannelse/Educational%20and%20vocational%20guidance/The%20Danish%20guidance%20system.aspx>].

FOOT, David et Noah MELTZ. « An Ex Post Evaluation of Canadian Occupational Projections, 1961-1981 », *Relations Industrielles*, vol. 47, n° 2, 1992, p. 200-211.

GIDDINGS, Doug. *Identification des lacunes actuelles de l'information sur le marché du travail : répercussions sur l'établissement de données*, présentation lors de la Table ronde sur les données du marché du travail, Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Adapting our Data System to New Realities*, présentation lors de la Table ronde sur les données du marché du travail, Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.

LAPOINTE, Mario, Kevin DUNN, Nicolas TREMBLAY-CÔTÉ, Louis-Philippe BERGERON, et Luke IGNACZAK. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, 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, SP-615-10-06F, octobre 2006.

LE CONFERENCE BOARD DU CANADA. *Agir sur l'information sur les ressources humaines pour renforcer et maintenir la capacité du secteur de la construction au Canada*, Étude de cas, septembre 2005.

MOSLEY, Hugh. *Decentralisation and Accountability in Labour Market Policy*, document présenté à la conférence intitulée *Decentralisation and Co-ordination: The Twin Challenges of Labour Market Policy*, organisée par le sénat italien de la République, le ministère italien du Travail et de la Sécurité sociale, l'Organisation de coopération et de développement économiques et Leadership in Energy and Environmental Design, [En ligne], 17 au 19 avril 2008, [<http://www.oecd.org/dataoecd/34/55/40917889.pdf>].

NAULT, Francois. *Educational Surveys*, présentation à la Table ronde sur les données du marché du travail, Château Cartier, Gatineau, Québec, 18 décembre 2008.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OECD Review of Career Guidance Policies: Denmark*, Notes par pays, [En ligne], avril 2002, [<http://www.oecd.org/dataoecd/51/19/2088292.pdf>].

PICOT, Garnet. *Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada*, Direction des études analytiques [document de recherche], n° 319, Statistique Canada, décembre 2008.

PLANT, Peter. *The National Guidance Fora: The Danish Case*, [En ligne], août 2005, [http://www.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=3460/4_DK_guidance_2005_Aug_7.pdf].

PLANT, Peter et Lis KOFOED. *Danemark*, document présenté lors du deuxième Symposium international sur les services d'orientation et les politiques publiques, Vancouver, Colombie-Britannique, Canada, [En ligne], 5 et 6 mars 2001, [www.iaevg.org/crc/files/symp01_country_Denmark_f632_1.doc].

SHARPE, Andrew. *Governance of Canada's Labour Market Information System*, rapport final préparé par le Centre d'étude des niveaux de vie de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 24 août 2008.

SHARPE, Andrew et Sharon QIAO. *The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons*, Collection Documents de travail de l'Initiative de recherche sur les compétences, C-15, 2006.

SMITH, Douglas A. *Forecasting future skill needs in Canada*. **Dans** : *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, ed., NEUGART Michael et Klaus SHÖMANN, Edward ELGAR, [En ligne], 2002, [http://books.google.ca/books?id=cdgrcJLIPOYC&dq=accuracy+of+occupational+forecasting+oecd&source=gbs_summary_s&cad=0].

Tableau 1 de l'annexe : Comparaison des perspectives d'emploi fédérales et provinciales, étude de cas visant les vérificateurs/vérificatrices et comptables (CNP 1111)

	Période visée	Perspectives d'emploi	Dernière mise à jour	Analyse	Nom du site et source
Terre-Neuve-et-Labrador					
Site provincial	Lien direct avec le site Web www.informationmarchetravail.ca				LMI Works. http://www.lmiworks.nl.ca/
Site fédéral	S. O.	« En voie d'examen »	Déc. 2008	<p>Les renseignements fournis par l'Institut des comptables agréés de Terre-Neuve confirment la croissance du marché de l'emploi pour les CA à Terre-Neuve-et-Labrador. Bon nombre de ces professionnels quittent les cabinets d'experts comptables pour aller travailler dans d'autres entreprises privées, ce qui crée des possibilités d'emploi.</p> <p>D'après l'Association des comptables généraux accrédités, les perspectives d'emploi sont positives dans le cas des comptables généraux accrédités (CGA). Le gouvernement provincial a modifié la <i>Loi sur la comptabilité publique</i> en 1997. Cette modification autorise les membres accrédités qui remplissent certaines conditions à exercer la profession d'expert-comptable dans la province. Auparavant, seuls les comptables agréés étaient autorisés à exercer cette profession. Les comptables en management accrédités sont également autorisés à exercer la profession d'expert-comptable.</p> <p>La croissance de l'économie mondiale et de l'économie provinciale pourrait également avoir une incidence positive sur cette profession. Le titre de comptable professionnel est reconnu partout au Canada et à l'étranger. Les membres peuvent donc se trouver un emploi à l'extérieur de la province.</p>	www.informationmarchetravail.ca

				<p>Par ailleurs, des mesures sont prises en vue d'accroître le nombre de placements dans le cas des étudiants en stage. Cette situation pourrait entraîner une amélioration des perspectives d'emploi pour les comptables.</p>	
--	--	--	--	--	--

Île-du-Prince-Édouard					
Site provincial	2009	Bonnes	S. O.	<p>À l'Île-du-Prince-Édouard, les perspectives d'emploi sont bonnes dans cette profession.</p> <p>La croissance de l'emploi dans ce domaine sera vraisemblablement plus rapide que la croissance moyenne dans d'autres professions.</p> <p>La croissance soutenue de l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard engendrera de nouvelles perspectives d'emploi en ce qui a trait à cette profession.</p> <p>On s'attend à ce que le taux de départs à la retraite soit supérieur à la moyenne et cette situation engendrera une demande en matière de vérificateurs/vérificatrices et comptables durant la période visée.</p> <p>D'autres postes pourraient également se libérer parce qu'on doit remplacer les comptables qui changent d'emploi pour obtenir une promotion.</p> <p>À mesure que l'économie s'améliorera, il se pourrait que des possibilités soient offertes aux personnes qui veulent travailler à leur compte.</p>	<p>Emploi-avenir a été produit par Service Canada, en collaboration avec le PEI Labour Market Information Network (LMI Network). Le LMI Network est un groupe de travail fédéral-provincial d'information sur le marché du travail présidé par Service Canada et formé de représentants de divers ministères et organismes fédéraux et provinciaux.</p> <p>http://www.pei.jobfutures.org/home.cfm?lang=fr&sit e=graphic</p>
Site fédéral	Sept. 2008 – mars 2009	Bonnes	Août 2008	<p>À l'heure actuelle, les vérificateurs/vérificatrices et comptables ont de bonnes chances de se trouver un emploi dans la région. D'ici trois à six mois, il y aura des possibilités d'emploi pour les travailleurs qualifiés qui exercent cette profession.</p> <p>La plupart des possibilités d'emploi seront attribuables au fait qu'on doit remplacer des comptables qui changent d'emploi pour obtenir de l'avancement professionnel. Par ailleurs, certains emplois deviendront vacants parce que les titulaires prennent leur retraite.</p>	<p>www.informationmarchetravail.ca</p>

Nouvelle-Écosse					
Site provincial	2007-2012	Bonnes	S. O.	Les perspectives d'emploi des vérificateurs/vérificatrices et comptables sont bonnes. Il s'agit là d'un vaste groupe professionnel et un grand nombre d'emplois deviendront vacants d'ici quelques années en raison des départs à la retraite ou d'autres types de roulement. Par ailleurs, on s'attend à ce qu'un certain nombre de nouveaux emplois soient créés à mesure que la demande visant cette profession augmentera. Une partie de cette demande découlera des modifications apportées aux contrôles comptables et à la complexité accrue des opérations conclues par les sociétés.	Career Options. Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse. http://novascotiacaeroptions.ca/
Site fédéral	Nov. 2008 – avril 2009	Bonne	S. O.	Pour Halifax : À l'heure actuelle, les vérificateurs/vérificatrices et comptables qualifiés ont de bonnes chances de se trouver un emploi dans la région. On retrouve des membres de cette profession dans tous les secteurs d'activité. Il y a énormément de bureaux gouvernementaux dans la région, ainsi qu'un grand nombre d'entreprises nationales, régionales et locales. Par conséquent, étant donné qu'il s'agit d'un vaste groupe professionnel, bon nombre de postes deviennent vacants lors du départ de certains travailleurs. De plus, Halifax reste un grand centre financier régional et bon nombre d'entreprises internationales s'y sont installées ces dernières années. Bien entendu, les travailleurs qui possèdent plus d'expérience et qui sont accrédités ont plus de chances de se trouver un emploi, mais leur embauche libère des postes dans le secteur d'activité lorsqu'ils changent d'emploi. L'élaboration de systèmes comptables plus perfectionnés et plus souples permet maintenant aux comptables d'accorder plus d'importance à l'analyse et à la planification plutôt qu'à la simple compilation de données financières. Outre Halifax, il y a de bonnes perspectives d'emploi dans d'autres régions de la province. Les membres de cette profession prêts à travailler ailleurs peuvent se trouver un emploi dans d'autres régions de la Nouvelle-Écosse et du Canada. Les perspectives d'emploi des vérificateurs/vérificatrices et comptables de la Nouvelle-Écosse devraient être bonnes au cours des cinq prochaines années. À l'échelle nationale, les perspectives sont satisfaisantes.	www.informationmarchetravail.ca

Nouveau-Brunswick					
Site provincial	2009-2016	S. O.	Oct. 2008	<i>Données quantitatives en ce qui a trait aux perspectives d'emploi pour une période de deux, cinq et huit ans selon le SPPC. 500 professions. Pour la province en général, pas de désagrégation.</i>	Renseignements sur le marché du travail. Produits élaborés par la Direction de l'analyse du marché du travail du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. http://www.gnb.ca/0126/index-f.asp
Site fédéral	S. O.	Bonnes	Juin 2007	<p>Pour Moncton/Shediac/Sackville/Richibucto (la seule région disponible) : C'est dans cette région qu'on retrouve près d'un tiers de la population active provinciale œuvrant dans ce domaine. Il y a plus d'hommes que de femmes qui exercent cette profession. La majeure partie des travailleurs ont entre 30 et 54 ans, ce qui nous permet de prévoir une perte de 36 % sur le plan de la population active d'ici 15 ans en raison des départs à la retraite.</p> <p>Le taux de chômage afférent à cette profession est beaucoup moins élevé que le taux de chômage pour l'ensemble des professions.</p> <p>Le nombre de prestataires d'assurance-emploi est peu élevé et il est demeuré stable depuis quelques années. Le nombre annuel moyen de prestataires était de 18 en 2006.</p> <p>Le nombre de postes vacants annoncés est considérablement élevé. Bon nombre d'emplois offerts sont des emplois à temps partiel, des emplois saisonniers ou des emplois contractuels.</p> <p>Les perspectives d'emploi sont bonnes dans le cas de cette profession. Les employeurs peuvent avoir de la difficulté à recruter, surtout durant les périodes de pointe (période de production des déclarations de revenus).</p>	www.informationmarchetravail.ca

Québec					
Site provincial	2008-2012	Satisfaisantes	Mars 2008	La demande de main-d'œuvre prévue est modérée. Elle est principalement attribuable au fait que de nombreuses personnes quittent leur emploi pour occuper un emploi disponible dans une autre profession (mobilité interprofessionnelle). Compte tenu de cette demande et du faible taux de chômage (en 2006), les perspectives d'emploi sont favorables	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp?PT4=53&apropof=1111&lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&PT1=1&type=cle&motpro=comptable&PT2=17&pro=1111&PT3=9&cmpregn=QC
Site fédéral : Emploi-avenir	2007-2011	Satisfaisantes	Mai 2007	Les perspectives d'emploi sont satisfaisantes dans le cas de cette profession. Cette conclusion repose sur les perspectives d'emploi moyennes en ce qui a trait aux différentes spécialisations de cette profession. Les perspectives d'emploi pour chacune des spécialisations peuvent varier considérablement.	http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques_emploi_avenir.shtml
Site fédéral : Information sur le marché du travail	2008-2010	Bonnes	Janv. 2009	Aucune.	www.informationmarchetravail.ca

Ontario					
Site provincial	2005-2009	Moyenne	Juin 2005	<p>La croissance de l'emploi dans le cas de cette profession devrait être moins rapide que la moyenne pour l'ensemble des professions jusqu'en 2009. Cependant, comme ce groupe professionnel est très gros, les besoins en matière de remplaçants donneront lieu à la création d'un nombre élevé de nouveaux postes chaque année. Les modifications apportées récemment à la <i>Loi sur l'expertise comptable</i> de l'Ontario permettent maintenant à des comptables agréés, des comptables généraux licenciés et des comptables en management accrédités d'exercer la profession d'expert-comptable, réservée antérieurement aux comptables agréés. Cette modification aura pour effet d'accroître la concurrence dans le secteur et donnera même peut-être lieu à une consolidation à plus long terme. De même, « l'exportation » de certains services comptables courants vers d'autres pays (p. ex. l'Inde) continuera de ralentir la croissance de l'emploi.</p>	http://www.ontariojobfutures.ca/home_page.html
Site fédéral	D'ici quelques années	Bonnes	Déc. 2008	<p>Pour Toronto : La croissance de l'emploi dans le cas des vérificateurs/vérificatrices et comptables devrait être à peu près identique à la moyenne pour l'ensemble des professions d'ici quelques années. La profession est très vaste en raison de la concentration de cabinets de vérificateurs et de comptables, de banques et de compagnies d'assurance dans la région de Toronto. D'après le recensement de 2001, il y avait environ 39 000 vérificateurs/vérificatrices et comptables dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto, soit environ 59 % des vérificateurs/vérificatrices et comptables de l'Ontario.</p> <p>Les récentes modifications apportées à la <i>Loi sur l'expertise comptable</i> de l'Ontario permettent maintenant à des comptables agréés qualifiés, des comptables généraux licenciés et des comptables en management accrédités d'exercer la profession d'experts-comptables, réservée antérieurement aux comptables agréés. Cette modification aura pour effet d'accroître la concurrence dans le secteur et donnera même peut-être lieu à une consolidation du secteur à plus long terme. De même, « l'exportation » de certains services comptables courants vers d'autres pays (p. ex. l'Inde), continuera de ralentir la croissance de l'emploi.</p>	Le site Emploi-avenir de l'Ontario a été mis au point conjointement par le gouvernement du Canada et le ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario.

Manitoba					
Site provincial	2008-2012	Bonnes	S. O.	<p>Les perspectives d'emploi des vérificateurs/vérificatrices et comptables devraient être bonnes pour la période allant de 2008 à 2012. Le nombre d'emplois au Manitoba était évalué à 6 080 en 2008.</p> <p>Les entreprises de tous les secteurs d'activité, quelle que soit la conjoncture économique, font appel à des vérificateurs/vérificatrices et comptables. En raison de la complexité accrue du marché du travail à l'échelle mondiale, les entreprises font appel à des vérificateurs/vérificatrices et comptables pour la gestion du risque, les contrôles de vérification interne, ainsi que les lois et règlements financiers se rapportant au commerce international.</p>	<p>Emploi-avenir Manitoba est un projet conjoint du Comité fédéral-provincial d'information sur le marché du travail. Les profils du Manitoba sont mis à jour régulièrement par les analystes du marché du travail du ministère de la Compétitivité, de la Formation professionnelle et du Commerce du Manitoba et par le bureau régional de Service Canada pour la région du Manitoba. http://mb.jobfutures.org/home.cfm?fr&site=graphic</p>
Site fédéral	2009	Bonnes	Nov. 2008	<p>Les perspectives d'emploi des vérificateurs/vérificatrices et comptables sont bonnes pour 2009. On retrouve des membres de cette profession dans tous les secteurs d'activité. La majorité des possibilités d'emploi dans le Nord du Manitoba visent les gouvernements locaux, les institutions financières, les services professionnels, les divisions scolaires, les administrations régionales des soins de santé, le secteur de l'exploitation minière et forestière, ainsi que le secteur privé. Le taux de roulement des employés est relativement peu élevé mais il y a des possibilités d'emploi lorsque les comptables prennent leur retraite ou changent d'emploi. La demande en matière de comptables et de vérificateurs n'est pas saisonnière et elle est plus ou moins à l'abri des changements sur le plan de la conjoncture. En raison de la complexité accrue du marché, les entreprises font appel à des vérificateurs/vérificatrices et comptables pour la gestion du risque, les contrôles de vérification interne, ainsi que les lois</p>	<p>www.informationmarchetravail.ca</p>

				et règlements financiers. Les membres de la profession qui ont une accréditation professionnelle et qui possèdent de l'expérience peuvent occuper un poste de gestionnaire ou enseigner au niveau postsecondaire.	
--	--	--	--	---	--

Saskatchewan					
Site provincial	S. O.	Bonnes	S. O.	<p>Il y aura toujours des possibilités d'emploi pour les vérificateurs/vérificatrices, les comptables et les professionnels en finances en Saskatchewan. Cette situation est attribuable en grande partie à la taille de ce groupe professionnel. En 2000, il y avait plus de 6 500 vérificateurs/vérificatrices, comptables et professionnels en finances dans la province. Il y aura donc un grand nombre d'emplois qui se libéreront d'ici quelques années, en raison des départs à la retraite ou d'autres types de départs. On s'attend également à la création d'un certain nombre d'emplois, principalement dans le cas des vérificateurs/vérificatrices et comptables, qui forment la majeure partie de ce groupe.</p> <p>La plupart des emplois seront offerts dans les domaines des finances, de l'assurance, des biens immobiliers et de la location, ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques. Près de 65 % des vérificateurs/vérificatrices, comptables et professionnels en finances de la Saskatchewan œuvraient dans ces trois secteurs d'activité en 2001. Les vérificateurs/vérificatrices, comptables et professionnels en finances sont bien payés en Saskatchewan. En effet, le revenu moyen d'un professionnel à temps plein était de 51 481 \$ par année en 2000. Ce montant est légèrement supérieur à la moyenne pour 1995 et il reste considérablement plus élevé que la moyenne provinciale pour l'ensemble des professions (35 461 \$ par année). Les professionnels de Saskatoon et Regina touchent généralement une rémunération plus élevée que ceux d'autres régions du pays.</p>	<p>Emploi-avenir Saskatchewan est le fruit d'un partenariat unique entre le gouvernement fédéral et la province. Depuis 1998, Service Canada et le ministère de l'Apprentissage de la Saskatchewan utilisent ce site pour diffuser des renseignements importants à propos de centaines de professions en Saskatchewan. http://www.emp-avenirsask.ca/index.cfm?lang=fr&site=graphic</p>
Site fédéral	S. O.	Bonnes	Déc. 2008 (Saskatoon)	<p>Dans la région de Saskatoon et les régions rurales de l'Ouest de la province : le rôle des comptables continue de croître. La demande la plus élevée vise la comptabilité internationale, la planification financière, l'analyse financière, la fiscalité, la comptabilité judiciaire, la vérification environnementale et la réorganisation de sociétés et autres opérations (fusions, acquisitions, etc.). Les professionnels doivent avoir de bonnes aptitudes en communications et connaître les systèmes comptables informatisés.</p>	<p>www.informationmarchetravail.ca</p>

Alberta					
Site provincial : Alberta Learning Information Service	S. O.	S. O.	Oct. 2008	Taux de roulement et croissance moyenne de la profession en Alberta	Alberta Learning Information Service. La province de l'Alberta collabore avec le gouvernement du Canada pour offrir des programmes et services d'aide à l'emploi. Ces mesures sont financées en tout ou en partie par le gouvernement du Canada, à partir du Compte d'assurance-emploi. http://www.alis.gov.ab.ca/occinfo/Content/RequestAction.asp?format=html&aspAction=GetHomePage&Page=Home
Site provincial : Labour Market Forecasts	2007-2017	Excédent de main-d'œuvre jusqu'en 2017	Avril 2008	S. O. Prévisions de l'offre et de la demande pour une période de dix ans.	Alberta Employment and Immigration Labour Market Forecasts. http://employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/2656.html
Site fédéral	« Il n'y a pas d'information disponible. »				www.informationmarchetravail.ca

Colombie-Britannique					
Site provincial	2001-2011	S. O.	Mai 2005	<p>Les analystes prévoient une croissance annuelle de 2,0 % dans le cas de ce groupe professionnel, soit un taux de croissance supérieur au taux de croissance moyen de 1,4 % pour l'ensemble des professions. Cependant, la croissance de la profession ne devrait pas être aussi rapide que lors de la dernière décennie. On retrouve des membres de cette profession dans bon nombre de secteurs d'activité, ce qui fait qu'elle est assujettie à la conjoncture économique. Ainsi, une bonne croissance économique devrait contribuer à la croissance de la profession. Par contre, bon nombre de tâches comptables (p. ex. l'établissement de déclarations de revenus et de rapports financiers) doivent être accomplies même en l'absence d'expansion, ce qui fait que la récession économique à court terme ne devrait pas avoir beaucoup d'incidence sur la profession.</p> <p>La croissance de la profession a été influencée dans une certaine mesure par les modifications en ce qui a trait à la demande en matière de contrôles comptables. Ainsi, l'arrivée de sociétés internationales oblige les entreprises locales à maximiser leurs profits grâce à un contrôle plus rigoureux des coûts. Les scandales survenus ces dernières années augmentent également la demande en matière de données financières claires et détaillées, permettant ainsi aux entreprises de rendre des comptes.</p>	<p>Travail-avenir offre une description exhaustive de près de 200 professions de la Colombie-Britannique. Le site s'adresse aux apprenants, aux particuliers intéressés à changer de carrière ou à revenir sur le marché du travail, ainsi qu'aux praticiens.</p> <p>http://www.workfutures.bc.ca/article.cfm?article=home&lang=fr&site=graphic</p>

Site fédéral	2003-2013	Bonnes	Août 2007	<p>La croissance des professions comptables de la Colombie-Britannique devrait atteindre 1,7 % par année jusqu'en 2013, soit un taux de croissance légèrement supérieur au taux de croissance annuel moyen de 1,5 % prévu pour l'ensemble des professions. On s'attend à ce qu'il y ait 4 500 possibilités d'emploi entre 2003 et 2013 en Colombie-Britannique.</p> <p>On retrouve 62 % de la population active totale de la Colombie-Britannique dans la région des basses terres du Sud-Ouest.</p> <p>Les bonnes perspectives d'emploi sont attribuables à l'augmentation de la demande en matière de services commerciaux et à l'augmentation de la variété et de la complexité des services financiers mis au point pour faire face à un contexte économique de plus en plus diversifié, en pleine croissance. Les échanges internationaux à l'aide de nouvelles technologies comme le commerce électronique viennent accroître les perspectives d'emploi.</p>	www.informationmarchetravail.ca
--------------	-----------	--------	-----------	--	---------------------------------

Remarques

S. O. signifie sans objet

Le site Web www.informationmarchetravail.ca ne fournit généralement pas de prévisions provinciales détaillées (sauf pour ce qui est de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Manitoba et de l'Alberta). Il fournit uniquement des prévisions pour chaque région de chaque province. L'estimation de la moyenne provinciale est fondée sur une moyenne régionale. L'analyse effectuée vise la plus grosse région métropolitaine de la province. Cette façon de procéder s'explique par le fait que l'objectif consiste à fournir un échantillon du type d'analyse effectuée. Cette étude de cas a été réalisée en janvier 2009.