

# PERSPECTIVES DE L'IMT

## L'avenir du travail au Canada : combler les lacunes

### Principales constatations :

- Un examen des rapports récents sur l'avenir du travail axé sur le Canada révèle plusieurs lacunes importantes en ce qui a trait aux connaissances et à l'information dont les Canadiens, les décideurs et les intervenants ont besoin pour prendre des décisions éclairées.
- Dans notre analyse, nous avons relevé les lacunes suivantes :
  - Les interactions complexes entre les facteurs déterminants de l'avenir du travail sont peu étudiées;
  - Les recherches présentent souvent des prévisions avec une trajectoire unique plutôt qu'une analyse de scénarios;
  - Les études se font surtout au niveau national avec des résultats provinciaux, territoriaux ou infraprovinciaux limités;
  - L'information détaillée quant aux compétences qui seront nécessaires et aux modalités de partage des responsabilités liées à l'amélioration des compétences des travailleurs pour les préparer à l'avenir du travail sont manquantes.
- Le CIMT travaillera avec ses intervenants pour combler les lacunes dans ces domaines clés et élaborer un cadre de recherche et d'analyse sur l'avenir du travail. Il s'agira notamment d'évaluer les nouvelles méthodes et les meilleures pratiques en matière de collecte et de diffusion rapides d'information sur le marché du travail. Il s'agira également d'illustrer la nature interdépendante des changements qui surviennent ainsi que l'information et les connaissances nécessaires pour évaluer leurs incidences de façon significative.

### Introduction

L'avenir du travail est un sujet de grand intérêt pour les décideurs et les intervenants. Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont été lancées dans ce domaine, y compris **Faculty**

**Initiative: The Future of Work** de l'Université de Toronto, **Objectif avenir RBC**, le **partenariat stratégique sur l'Avenir du travail** du Forum des politiques publiques et du Groupe Banque TD et

l'initiative **Inclusion socioéconomique et l'avenir du travail** de Canada au delà de 150. L'intérêt grandissant pour l'avenir du travail est stimulé par l'inquiétude croissante que suscitent les pertes d'emplois et les perturbations du marché du travail éventuelles associées aux récents progrès technologiques comme la robotique et l'intelligence artificielle (IA).

Cependant, malgré leur importance, ces récents progrès technologiques ne sont que l'une des « mégatendances » qui auront une incidence sur l'avenir du travail. En voici d'autres :

- les **changements démographiques**, qui se traduiront par le vieillissement de la population active, l'augmentation des départs à la retraite et le ralentissement ou le déclin de l'offre de main-d'œuvre;
- l'éventail des effets du **changement climatique** sur les différents secteurs d'activité, les travailleurs et les régions du Canada;
- l'influence de la **financialisation** sur les types d'investissement, la répartition des revenus et l'évolution de la demande de compétences précises;
- l'incidence des configurations incertaines des échanges **commerciaux** sur les chaînes d'approvisionnement, la production, la composition sectorielle et les emplois connexes.

Chacune de ces tendances est susceptible d'entraîner des perturbations et comporte des défis stratégiques, des possibilités et des incertitudes uniques en leur genre que viennent aggraver leurs liens complexes.

Les perceptions et les attentes des Canadiens détermineront la façon dont ils s'adapteront à l'avenir du travail. Il va de soi qu'il est essentiel de posséder de l'information fiable et compréhensible, mais, dans l'état actuel des choses, le manque de compréhension commune des risques et des possibilités associés à l'avenir

du travail engendre de la confusion. Compte tenu de l'importance qui leur est accordée dans les publications récentes, nous nous attarderons ici sur trois de ces « mégatendances » : i) les progrès technologiques, ii) les changements démographiques et iii) le changement climatique<sup>1</sup>. Nous passons en revue les plus récentes recherches dans ces domaines en nous intéressant plus particulièrement à leurs implications pour le Canada. Le tableau 1 donne un aperçu des enjeux liés à ces mégatendances.

Ce numéro de *Perspectives de l'IMT* se veut une incursion initiale dans l'avenir du travail. Il vise à mieux clarifier les éléments les plus largement admis concernant les domaines mentionnés et à bien cerner les lacunes actuelles en matière d'information sur le marché du travail, car c'est en comblant ces lacunes qu'on pourra donner aux décideurs et aux intervenants les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour façonner l'avenir du travail.

## Lacunes en matière de recherche sur l'avenir du travail au Canada

Dans notre étude, nous avons examiné au total 38 rapports et, même si nous avons mis l'accent sur le Canada, nous avons inclus un certain nombre de rapports clés ayant une dimension internationale<sup>2</sup>. La première étape a consisté à évaluer systématiquement les approches structurelles adoptées pour le vaste éventail d'études. L'exercice a révélé les lacunes suivantes :

- *Peu de domaines thématiques* : Les trois cinquièmes des études propres au Canada portent essentiellement sur les répercussions des progrès technologiques comme ceux réalisés en IA. Les autres traitent du changement climatique ou de démographie. S'il est vrai que des rapports mentionnent de multiples mégatendances, aucun ne tient compte explicitement de leurs interactions.

- *Approches incohérentes* : Les différences dans les méthodologies, les paramètres et les définitions limitent la comparabilité des études, même dans des domaines similaires. Une grande variété de méthodes interdisciplinaires peut, il est vrai, renforcer l'ensemble des analyses, mais elle peut aussi rendre difficiles à discerner les connaissances utilisables.

**Tableau 1 : Résumé des mégatendances analysées dans les publications**

Mégatendances	Exemples d'incidences possibles	Nombre d'études
<b>Progrès technologique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatisation de la production</li> <li>• Intelligence artificielle (IA)</li> <li>• Numérisation</li> <li>• Robotique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertes d'emploi généralisées ou rapides</li> <li>• Restructuration des emplois existants</li> <li>• Émergence de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières</li> <li>• Demande accrue de compétences générales et de compétences techniques poussées</li> <li>• Baisse de la demande d'emplois routiniers ou semi spécialisés</li> <li>• Évolution des modèles opérationnels</li> </ul>	25
<b>Changement démographique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vieillesse de la population</li> <li>• Hausse de l'âge moyen de la population active</li> <li>• Migration et immigration</li> <li>• Urbanisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte de travailleurs hautement qualifiés (surtout ceux possédant des compétences générales)</li> <li>• Difficultés budgétaires dues à la réduction de l'assiette fiscale (ratio supérieur des inactifs âgés aux actifs)</li> <li>• Croissance économique freinée par les pénuries de main-d'œuvre</li> </ul>	17
<b>Changement climatique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Températures moyennes plus élevées</li> <li>• Événements météorologiques extrêmes d'intensité accrue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte de productivité due aux conditions météorologiques exceptionnelles</li> <li>• Évolution de la répartition des secteurs dépendants du climat (p. ex. l'agriculture et le tourisme)</li> <li>• Défis pour les secteurs à forte intensité de carbone et pour le déplacement des travailleurs</li> <li>• Investissement accru dans les secteurs «verts»</li> <li>• Apparition de nouveaux emplois et de nouvelles carrières, y compris de nouvelles exigences en matière de compétences</li> </ul>	4

*Note* : Bien que nous ayons examiné 38 rapports, le nombre de thèmes ne correspond pas aux totaux, car certains rapports traitent de plusieurs thèmes.

*Source* : [Télécharger la bibliographie annotée sur l'avenir du travail](#) du CIMT.

- *Prévisions de trajectoire unique* : Même si la plupart des études comportent une analyse quantitative, peu d'entre elles présentent des intervalles de confiance ou des analyses de scénarios. Par exemple, un seul rapport canadien tient compte de différents scénarios dans son analyse.
- *Granularité limitée* : Seulement le quart des rapports axés sur le Canada comprennent des prévisions du marché du travail à l'échelle provinciale, et seulement deux études fournissent des renseignements à l'échelle infraprovinciale.

Les trois grands thèmes de l'avenir du travail et les constatations des publications sont examinés de façon plus détaillée ci-dessous. Nous n'avons pas ici pour but de procéder à une analyse documentaire exhaustive. Nous souhaitons plutôt nous concentrer sur les données probantes tirées de rapports liés à ces mégatendances, dans la mesure où elles concernent l'avenir du travail au Canada (voir le tableau 1).

## Progrès technologiques

Deux thèmes centraux ressortent des publications traitant de technologie : i) la substitution des machines aux emplois ou leur complémentarité; et ii) la modification de la composition des compétences requises. Ce dernier domaine constitue un défi particulier que nous aborderons plus en détail dans un futur numéro de *Perspectives de l'IMT* sur les pénuries de main-d'œuvre, les pénuries de compétences et les inadéquations.

### 1. *Substituabilité ou complémentarité de la technologie et son incidence sur les emplois*

L'aspect le plus important de l'incidence des nouvelles technologies sur le marché du travail est sans doute la possibilité de pertes d'emplois à grande échelle. La question controversée est de savoir si les machines remplaceront le travail humain et créeront un chômage généralisé, ou si

elles viendront compléter les tâches des travailleurs et augmenter leur productivité sans entraîner de mises à pied généralisées. Il existe deux écoles de pensée dominantes sur cette question.

Selon la première, les procédés automatisés et les machines remplaceront les travailleurs en grand nombre. L'étude classique dans ce domaine est celle de **Frey et Osborne (2013)** (en anglais seulement). Selon les auteurs, l'évolution récente de l'automatisation met 47 % de l'emploi total aux États Unis à « haut risque » d'être remplacé par la technologie.

Les tenants de la seconde école de pensée affirment que l'automatisation ne remplacera totalement qu'une part relativement faible des emplois. Au lieu d'être remplacés par des machines, la plupart des emplois seront restructurés et, dans de nombreux cas, seules certaines tâches de chaque emploi seront automatisées. La restructuration peut se produire dans le contexte actuel d'un emploi (p. ex. par l'utilisation d'algorithmes de balayage de texte pour faciliter le travail de recherche des techniciens juridiques), ou impliquer la modification des opérations de travail et de nouvelles relations entre employeur et employés, même si les tâches essentielles demeurent inchangées (voir l'encadré 1). Quelle que soit la voie que suivra la restructuration, **Arntz et coll. (2017)** (en anglais seulement) avancent que 9 % seulement en moyenne des emplois des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sont à risque élevé d'être entièrement automatisés (voir aussi **Kim et coll. (2017)**, en anglais seulement). De même, une étude du **McKinsey Global Institute (2017)** (en anglais seulement) révèle que moins de 5 % des professions aux États Unis sont entièrement automatisables et qu'environ la moitié seulement des activités professionnelles risquent d'être automatisées. Bien sûr, tous font remarquer qu'un

ensemble d'autres facteurs comme l'intervention du gouvernement et le comportement des entreprises déterminera le rythme et le lieu de l'automatisation et de la perte d'emplois.

Dans le contexte canadien, **Lamb (2016)** (en anglais seulement) applique le modèle de Frey et Osborne et celui de McKinsey aux données canadiennes. Il estime que 42 % de la main-d'œuvre canadienne risque fort d'être touchée par l'automatisation au cours des 10 à 20 prochaines années. Cela ne signifie pas que 42 % des emplois seront entièrement perdus, mais plutôt que les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences pour

### Encadré 1. Modèles opérationnels novateurs et évolution des régimes de travail

Les progrès technologiques ont favorisé l'innovation en matière de modèles d'affaires et ont créé de nouveaux modes d'offre de biens et de services, autant de développements qui sont susceptibles d'améliorer la productivité et le bien-être des consommateurs.

Du point de vue du marché du travail, dans bien des cas, les tâches propres aux emplois n'ont pas changé, mais la relation entre le travailleur et l'employeur, elle, a changé, ce qui a conduit à l'émergence de nouvelles formes de travail qui exigent souvent un degré élevé de souplesse, souplesse qui peut être un avantage, car elle offre à la personne la possibilité de travailler au moment et dans le lieu souhaité. Dans d'autres cas, cette souplesse s'accompagne d'une certaine incertitude quant au nombre d'heures de travail et au revenu, ainsi que de l'accès limité, voire inexistant à un éventail d'avantages sociaux – ce qui soulève des inquiétudes quant à la façon dont la technologie peut contribuer à la précarité des travailleurs.

s'adapter à la nature changeante des exigences de l'emploi (voir ci-dessous). Selon l'estimation de Lamb, 36 % de la main-d'œuvre canadienne est employée dans des professions hautement qualifiées peu vulnérables à l'automatisation. Le rapport conclut que les emplois canadiens comportant des tâches routinières, qui sont pour la plupart effectuées par des travailleurs peu qualifiés, sont très susceptibles d'être automatisés, mais que même ces emplois pourraient n'être que restructurés et non entièrement éliminés. Une autre étude canadienne réalisée par **Oschinski et Wyonch (2017)** (en anglais seulement) montre que les secteurs d'activité où plus des trois quarts des emplois sont à risque élevé d'automatisation ne comptent que pour 1,7 % de l'emploi.

Dans l'ensemble, les résultats des études examinées ci-dessus suggèrent que des méthodologies différentes conduisent à des prédictions très différentes quant à la probabilité de voir les emplois automatisés. De plus, bien que le Canada semble être en position relativement solide pour faire face aux changements technologiques à venir, il sera important de surveiller et d'évaluer continuellement la recherche générale et florissante liée à l'automatisation et à ses répercussions sur le marché du travail.

#### 2. Amélioration des compétences des travailleurs en vue des répercussions technologiques

La seconde dimension de l'incidence de la technologie a trait à ses répercussions sur les exigences en matière de compétences pour les emplois nouvellement créés. La question centrale ici est de savoir si les travailleurs posséderont les compétences et la qualification exigées pour les emplois de l'avenir (**Hewitt, Conseil canadien des affaires, 2016**) (en anglais seulement).

Dans son rapport, la firme **Deloitte (2017)** souligne que l'automatisation modifiera la nature de la

qualification et des compétences nécessaires à l'exécution des tâches. Les auteurs définissent huit modèles à partir de ce qu'ils appellent des compétences « à l'épreuve de l'avenir ». Pour chaque modèle, ils relèvent plusieurs professions jugées à risque élevé ou faible d'être perdues du fait de l'automatisation, selon les compétences qui leur sont associées.

Dans un exercice similaire, la **BRC (2018)** évalue 300 professions canadiennes ainsi que les compétences essentielles connexes. Les auteurs avancent que la demande de travailleurs possédant des compétences en gestion et une grande habileté à la pensée critique (appelés « Résolutifs ») et de travailleurs possédant de fortes capacités d'analyse (appelés « fournisseurs ») est celle qui devrait connaître la croissance la plus marquée. Ils estiment que les résolutifs et les fournisseurs représenteront 45 % des travailleurs canadiens d'ici 2021.

**Le Conseil consultatif en matière de croissance économique (2017)** estime que les progrès technologiques menaceront plus de 10 % des emplois canadiens. Pour faire en sorte que les Canadiens possèdent les compétences et les capacités requises pour saisir les débouchés créés par la technologie, le Conseil est d'avis ce que les dépenses annuelles consacrées à la formation et à l'éducation postsecondaire devront augmenter d'environ 15 milliards de dollars.

Pour compléter l'éducation postsecondaire, **Lamb et Doyle (2017)** (en anglais seulement) soutiennent que les employeurs devraient offrir des programmes de formation aux travailleurs actuels pour les outiller avec les compétences requises pour s'adapter à l'évolution du monde du travail. Les efforts des employeurs seront plus fructueux s'ils sont appuyés par des mesures de politique publique, notamment par l'investissement dans la recherche et le développement technologique, la

création d'une culture de l'éducation permanente, la promotion de programmes de formation flexibles et la facilitation de la collaboration entre les entreprises et les écoles postsecondaires (**Lamb et Lo, 2017**) (en anglais seulement).

## **Démographie : une population vieillissante**

De nombreux pays, dont le Canada, sont confrontés au vieillissement de la population et au déclin de la main-d'œuvre. Alors que le baby boom de l'après guerre a entraîné une forte augmentation de la population et de l'offre de main-d'œuvre, l'effondrement de la natalité qui a suivi est l'une des causes sous jacentes du ralentissement de la croissance de la population active. Parallèlement, au cours des dernières années, le Canada a connu une augmentation rapide de la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus. Avec le départ à la retraite de la génération hors norme des baby boomers qui commence, l'offre globale de main-d'œuvre s'en trouve encore plus réduite (**Fields et coll., 2017**).

Ce changement démographique devrait entraîner plusieurs défis socioéconomiques, notamment une augmentation des dépenses publiques liées à l'âge, comme les dépenses de santé et de soins de longue durée, l'évolution des modes d'épargne et de consommation, une réduction de l'assiette fiscale et une baisse de la croissance du PIB par habitant, principalement en raison du ralentissement de l'expansion de la main-d'œuvre. En fait, certains soutiennent que le principal défi d'une population vieillissante consister à trouver le moyen d'ajuster l'offre de main-d'œuvre pour atténuer les répercussions sur l'économie canadienne (voir **OIT, 2018a**) (en anglais seulement). D'ailleurs, les projections de la demande future de main-d'œuvre au Canada font état d'un total de 4,4 millions d'emplois vacants dus aux changements démographiques, et ce par comparaison à

700 000 emplois seulement créés par l'expansion économique (**McDaniel et coll., 2015**) (en anglais

seulement). Une telle situation risque de susciter des préoccupations au sujet des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et c'est là une question que nous aborderons dans un prochain numéro de *Perspectives de l'IMT*.

Un sujet de recherche clé sera d'examiner comment élaborer et mettre en œuvre une gamme de stratégies visant à améliorer la productivité, à accroître l'offre de main-d'œuvre par une immigration efficace et à encourager une plus grande participation à la population active parmi les groupes sous représentés comme les travailleurs âgés et les Autochtones.

## Changement climatique

Le changement climatique est un phénomène mondial qui aura des répercussions considérables sur l'emploi, la croissance et la répartition des revenus. Ces répercussions varieront grandement selon les régions géographiques et les secteurs économiques, mais leur incidence globale pourrait être énorme. Dans une étude du gouvernement fédéral, les auteurs estiment que sans efforts de réduction ou d'atténuation, le changement climatique coûtera à l'économie 21 à 43 milliards de dollars d'ici 2050 (**Environnement et Changement climatique Canada, 2016**).

La mise en œuvre de politiques d'atténuation du changement climatique comporte à la fois des risques et des opportunités. Cela est particulièrement important, car le Canada s'est engagé à lutter contre le changement climatique en participant à des accords internationaux comme **l'Accord de Paris de 2015**. L'un des grands principes d'une politique climatique à long terme est l'élimination progressive des industries polluantes et l'expansion des secteurs « verts », ou durables sur le plan de l'environnement. L'impact du changement climatique sur les secteurs à forte intensité de carbone et sur les secteurs verts dépendra énormément des initiatives mises en œuvre pour en freiner les effets et promouvoir

une économie durable (**Barbier, 2016**) (en anglais seulement).

Selon un rapport de **l'OIT (2018b)**, l'adoption de pratiques durables visant à atténuer le changement climatique pourrait créer 18 millions d'emplois nets à l'échelle mondiale. Et bien que le rapport **d'Environnement et Changement climatique Canada (2016)** souligne la possibilité de répercussions positives nettes sur l'emploi au Canada, il met en garde contre le fait que ces répercussions nettes masquent l'ampleur des perturbations du marché du travail. D'ailleurs, cela est vrai des répercussions sur le marché du travail de toutes les mégatendances.

Cette dernière étude attire l'attention sur le fait que, même si l'écologisation de l'économie offre la promesse d'une création d'emploi, il est nécessaire de trouver des politiques bien équilibrées qui soutiendront efficacement la transition des Canadiens vers une économie faible en carbone. En ce sens, les politiques devront être finement ajustées à chaque secteur pour trouver un équilibre entre les principaux objectifs stratégiques et les multiples incidences potentielles sur l'emploi, le commerce, la productivité et l'innovation, entre autres. L'un des principaux défis de la recherche consistera à mieux comprendre le lien entre la conception des politiques et leurs implications éventuelles pour le marché du travail et sur le plan socioéconomique.

## Pour aller de l'avant

Chacune des trois mégatendances dont il a été question ci dessus — progrès technologiques, changements démographiques et changement climatique — correspond à un domaine de recherche à la fois vaste et complexe. De plus, dans chaque domaine, la recherche est axée sur l'analyse et la prédiction prospectives,

deux exercices où abondent incertitudes et manquent les données.



Quoi qu'il en soit, l'une des principales lacunes constatées au cours de notre évaluation est l'absence d'analyses sur les incidences combinées des mégatendances actuelles. Cela est crucial, car c'est l'ensemble de ces tendances et leurs interactions qui auront des répercussions sur les marchés du travail et qui poseront des défis stratégiques concrets. Dans certains cas, ces interactions accentueront les répercussions individuelles. Dans d'autres cas, elles auront pour effet d'atténuer les incidences négatives.

Le tableau 2 présente à titre d'illustration des exemples de questions de recherche ayant trait à

ces trois mégatendances. Il met en évidence le fait que même les questions posées différeront selon a) ce que l'on croit être l'incidence dominante de la technologie et b) l'aspect des autres mégatendances qui interagira avec la technologie. De plus, la vaste portée de la recherche exige d'évaluer une gamme de scénarios de probabilité variable.

Ces interactions sont beaucoup plus complexes que ce qui est présenté ici, surtout si l'on tient compte d'autres mégatendances comme le changement climatique (qui interagit à la fois avec la technologie et une main-d'œuvre vieillissante).

**Tableau 2 : Illustration des interactions et des questions de recherche : progrès technologiques, changements démographiques et changement climatique**

Interaction entre mégatendance et incidence précise	Progrès technologiques	
	Substituabilité : Pertes d'emplois	Complémentarité : demande de compétences et de travailleurs
<b>Changements démographiques : Déclin de la participation à la population active</b>	Comment le déclin de la main-d'œuvre attribuable au vieillissement de la population active se compare-t-il aux pertes d'emplois prévues en raison de la technologie?	Comment atténuer la perte du capital humain et d'offre de main-d'œuvre attribuable à la sortie des travailleurs âgés du marché du travail?
<b>Changement climatique : Investissements accrus dans l'énergie verte</b>	Dans quelle mesure les secteurs liés aux énergies renouvelables peuvent-ils atténuer les pertes d'emploi dans d'autres secteurs?	Quelles compétences sont requises pour répondre à la demande de main-d'œuvre dans un secteur vert en pleine croissance?



Comme nous l'avons dit tout au début, il existe d'autres mégatendances dont nous ne traitons pas ici, comme le commerce, la financiarisation, l'innovation commerciale et les changements dans les systèmes éducatifs. Dans tous ces domaines, les choix en matière de politique joueront un rôle important et détermineront dans certains cas les résultats.

Bien qu'il soit essentiel d'étudier les interactions complexes entre les mégatendances, il importe que de tels efforts viennent aussi combler les lacunes déjà mentionnées. Dans le contexte canadien, cela signifie qu'il faut accorder une plus grande attention aux incidences provinciales et sectorielles et voir comment les responsabilités afférentes à l'amélioration des compétences des travailleurs seront partagées entre les divers paliers de gouvernement, les entreprises du secteur privé et les autres acteurs. De plus, les décideurs devraient être pleinement conscients des incertitudes et des réserves entourant toute analyse prospective. L'élaboration de scénarios multiples est un outil utile pour faire connaître les réserves concernant la prévision de l'avenir du

travail.

Comme première étape pour combler ces lacunes, le CIMT travaille de concert avec ses partenaires et avec les intervenants à la création d'un cadre d'analyse des interactions entre les progrès technologiques et les changements démographiques. L'exercice favorisera l'analyse la plus granulaire possible et devrait comporter l'élaboration de plusieurs scénarios à prendre en considération.

S'il est vrai qu'il reste encore beaucoup à étudier et à analyser, ce numéro de *Perspectives de l'IMT* a permis de passer en revue les nombreux rapports produits au cours des dernières années sur l'avenir du travail au Canada et a mis en évidence les principales lacunes en matière d'information et de connaissances sur le marché du travail dans ce domaine d'actualité en évolution. Un résumé plus complet des rapports examinés est présenté dans **la bibliographie annotée accessible sur notre site Web**.

## Remerciements

Ce numéro de *Perspectives de l'IMT* a été préparé par Behnoush Amery du CIMT. Nous aimerions remercier les partenaires du CIMT des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que de notre **Groupe consultatif pancanadien des intervenants** et de notre **Comité d'experts en information sur le marché du travail** pour leurs observations et leurs suggestions. En particulier, l'équipe tient à remercier pour leurs réactions et leurs suggestions utiles Edith Alido, Sandip Basi, Charles Beach, Kate Bolton, Travis Campbell, Karen Charnow Lior, Gilles Claveau, Michel Cournoyer, Morrow Dallas, Debra Hauer, Judith Hayes, Tanveer Islam, Alan Moon, Cam Pelzer, Erica Rayment et Angela Ross. Nous aimerions également remercier Sarah Doyle (Brookfield Institute), Charlie Parker (Forum des politiques publiques du Canada), Santo Milasi (OIT), ainsi qu'Elizabeth Dhuey, Alix Jansen, Michal Perlman et Linda White (Université de Toronto) pour leurs observations et réactions.

Pour de plus amples renseignements sur ce numéro de *Perspectives de l'IMT* ou sur d'autres activités du CIMT, n'hésitez pas à communiquer avec Behnoush Amery, économiste principale, à [behnoush.amery@lmic-cimt.ca](mailto:behnoush.amery@lmic-cimt.ca), ou avec Tony Bonen, directeur, Recherche et analyse, à [tony.bonen@lmic-cimt.ca](mailto:tony.bonen@lmic-cimt.ca).

## Références

Tous les documents de référence cités dans ce texte se trouvent dans la **bibliographie annotée sur l'avenir du travail du Conseil de l'information sur le marché du travail (août 2018)**.

## Notes

1. Ces trois mégatendances ont été choisies, car ce sont celles dont il est le plus souvent question dans les publications récentes traitant de l'avenir du travail. S'il est vrai que, comme nous le verrons plus loin, la technologie et l'automatisation dominent les débats sur l'avenir du travail, la démographie et le climat sont néanmoins des éléments importants du dialogue naissant. Les autres tendances, même si elles sont importantes, sont beaucoup moins abordées dans le débat général et sortent du cadre du présent numéro de *Perspectives de l'IMC*.
2. Depuis le 2 août 2018, 38 rapports ont été examinés (26 portaient spécifiquement sur le Canada, et 12 n'étaient pas canadiens).