

**Le Conference
Board du Canada**

En partenariat avec le



**Future
Skills
Centre**

**Centre des
Compétences
futures**

Apprendre les uns des autres

Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut,
dans le Nord de l'Ontario et au Yukon





Future Skills Centre Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat
avec le :



Le Conference
Board du Canada

Blueprint

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.



Table des matières

4

Principales conclusions

5

**Demande croissante
de compétences**

8

**Les fournisseurs de formation
du Nord vont au-delà de la
simple formation**

10

**Les défis de la formation dans
le Nord**

26

**Avoir une vue d'ensemble du
perfectionnement des compétences**

27

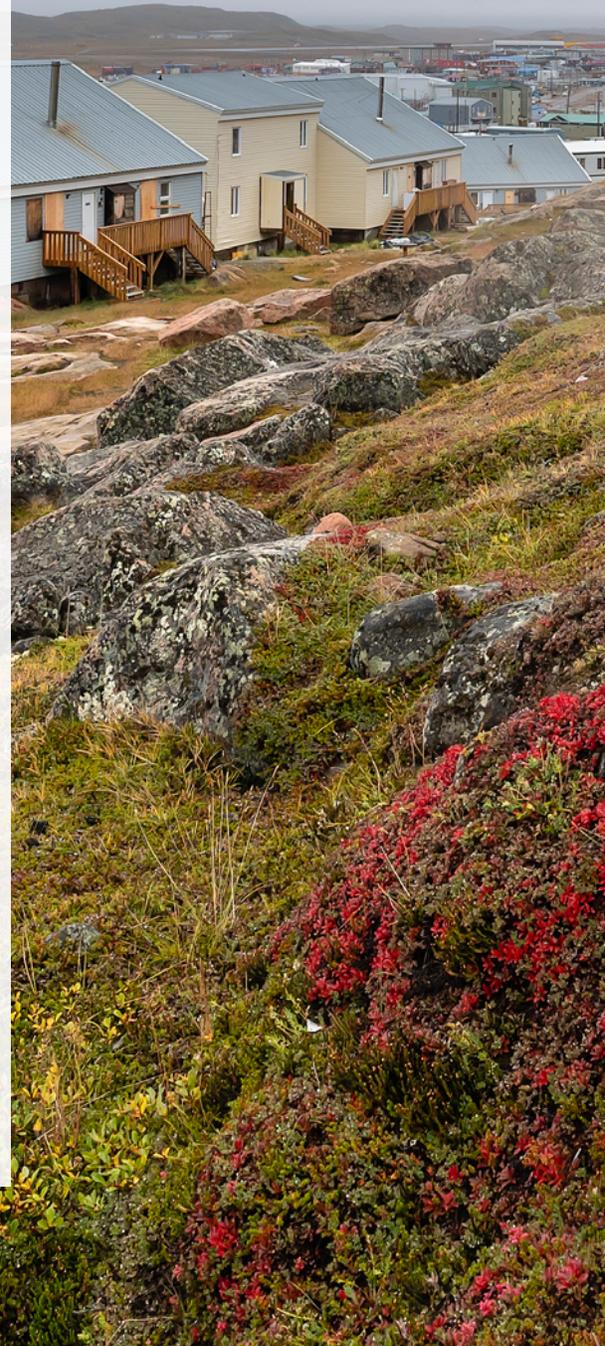
**Annexe A
Méthodologie**

30

**Annexe B
Bibliographie**

Principales conclusions

- Selon les modèles de prévision économique du Conference Board du Canada, les métiers spécialisés sont une priorité et figurent parmi les professions qui seront les plus recherchées au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon entre 2024 et 2045; répondre à cette demande demeure une préoccupation constante.
- Les organismes voués à la formation et les groupes d'intérêts jouent un rôle clé dans la promotion des métiers dans les régions nordiques en invitant les enfants, les jeunes et les groupes marginalisés à envisager une carrière dans les métiers.
- Il est essentiel de renforcer la confiance en soi des étudiants, en particulier s'ils sont issus de groupes marginalisés et de communautés éloignées et suivent une formation ou entreprennent une nouvelle carrière.
- Les écarts qui persistent en matière de scolarisation et d'accès aux services publics empêchent les étudiants autochtones et du Nord d'accéder à un métier, même après leur participation à un programme de formation.
- Pour pallier les lacunes en matière de services, ces organismes de formation offrent maintenant des services qui dépassent la simple formation, comme du soutien en santé mentale pour les étudiants, de l'aide pour un obtenir un emploi, un permis de conduire ou un diplôme d'études.
- Dans les communautés autochtones et nordiques, un financement pluriannuel est nécessaire pour soutenir les programmes de formation. Par exemple, au Nunavut, le programme Q-STEP de la Qikiqtani Inuit Association s'appuie sur la recherche et les partenariats pour obtenir un financement à long terme.
- Dans le cadre des programmes offerts en régions éloignées souffrant d'un manque d'infrastructures, les activités de planification et la logistique sont complexes et coûteuses. Pour surmonter ces difficultés, le programme de formation professionnelle Level Up d'Oshki-Wenjack offre des services mobiles.
- La mise en place de réseaux intersectoriels régionaux et de groupes de travail gérés par les administrations locales, les établissements d'enseignement ou d'autres organisations favorise la collaboration et réduit le dédoublement des services de perfectionnement des compétences. Le programme de menuiserie-charpenterie pour les femmes de l'Université du Yukon souligne l'importance des réseaux dans le processus de formation.



Demande croissante de compétences

Les communautés des régions du Nord du Canada continuent de vivre de profondes transformations. Selon les prévisions du Conference Board, le PIB réel du Yukon, du Nunavut et du Nord de l'Ontario devrait augmenter respectivement de 41 %, 8 % et 20 % entre 2024 et 2045.

Le projet « Apprendre les uns des autres »

Apprendre les uns des autres : Analyse comparative des besoins du marché du travail et des compétences connexes dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut est un projet de recherche pluriannuel collaboratif mené par le Conference Board du Canada. Ce projet, entrepris pour le compte du Centre des Compétences futures du Canada, fait appel à divers partenaires autochtones, gouvernementaux et d'établissements postsecondaires du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut. Il présente une analyse du marché du travail et des prévisions économiques pour chaque région entre 2024 et 2045, ainsi qu'une description des compétences recherchées et des principaux défis en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre et des compétences dans ces régions nordiques. À ce projet s'ajoutent une analyse et une présentation des initiatives de formation et de perfectionnement des compétences offertes dans ces régions.

Consultez les autres publications de la série « [Apprendre les uns des autres](#) » pour accéder à notre analyse approfondie.

L'emploi devrait également augmenter de 10 % au Yukon, de 18 % au Nunavut et de 5 % dans le Nord de l'Ontario au cours de la même période¹. En cette période de changement, la demande de travailleurs qualifiés est forte.

Dénicher des travailleurs et les maintenir en poste est une préoccupation importante pour les employeurs du Canada. Dans l'ensemble, le taux de postes vacants a augmenté depuis 2015, atteignant un sommet de 5,9 % au T2 de 2022. Au T3 de 2023, ce taux n'avait toujours pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie². La plupart des régions du Nord ont été confrontées à des taux de postes vacants plus élevés que ceux du reste du Canada au cours des dernières années : au T2 de 2022, le taux de postes vacants dans le Nord-Est et le Nord-Ouest de l'Ontario étaient respectivement de 6,1 % et de 6,5 %, et celui du Yukon de 8,1 %. Au cours de la même période, le Nunavut est resté en dessous de la moyenne canadienne, à 3,7 %³.

Nos projections de base montrent que la demande de main-d'œuvre variera d'une région à l'autre :

- Le Yukon connaîtra une augmentation de l'emploi dans l'administration publique et la défense, ainsi que dans les services commerciaux et non commerciaux⁴.

1 Ces prévisions de base se fondent sur nos prévisions pour les économies régionales. Pour en savoir plus, consultez la méthodologie à l'annexe A.

2 Statistique Canada, Tableau 14-10-03125-18.

3 Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires.

4 Dans le cadre de nos prévisions économiques, les services commerciaux comprennent les secteurs suivis : services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; services liés à l'information et à la culture; arts, spectacles et loisirs; services d'hébergement et de restauration. Les services non commerciaux comprennent les soins de santé, l'assistance sociale, les hôpitaux et les services éducatifs.

- Au Nunavut, l'emploi augmentera dans les secteurs de l'administration publique et de la défense, des services non commerciaux et du commerce de gros et de détail.
- Dans le Nord de l'Ontario, les secteurs de la fabrication, des services non commerciaux et des services commerciaux seront les principaux moteurs de la croissance de l'emploi. (Les résultats de nos prévisions économiques pour chaque région sont disponibles [ici](#)).

Les prévisions font état d'une forte demande de travailleurs titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires dans toutes les régions. Dans nos scénarios de base de 2024 à 2045, plus de 60 % des 50 principaux emplois au Yukon et au Nunavut exigeront des études postsecondaires, contre 55 % des principaux emplois dans le Nord de l'Ontario.

Selon nos prévisions de base, les métiers spécialisés compteront parmi les 50 professions les plus recherchées entre 2024 et 2045. Au Nunavut, les métiers spécialisés représentent 11 % des 50 principales offres d'emploi, alors que dans le Nord de l'Ontario et au Yukon, ils représentent respectivement 22 % et 25 %.

Parmi les professions très prisées dans les trois régions, on compte notamment les conducteurs de camions de transport, les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction, les conducteurs d'équipement lourd et les charpentiers-menuisiers. Les secteurs des métiers et de la construction jouent un rôle primordial dans le développement et l'entretien de grands projets, d'infrastructures, de services et de logements, des domaines qui font souvent défaut dans les régions nordiques et éloignées.

Dans chacune des régions, les établissements d'enseignement postsecondaire (EEP) jouent un rôle important en matière d'éducation et de formation. Le Nord de l'Ontario compte six collèges, cinq universités et cinq instituts autochtones, soit plus de 40 campus au total. L'Université du Yukon est le seul EEP du territoire. Il compte 13 campus situés dans diverses communautés partout au Yukon.

Le Collège de l'Arctique du Nunavut compte cinq campus et des centres d'apprentissage situés dans 25 communautés. En plus de leur programme de base, ces EEP travaillent avec les gouvernements, les organismes sans but lucratif et d'autres organismes de formation pour offrir des formations, des espaces de travail, du financement et d'autres formes de soutien afin d'améliorer les possibilités de formation dans les régions.

Dans les régions à l'étude, de nombreuses communautés sont de petite taille. En 2021, 55 % de la population du Nunavut vivait en région rurale, contre 36 % au Yukon et 35 % dans le Nord de l'Ontario. Comparativement aux milieux urbains, l'accès aux services et aux infrastructures est généralement plus restreint dans les communautés rurales et autochtones^{5,6} et on observe un écart important entre les communautés rurales et urbaines en ce qui concerne les compétences de base en lecture et en mathématiques⁷. Les leaders communautaires et les représentants de l'industrie, des établissements d'enseignement et des gouvernements à tous les niveaux cherchent activement à créer des possibilités de perfectionnement des compétences pour répondre aux besoins en matière d'emploi dans chaque région.

Les régions à l'étude comportent une proportion beaucoup plus élevée d'Autochtones que la population nationale, qui compte 5 % d'Autochtones. En 2021, les Inuits représentaient 84 % de la population du Nunavut. Vingt-deux pour cent de la population du Yukon et 18 % de la population du Nord de l'Ontario se sont déclarés Autochtones⁸.

Dans chacune de ces régions, les EEP ont déployé des efforts auprès des communautés autochtones pour favoriser l'accès de ces populations aux études postsecondaires. Cela dit, en 2021, dans l'ensemble de ces régions, les Autochtones étaient moins susceptibles de détenir un diplôme d'études postsecondaires que les non-Autochtones (voir le graphique 1).

5 Développement économique rural, « Possibilités rurales, prospérité nationale ».

6 Freestone et Panahov, « Point clé ».

7 Zarifa, Seward et Milian, « Location, Location, Location ».

8 Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de la population 2021.

Compte tenu de la demande accrue de travailleurs qualifiés dans le Nord, nous avons cherché à donner un aperçu des approches en matière de formation et de perfectionnement des compétences au Nunavut, au Yukon et dans le Nord de l'Ontario pour faire ressortir ce qui fonctionne, les mesures mises de l'avant pour pallier les lacunes, et pour cerner les besoins pour l'avenir.

Nous avons mené des entretiens semi-structurés avec 32 fournisseurs de services de formation au Nunavut, au Yukon et dans le Nord de l'Ontario afin de cerner les défis, les pratiques exemplaires et les lacunes en matière de formation dans ces trois régions. Les fournisseurs de formation interrogés sont des employeurs, des organisations à but non lucratif, des programmes gouvernementaux, des établissements postsecondaires et des gouvernements autochtones. Ces entretiens nous ont permis de comprendre comment les fournisseurs de formation opèrent dans les régions peu peuplées, les communautés rurales et éloignées, et de quelle façon ils offrent un soutien dans les régions à forte proportion de résidents autochtones.

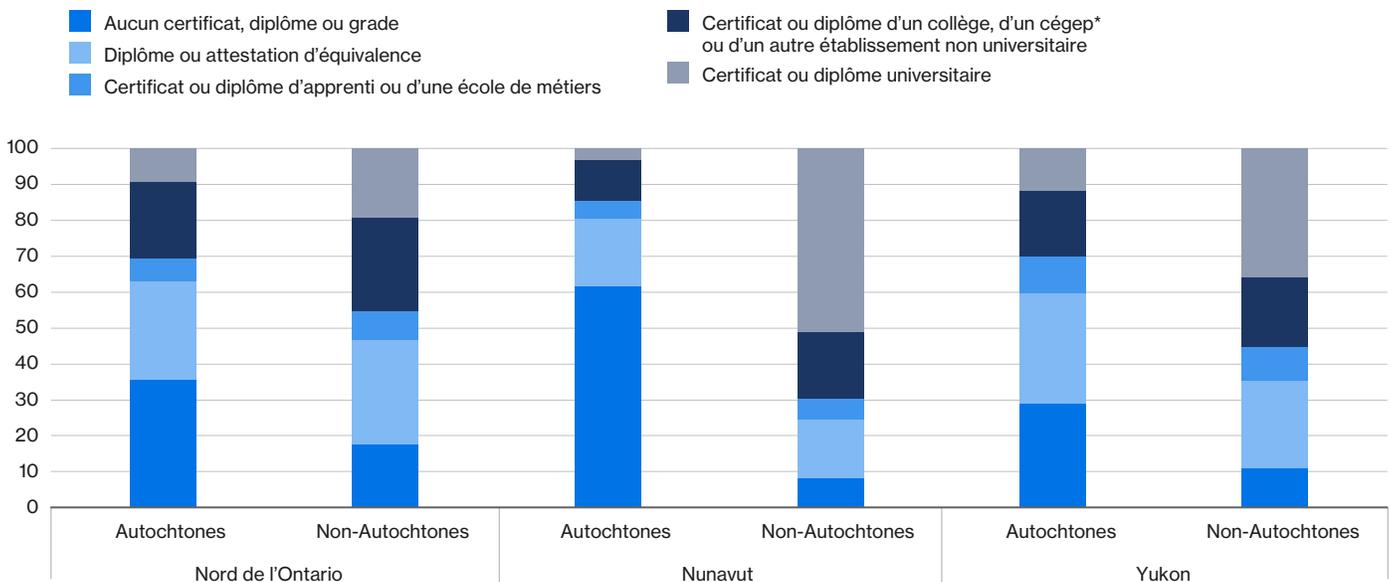
Nous mettons également l'accent sur trois programmes de formation afin de fournir un aperçu approfondi de la manière dont ces organisations fournissent des services aux communautés nordiques. Pour chaque région, nous avons choisi un fournisseur dont l'approche témoigne de la manière dont les programmes permettent de surmonter les obstacles relevés dans le cadre de cette étude. Nous avons retenu les programmes suivants :

- Le programme Qikiqtani Skills and Training for Employment Partnership (Q-STEP) de la Qikiqtani Inuit Association au Nunavut, qui est un exemple de financement stable et de planification à long terme;
- Le programme Oshki-Wenjack Level Up en Ontario, qui adopte une approche novatrice en matière de formation dans les régions éloignées;
- Le programme « Carpentry for Women » de l'Université du Yukon, qui met l'accent sur l'importance de la création de réseaux dans le processus de formation.

Graphique 1

Des disparités existent entre les Autochtones et les non-Autochtones dans le niveau d'études postsecondaires dans toutes les régions.

(plus haut niveau d'études atteint, 2021, population âgée de 15 ans et plus, en pourcentage)



*Collège d'enseignement général et professionnel
Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.



Les fournisseurs de formation du Nord vont au-delà de la simple formation

Les 32 organismes de formation que nous avons interrogés proposent une gamme de services efficaces qui vont au-delà du perfectionnement des compétences et de la certification. Si le perfectionnement des compétences reste un objectif prioritaire, nos entretiens révèlent que les organismes œuvrant auprès des étudiants autochtones accordent une haute importance au développement de la confiance et du bien-être, en raison des obstacles supplémentaires auxquels sont confrontées de nombreuses communautés autochtones du Nord. Les organisations qui œuvrent auprès des femmes sont également concernées. Les participants ont affirmé poursuivre des objectifs supplémentaires, notamment la sensibilisation à des professions précises, ainsi que la présentation aux étudiants de réseaux de soutien professionnel et personnel.

Environ un tiers des participants ont fait mention de l'importance d'améliorer la santé mentale, le bien-être et de la confiance des étudiants. Les personnes interrogées ont rapporté que certains étudiants se sont sentis blessés par des commentaires négatifs, ne se sentaient pas assez sûrs d'eux-mêmes pour choisir certains domaines d'études ou manquent de confiance en eux et envers leur avenir⁹.

Bien qu'il y ait une demande de travailleurs qualifiés, neuf personnes interrogées ont indiqué que les possibilités de carrière et de formation ne sont pas facilement disponibles dans certaines communautés éloignées. Les personnes interrogées qui desservent une clientèle autochtone rapportent que les étudiants autochtones vivent parfois avec des traumatismes, des problèmes de santé mentale ou que leur contexte de vie les empêche de trouver un emploi ou de suivre une formation. Compte tenu de ces défis, les participants estiment que le fait de renforcer la confiance en soi des étudiants et de leur offrir de nouvelles possibilités améliore le bien-être de ces étudiants, tout comme celui des étudiants appartenant à d'autres groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes LGBTQ+/2E et les immigrants¹⁰.

⁹ Entretiens avec des participants, 2023.

¹⁰ Ibid.

Pour créer un environnement favorable, les fournisseurs de formation œuvrant auprès des étudiants autochtones adoptent diverses approches, comme :

- offrir des ressources en santé mentale, comme une équipe dédiée à la réussite scolaire ou des conseillers en santé mentale
- offrir des horaires de cours souples et des possibilités de rattraper les cours manqués
- prévoir du temps pour l'enseignement individuel
- offrir la possibilité de travailler en compagnie d'Aînés
- offrir des services de garde
- fournir des aliments traditionnels ou du terroir
- prévoir du temps pour permettre la participation à des activités culturelles
- permettre aux élèves de passer du temps avec leurs amis et leur famille
- intégrer dans les programmes d'études des enseignements et des activités de consolidation d'équipe sur le territoire.



Parmi les autres objectifs des fournisseurs de formation, mentionnons :

- **Fournir la formation et les certifications requises pour travailler dans le domaine choisi par l'étudiant** : Par exemple, dans le secteur de l'hébergement, offrir un programme menant à l'obtention d'un certificat de manipulation des aliments ou d'un permis pour servir de l'alcool. D'autres programmes prévoient des certifications en réanimation cardio-respiratoire, en sécurité au travail ou d'autres formations courantes.
- **Sensibilisation à leurs secteurs d'activité respectifs** : Les fournisseurs de formation disent souhaiter présenter aux étudiants des parcours professionnels dont ils ignorent peut-être l'existence ou les aider à surmonter les préjugés envers ces professions (cette observation est particulièrement pertinente pour la formation aux métiers). Ces présentations visent à susciter l'intérêt pour la poursuite d'une carrière dans les métiers ou au sein d'autres professions.
- **Soutenir les étudiants qui intègrent le marché du travail pour la première fois** : Les fournisseurs de formation affirment avoir organisé des placements et proposé une aide à la rédaction de CV ou une formation aux entretiens d'embauche pour aider les étudiants à trouver un emploi. Ils ont également mis les étudiants en contact avec des employeurs à l'aide d'activités de mentorat et de réseautage.
- **Aider les étudiants à bâtir leurs réseaux** : Pour atteindre cet objectif, les fournisseurs de formation ont eu recours à des discussions de groupe, à des événements sociaux, à des salons professionnels et à des événements sectoriels. L'objectif n'était pas seulement de faire progresser la carrière professionnelle des étudiants, mais aussi de les aider à développer un réseau de soutien personnel¹¹. Ces initiatives aident les étudiants à créer des réseaux afin qu'ils vivent des expériences encore plus positives en classe et sur le marché du travail.

11 Ibid.

Les défis de la formation dans le Nord

Les défis cernés par les fournisseurs de formation s'articulent autour de trois thèmes :

- l'accès à un financement suffisant à long terme
- le manque de services et d'infrastructures dans les régions nordiques et éloignées
- l'absence de réseaux interdisciplinaires.

Défi 1 : Assurer un financement suffisant à long terme

Dans 18 des entretiens menés, les participants ont affirmé que l'accès à un financement durable des programmes est une préoccupation importante.

Le financement à court terme, un défi pour 12 organisations, arrive en tête des préoccupations des organisations qui offrent des programmes de formation à une clientèle principalement autochtone. En particulier, les sources de financement à court terme actuellement disponibles entraînent un surcroît de travail administratif et font qu'il est difficile de planifier l'offre de programmes¹². Les fournisseurs de formation interrogés disent vouloir réduire ou éliminer les frais de programme pour les apprenants. Ainsi, au cours des entretiens, l'aide financière aux étudiants est ressortie comme l'un des thèmes les plus pressants. Bien que les aides financières servent à compenser les dépenses engagées par les étudiants, les fournisseurs de formation, et non les étudiants qui ont accès à la formation, doivent assumer le fardeau associé à l'obtention de ce financement et aux exigences de rapport qui s'y rattachent.

Les participants aux entretiens estiment que le financement à long terme et pluriannuel est une étape importante pour pallier aux lacunes se rapportant à certaines compétences ou formations particulières en créant un plan cohérent en matière d'éducation, d'emploi ou de développement économique pour

les communautés qu'ils desservent. Le financement pluriannuel octroyé aux fournisseurs de formation leur a également permis de réaliser des études et des évaluations longitudinales, d'améliorer l'offre de programmes, d'embaucher et de maintenir en poste du personnel qualifié et d'offrir une formation progressive aux étudiants¹³ – ce que l'un des participants a décrit comme la nécessité de financer un parcours d'apprentissage et pas seulement une activité d'apprentissage¹⁴.

Les personnes interrogées qui s'intéressent à la question du financement estiment que le fardeau administratif et les exigences en matière de rapports imposés par les organismes subventionnaires constituent un défi. Cet enjeu découle en partie du financement à court terme; d'une année à l'autre, les fournisseurs de formation doivent présenter une nouvelle demande pour financer les mêmes programmes ou gérer chacun de leurs programmes de formation par l'entremise de sources de financement distinctes. Cette gestion à la pièce requiert un travail de rédaction de propositions qui alourdit considérablement la tâche du personnel. En outre, sept fournisseurs de formation ont fait remarquer que les bailleurs de fonds fournissent rarement du financement pour couvrir les frais d'administration et de personnel et que ce manque à gagner met en péril la continuité de leurs activités¹⁵. Les organisations participantes rapportent être particulièrement touchées par ces enjeux au moment de recueillir du financement, certaines d'entre elles n'ayant pas le personnel nécessaire pour gérer les subventions et les appels d'offres¹⁶.

¹² Ibid.

¹³ Entretien avec un participant, 2023.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Entretiens avec des participants, 2023.

¹⁶ Ibid.

Malgré de bonnes intentions, les critères établis pour soutenir des communautés particulières sont également source d'obstacles pour certains fournisseurs de formation du Nord. Parmi les obstacles, citons l'obligation de verser les fonds à un organisme de bienfaisance enregistré, l'obligation pour les organisations d'être dirigées par des Autochtones, ou encore l'obligation de verser les fonds à des populations cibles particulières.

Pour surmonter ces obstacles en matière de financement, des solutions créatives ont été mises de l'avant :

- la constitution d'une équipe chargée de répondre aux appels d'offres et d'obtenir du financement;
- la création d'une succursale à but lucratif offrant des services-conseils ou d'autres services, et dont les bénéficiaires ont permis de subventionner des programmes de formation¹⁷;
- l'obtention de financement pour payer les salaires et des initiatives financées en partie par leur Première Nation, afin que tous les fonds de subvention puissent être consacrés à l'offre de programmes de formation¹⁸;
- la recherche de partenariats ou d'initiatives de financement conjointes pour financer les projets et répartir les tâches administratives¹⁹.

Des organisations comme Makigiaqta, au Nunavut, s'efforcent de relever ces défis en adoptant de nouvelles approches pour financer le perfectionnement des compétences et des capacités.



Approches novatrices de la Makigiaqta Inuit Training Corporation en matière de financement

Makigiaqta gère un fonds de 175 M\$ destiné à aider les Inuits du Nunavut à perfectionner leurs compétences et à se préparer à l'emploi. Son approche vise à améliorer l'accès aux programmes d'apprentissage et d'emploi, à aider les partenaires à offrir des services et à financer diverses activités comme la recherche et les initiatives de développement de la capacité organisationnelle qui favorise l'emploi pour les Inuits.

La Société adopte une approche annuelle et pluriannuelle en matière de financement. Les programmes qui reçoivent un financement pour une année donnée sont évalués et, à condition que les résultats soient favorables, ils peuvent faire l'objet d'une demande simplifiée l'année suivante; ainsi, l'approche de Makigiaqta allège la charge administrative qui pèse sur les candidats en quête de fonds.

Le financement du développement des capacités et de l'amélioration des systèmes est offert aux organisations qui offrent des formations et des cours – ce financement peut couvrir les coûts liés à la recherche, à l'élaboration de programmes, à la formation du personnel ainsi qu'à l'élaboration de matériel pédagogique. Cela permet à Makigiaqta de faciliter la croissance des organisations et des entreprises qui, à leur tour, soutiennent les communautés qu'elles desservent.

Pour en savoir plus sur Makigiaqta, cliquez [ici](#).

¹⁷ Entretien avec un participant, 2023.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Entretiens avec des participants, 2023.

Étude de cas

Le programme Q-STEP de la Qikiqtani Inuit Association propose diverses formations en partenariat avec des compagnies minières du Nunavut

Par exemple, le Qikiqtani Skills and Training for Employment Partnership (Q-STEP) a noué des partenariats avec d'autres organisations et employeurs afin de garantir un financement à long terme et d'élargir l'offre de programmes. En 2017, le Q-STEP a reçu 7,9 M\$ du Fonds pour les compétences et les partenariats du gouvernement du Canada, 9,4 M\$ de soutien en nature de la part de la Baffinland Iron Mines Corporation et 1,6 M\$ de soutien en nature de la part de la Kakivak Association. Le programme relève de l'Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits (ERAI) de [Mary River](#).

La [Qikiqtani Inuit Association \(QIA\)](#) est l'une des trois associations régionales inuites du Nunavut. La QIA soutient la région de Qikiqtani, où vivent 51 % des Inuits du territoire et qui englobe environ 10 % de la masse continentale du Canada. La QIA dessert 13 communautés accessibles uniquement par avion, depuis Iqaluit, la capitale du territoire, jusqu'à Grise Fiord, la communauté située la plus au Nord au Canada. La QIA a pour mission de faire progresser « les droits et les avantages des Inuits de Qikiqtani en protégeant et en promouvant nos intérêts sociaux, politiques, économiques et culturels, tout en sauvegardant les terres, les eaux et les ressources qui assurent la subsistance de nos communautés²⁰ ».

La QIA vise notamment à offrir des possibilités d'emploi et de formation et à réduire les obstacles systémiques liés au manque de services éducatifs, à la pauvreté, à l'accès aux possibilités de formation et d'emploi et au racisme systémique. En 2017, la QIA a lancé Q-STEP, en collaboration avec la Baffinland Iron Mines Corporation, le gouvernement du Nunavut, le gouvernement fédéral et l'Association Kakivak. Ce partenariat met l'accent sur les relations interculturelles par l'entremise de la formation culturelle, de l'utilisation de l'inuktitut dans le matériel

d'enseignement, et de l'emploi de conseillers culturels inuits et d'agents de liaison avec les communautés, entre autres stratégies.

Le programme Q-STEP met en œuvre plusieurs programmes pour soutenir les Inuits à différents stades de leurs parcours d'apprentissage et professionnel. Ces programmes vont de la formation préalable à l'emploi et de la formation professionnelle aux placements assortis de subventions salariales et aux outils d'aide à l'emploi. Les programmes de formation couvrent la conduite d'équipements lourds, la formation des conducteurs, les bases de l'exploitation minière, l'employabilité et la formation d'apprenti. Q-Step propose également une plateforme d'emploi en ligne appelée Tuttarvik, qui fait office de répertoire de candidats à l'emploi, de générateur de CV et de tableau d'affichage des offres d'emploi. Dans les premières années suivant sa création, Q-STEP a desservi les communautés voisines de la mine de Mary River. Le programme a pris de l'ampleur et s'étend maintenant à toutes les communautés de la région de Qikiqtani. Q-STEP, qui vise à soutenir le perfectionnement des compétences et l'obtention de certifications pour les Inuits, s'adresse tout particulièrement aux chômeurs, aux jeunes et aux femmes²¹.

Créer des partenariats en appui au programme Q-STEP

Q-STEP est un programme quinquennal lancé en 2017 dans le but de favoriser l'emploi des Inuits dans la région de Qikiqtani. Ce programme a permis d'établir un partenariat entre Baffinland, le gouvernement fédéral et QIA afin d'offrir de la formation et d'accroître le financement disponible pour bonifier la formation existante en matière d'accès à l'emploi et de développement de carrière pour les Inuits. Q-STEP visait à s'assurer que Baffinland puisse

²⁰ Qikiqtani Inuit Association, « Who We Are ».

²¹ Qikiqtani Inuit Association, « Q-STEP ».

assumer ses responsabilités en matière de formation et d'emploi des Inuits et en vertu de l'Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits concernant la mine de Mary River. Q-STEP permet d'établir les besoins futurs du marché du travail pour la prochaine décennie : « Nous savons que dans les cinq à dix prochaines années, les pénuries seront légion dans tous les domaines du marché du travail. Nous essayons donc d'anticiper ces besoins et d'y répondre²². »

Q-STEP propose plusieurs programmes, notamment la formation aux conducteurs Q-DRIVE, la préparation à l'emploi Q-START, la formation d'opérateur d'équipement lourd et des placements axés sur les compétences générales et l'expérience de travail.

Jusqu'à présent, Q-STEP a accueilli plus de 700 participants, avec un taux d'emploi de 70 % à l'issue de la première phase du programme. En 2023, Q-STEP a reçu 25 M\$ pour prolonger son programme et en étendre la portée jusqu'en 2028, ce qui lui permettra de fournir ses services aux 13 communautés de la région de Qikiqtani. Ce financement permettra également d'appuyer les projets régionaux en matière d'infrastructure, d'apprentissage et de mobilité professionnelle destinés aux Inuits en situation de sous-emploi par le biais du programme de formation et de perfectionnement pour les Inuits.

Tuttarvik : une approche novatrice en matière d'emploi

Bien déterminée à abolir les obstacles à l'emploi pour les Inuits de la région, Q-STEP a conçu une plateforme Web et une application mobile appelées Tuttarvik. Ces outils sont offerts gratuitement aux employeurs et aux demandeurs d'emploi, ce qui facilite les échanges entre ces deux groupes. Tuttarvik offre une interface conviviale en anglais et en inuktitut et permet aux candidats de créer des CV professionnels à l'aide de menus déroulants, qui offrent la possibilité aux utilisateurs de choisir les compétences et l'expérience qui correspondent à leurs besoins.

²² Représentant 1 de QIA.

²³ Représentant 3 de QIA.

L'outil de rédaction de CV peut aider les utilisateurs à transposer leur expérience d'apprentissage traditionnel ou sur le territoire en compétences reconnues en milieu de travail : « Si vous êtes chasseur ou trappeur, il se peut que vous jugiez que vos compétences ne correspondent pas à celles qui sont requises pour travailler au ministère de l'Environnement... Tuttarvik permet par exemple, dans le cas des compétences d'un chasseur – comme la capacité de planifier et de coordonner, d'exécuter et de respecter les plans de chasse – de trouver des compétences comparables qui s'intégreront dans le CV de l'utilisateur. Cet exercice est intégré au processus d'élaboration du CV de cet utilisateur²³. » Le personnel du programme Q-STEP et les agents de liaison communautaires de la QIA aident également les candidats dans leur démarche. Une fois leur CV créé, les candidats peuvent postuler aux offres d'emploi répertoriées sur le site Web ou être inscrits dans un bassin de candidats afin que les employeurs puissent consulter les CV qui font mention des compétences pertinentes. Un système de gestion de l'apprentissage est également en voie d'élaboration afin de soutenir la formation préalable à l'emploi des Inuits dans les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, des transports, du tourisme, de l'entrepreneuriat et des administrations publiques.

Ce projet est géré de façon à favoriser le développement régional et la mise en œuvre de l'Accord du Nunavut.

Pallier le manque de services

Les principales communautés membres de la QIA sont situées en région éloignée, ce qui crée des défis en matière de formation d'un point de vue logistique, sans parler du temps et des coûts requis. Les retards et les annulations de vols entraînent des perturbations et peuvent coûter cher aux fournisseurs de services de formation et aux étudiants. Par ailleurs, les communautés du Nunavut disposent également d'un nombre limité d'établissements pouvant accueillir et offrir les programmes de formation, en particulier en dehors d'Iqaluit²⁴.

Quels enseignements peut-on tirer de l'approche adoptée par Q-STEP?

Q-STEP s'appuie sur diverses stratégies pour répondre aux besoins particuliers des Inuits de la région de Qikiqtani. Citons notamment :

- **Accéder au financement grâce à des partenariats avec l'industrie :** Le programme Q-STEP, né d'un partenariat avec une société minière, peut compter aujourd'hui sur la participation des entreprises locales des secteurs de la construction, des pêcheries et d'autres organisations afin d'offrir une formation centrée sur les besoins de l'industrie. Un représentant de QIA a déclaré « ... nous ne pouvons y arriver seuls. Comme de nombreuses initiatives ont une incidence sur différents secteurs d'activité, les partenariats sont incontournables. En résumé, pour faire avancer les choses, il faut trouver des partenaires²⁵ ».

- **Recherche et sensibilisation :** La QIA et Q-STEP s'appuient sur la sensibilisation des communautés, les données relatives à la main-d'œuvre, la recherche communautaire, les sondages, les cadres juridiques, la réconciliation et la recherche sur les politiques pour guider l'élaboration de leur stratégie globale et de leurs programmes. Les activités de recherche et de sensibilisation ont aidé à obtenir un financement à long terme, à faire en sorte que leurs services répondent plus directement aux besoins de la communauté, à s'assurer que les gouvernements et les entreprises respectent les exigences des ententes sur les répercussions et les avantages pour les Inuits et d'autres accords, et à former la main-d'œuvre régionale à long terme.
- **Planification des activités de bout en bout :** Q-STEP offre différents niveaux de services, de la formation préalable à l'emploi à la formation professionnelle, en passant par les services d'emploi de Tuttarvik. Q-STEP s'appuie sur ce financement pour embaucher du personnel inuit responsable de la sensibilisation auprès des communautés, du recrutement, du suivi et du counseling en matière d'emploi après la formation, qui est disponible en anglais et en inuktitut. Cela témoigne d'un engagement en faveur d'une vision plus globale de sa communauté. Il est entendu que le simple fait d'offrir une formation préalable à l'emploi ou une formation professionnelle ne suffira pas à tout le monde, et que le programme Q-STEP doit soutenir ses clients même après qu'ils aient terminé leurs cours.

24 Représentant 1 de la QIA.

25 Représentant 2 de la QIA.

- **Répondre aux besoins de la communauté et pallier les lacunes en matière de services :** Dans la mesure du possible, les programmes Q-STEP sont offerts dans les communautés locales ou dans des centres régionaux comme Iqaluit. Comme il compte des agents de liaison dans chaque communauté, le programme Q-STEP maintient une ligne de communication directe avec chaque hameau et il peut s'adapter rapidement aux nouvelles situations. Les agents de liaison informent Q-STEP des besoins communautaires non satisfaits, comme ce fut le cas dans le cadre de son nouveau programme de formation à la conduite, Q-DRIVE. Les administrateurs du programme Q-DRIVE se rendent désormais dans les communautés pour offrir des services de formation à la conduite qui ne sont pas disponibles localement. Cette formation a connu beaucoup de succès, au cours du premier trimestre du programme, avec plus de 250 Inuits formés et 150 permis délivrés. Le nombre de permis délivrés augmentera une fois que le Bureau de l'immatriculation et des permis aura terminé la phase des essais. Dans les communautés, la demande de formation à la conduite est forte, et cette formation répond aux besoins de la communauté, accroît la sécurité et fournit aux employeurs un plus grand bassin de candidats titulaires d'un permis de conduire.

Aide à l'emploi : Q-STEP est un excellent exemple de programme desservant de nombreux autres programmes de formation, qui profitent de ses différents volets : rédaction de CV et de lettres de présentation, conseils sur les stratégies de recherche d'emploi et exercices de préparation aux entretiens d'embauche. En outre, les enseignants ont fourni des examens de pratique pour les secteurs d'activité qui exigent des examens d'entrée. En plus de doter les étudiants des compétences essentielles pour postuler à un emploi, cette approche vise à approfondir leur connaissance du monde du travail.

Quelle est la prochaine étape?

Fort du succès avéré de son premier partenariat avec Baffinland et grâce aux leçons retenues, Q-STEP s'efforce d'accroître ses activités. Les 25 M\$ octroyés par le gouvernement fédéral lui permettront de s'associer à des entreprises d'autres secteurs afin d'élargir ses possibilités de formation et d'emploi pour les Inuits.

À l'aide du financement provenant de CanNor et d'autres sources, la QIA appuie également la création d'un centre de formation à Pond Inlet, qui rendra les programmes de formation plus accessibles aux communautés de la région. Ce centre permettra à la QIA d'offrir des programmes de formation à l'équipement lourd, à la mécanique et à d'autres métiers au Nunavut, afin que les participants n'aient plus à quitter la région pour se former. Le centre de formation disposera d'une cuisine rurale à service complet destinée aux programmes culinaires et d'accueil.

La QIA aurait déclaré : « C'est une première. Nous apprenons au fur et à mesure et nous espérons qu'à terme, le centre de formation permettra à un plus grand nombre d'Inuits de la région de suivre une formation en vue d'exercer des emplois là où les besoins sont toujours criants. Nous espérons aussi que ce projet se poursuivra au-delà de la période couverte par le financement dont nous disposons actuellement... que d'autres occasions s'offriront et que nous serons en mesure d'offrir des services de formation dans d'autres domaines également. On constate un haut degré de collaboration à tous les niveaux. C'est très réjouissant ».

Défi 2 : Lacunes en matière de services et d'infrastructures dans les régions nordiques et éloignées

Lors de nos entretiens, la quasi-totalité des organisations qui desservent les régions éloignées a fait état de difficultés liées aux infrastructures, à l'accès aux services et aux coûts élevés de mise en œuvre des programmes. Ces sujets étaient également au centre des préoccupations d'environ deux tiers des organisations qui desservent principalement les populations autochtones. Les fournisseurs de formation affirment qu'il est particulièrement difficile d'œuvrer auprès des communautés accessibles uniquement par avion, à cause du manque d'infrastructures et de l'accès limité à l'Internet et à d'autres services. Il s'agit d'un défi bien documenté dans les régions nordiques du Canada²⁶. Cependant, le point de vue des fournisseurs de formation met en lumière certaines particularités. Les participants à l'étude œuvrant auprès des communautés éloignées ont soulevé deux principales préoccupations communes : la complexité logistique d'y offrir de la formation et la capacité des étudiants à obtenir des permis et des diplômes.

L'accessibilité des programmes de formation dans les régions éloignées

Les organisations interrogées qui travaillent auprès des étudiants dans des régions éloignées ont été confrontées à des problèmes d'accès aux services et aux infrastructures, particulièrement dans le cadre des programmes axés sur les populations autochtones. En raison du manque d'infrastructures dans les régions éloignées et dans les communautés autochtones, les efforts de planification et la logistique liés au programme s'avèrent plus difficiles²⁷. Trouver des instructeurs qui sont en mesure de se rendre dans une communauté pour de longs séjours, faire en sorte que les employés participent aux activités de sensibilisation et d'accueil, envoyer des outils et des fournitures pour la formation, trouver des

services de garde pour les étudiants et des espaces de travail convenables, voilà des exemples de défis qui font grimper les coûts associés à la prestation du programme.

Deux tiers des fournisseurs de formation desservant principalement des populations autochtones estiment qu'offrir des programmes au sein ou à proximité des communautés autochtones constitue un défi. Dans le cas des programmes pour lesquels il n'y a pas d'établissements de formation à proximité, les étudiants doivent se rendre dans des centres régionaux à Iqaluit, à Thunder Bay ou à Whitehorse. Certains doivent même quitter leur province ou leur territoire.

Le fait d'offrir une formation au sein d'une communauté permet de contrer le choc culturel, de réduire les frais de déplacement et d'éviter l'éloignement de la famille et de ses ressources d'aide.

Certaines options ont été mises de l'avant pour pallier le manque d'infrastructures, notamment les modules de formation en ligne, les jeux informatiques et diverses applications. Cependant, ces options se butent au défi de la connectivité. Au Canada, 93,5 % des ménages jouissent d'un accès Internet haute vitesse, contre 63,1 % au Yukon et 0 % au Nunavut²⁸. Le Nunavut est également la seule région provinciale/territoriale au Canada à dépendre entièrement de l'Internet par satellite, ce qui explique les vitesses de téléchargement moyennes les plus faibles au pays.^{29,30} Dans le Nord de l'Ontario, seules 4 des 285 communautés comptent 50 % ou plus de résidents ayant accès à Internet haute vitesse³¹. Le faible taux d'accès à l'Internet haute vitesse complique l'accès aux études pour les habitants du Nord.

26 Chambre des communes du Canada, Le chemin vers la croissance.

27 Entretiens avec des participants, 2023.

28 Innovation, sciences et développement économique Canada, « Tableau de bord d'accès à Internet haute vitesse ».

29 Li, « Canada's Broadband Internet Speed Increased by 27% in 2021 ».

30 Tranter, « Nunavut Cancels Tender ».

31 Connected North, « État de la large bande dans le Nord de l'Ontario ».

Afin d'améliorer l'accessibilité des programmes de formation au sein des communautés, les fournisseurs de formation :

- fournissent des outils, des équipements de protection et du matériel aux élèves;
- se rendent dans les communautés ou les centres régionaux pour y offrir de la formation, en utilisant souvent des espaces communautaires comme les bibliothèques, les centres de loisirs ou les mairies;
- emploient des remorques d'apprentissage mobiles qui peuvent être transportées dans les communautés;
- offrent le matériel de cours dans la langue parlée dans la communauté où la formation est offerte;
- expédient aux communautés des tablettes numériques et des ordinateurs portables équipés d'Internet mobile.

Dans le cas des programmes où les étudiants se déplacent loin de chez eux, les fournisseurs de formation :

- couvrent les frais de transport et d'hébergement;
- adaptent les programmes destinés aux étudiants autochtones afin qu'ils puissent bénéficier de la présence d'un Aîné, de conseils ou d'activités culturelles et de soutien afin de les aider à s'adapter à l'éloignement.

Permis et diplômes essentiels

Dans les régions éloignées, les étudiants sont confrontés à un obstacle supplémentaire : devoir répondre à différentes exigences en matière d'emploi, comme détenir un permis de conduire, un numéro d'assurance sociale, un diplôme d'études secondaires ou le certificat d'équivalence d'études secondaires (GED). Les personnes vivant dans des réserves ou dans des communautés éloignées n'ont souvent pas accès à des centres de formation ou d'examen.

Pour surmonter ces obstacles, les organismes de formation mettent de l'avant différentes mesures, comme :

- recourir à des tests d'équivalence au lieu d'exiger un diplôme ou un niveau de scolarité précis;
- aider les candidats à obtenir leur acte de naissance et leur numéro d'assurance sociale, qui sont nécessaires pour s'inscrire aux programmes de formation;
- offrir du tutorat et du rattrapage scolaire;
- intégrer la formation à la conduite dans les plans de cours;
- prêter des véhicules personnels aux élèves pour qu'ils s'exercent à la conduite;
- assurer le transport vers et depuis les lieux d'examen dans les grands centres afin que les étudiants puissent obtenir leur permis de conduire.

Bien que ces efforts apportent une aide appréciable aux étudiants, ils reposent parfois sur des personnes et des organisations qui s'acquittent de responsabilités qui vont déjà au-delà de leur rôle ou de leur mandat. Il arrive que le personnel visé change de poste ou que le financement s'épuise, ce qui crée une fois de plus des lacunes dans les services et des obstacles pour les étudiants. Cela souligne la nécessité pour les gouvernements d'investir dans des solutions à long terme, durables et accessibles afin de pallier les lacunes en matière de services dans les régions nordiques et éloignées.



Étude de cas

Oshki Pimache-O-Win propose une formation mobile dans les communautés des Premières Nations de l'Ontario

Le programme Level Up d'Oshki Pimache-O-Win : Programme de formation mobile

Oshki Pimache-O-Win : Le Wenjack Education Institute (Oshki-Wenjack) est un institut autochtone de l'Ontario qui dessert la nation Nishnawbe Aski. Cet institut cherche à répondre aux besoins des communautés vivant en région éloignée à l'aide d'un laboratoire mobile de formation aux métiers composé de remorques spécialement conçues à cet effet. Cette approche s'est avérée plus rentable pour les communautés et plus accessible pour les étudiants des régions éloignées. Le programme Level Up : Ce programme de formation mobile est le fruit d'une collaboration entre divers organismes de formation comme le Confederation College, le Northern College et les syndicats. Chaque version du programme est élaborée en collaboration avec les communautés participantes et des représentants de l'industrie, généralement dans le domaine de la foresterie ou de l'exploitation minière.

Le programme Level Up a été créé pour combler le manque de personnes de métier dans les 49 communautés de la Nation Nishnawbe Aski. Les responsables de programme ont observé une augmentation des coûts d'entretien des infrastructures communautaires et, en raison de l'étendue et de l'éloignement de la région où se trouvent les communautés, il a été difficile de trouver des installations de formation adéquates. On a également constaté que les étudiants qui devaient s'éloigner de leur communauté se sentaient isolés et vivaient des difficultés scolaires. L'approche mobile vise à rendre plus accessible la formation aux métiers, tout en améliorant l'expérience d'études et le bien-être des élèves. La formation des résidents aux métiers répond directement à la pénurie de

main-d'œuvre dans ces communautés et contribuera à réduire le recours aux travailleurs de l'extérieur. Le volet pratique du programme permet de répondre directement à des besoins au sein des communautés, notamment dans les domaines de la construction de maisons, de l'amélioration de l'efficacité énergétique des habitations ou de la construction d'installations communautaires.

En 2013, Oshki-Wenjack s'est associé au Cambrian College, à la mine de Musselwhite et au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière pour offrir un premier volet du programme et acquérir des remorques de formation aux métiers du Cambrian College. Depuis lors, Oshki-Wenjack a reçu un financement du Fonds d'investissement stratégique pour les établissements postsecondaires d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, ce qui lui a permis d'acquérir ses propres remorques de formation aux métiers et d'offrir neuf volets dans le cadre du programme de formation mobile aux métiers. L'élaboration de chaque volet de programme commence par une consultation approfondie auprès des communautés concernées, dans le but de bien saisir leurs besoins en matière d'emploi et de formation. Le programme propose une formation d'apprenti de niveau 1 pour six professions permettant de répondre aux besoins des communautés, de l'industrie minière ou de l'industrie forestière : charpentier-menuisier général, plombier, électricien industriel, soudeur, technicien d'équipement lourd ou mécanicien de chantier.

Le programme Level Up fournit des connaissances de base et une expérience pratique. Par exemple, le programme de charpenterie-menuiserie comprend des notions de calcul, de santé et de sécurité, de lecture et de dessin de plans et de croquis, ainsi que des principes d'agencement de la construction. À l'issue du programme, les étudiants peuvent obtenir le certificat de charpentier-menuisier général de niveau 1, qui leur permet de se qualifier pour un stage d'apprenti. Il prépare également les étudiants à poursuivre dans la voie qu'ils ont choisie, vers les niveaux 2 et 3, pour devenir des gens de métier certifiés, aptes à travailler seuls et à former d'autres personnes.

Grâce à ce modèle, certaines cohortes ont affiché un taux d'obtention de diplôme de 100 %. Au-delà du perfectionnement des compétences, l'équipe de Level Up vise à renforcer la confiance en soi et à montrer aux étudiants qu'il existe des opportunités pour eux. « Il est très important de vivre un moment de « révélation ». Nous emmenons les étudiants sur un chantier pour qu'ils puissent observer l'environnement de travail et ressentir de fortes émotions, où ils auront peut-être une véritable prise de conscience de ce qu'ils aimeraient accomplir³². »

Pour assurer la réussite du programme, il sera essentiel d'accroître la sensibilisation à Oshki-Wenjack et au programme Level up et de mieux faire connaître les instituts autochtones auprès des représentants de l'industrie et du gouvernement de la région. L'équipe de Level Up a constaté que le taux de roulement élevé dans des secteurs comme l'exploitation minière ou forestière signifie qu'il faut promouvoir le programme auprès des entreprises chaque fois qu'il est mis en œuvre, ce qui complique le maintien d'une relation continue avec les représentants de l'industrie.

Quelles leçons tirer de l'approche d'Oshki-Wenjack?

L'institut Oshki-Wenjack a adopté plusieurs stratégies pour répondre aux besoins des communautés autochtones en région éloignée :

- **Formation mobile dans les communautés :** L'utilisation d'un laboratoire de formation mobile offre plus de souplesse à Oshki-Wenjack et lui permet d'apporter la formation directement aux communautés éloignées. Cette approche est particulièrement avantageuse dans le cadre des formations aux métiers, où l'expérience pratique avec les outils et les matériaux est cruciale. Dans les régions éloignées comme celle de la nation Nishnawbe Aski, où les communautés sont très dispersées et n'ont souvent pas accès à des ressources éducatives ou à de la formation professionnelle, ces services mobiles sont particulièrement importants. Par ailleurs, avec l'approche mobile, les étudiants sont proches de leur domicile et peuvent fréquenter leurs amis, demeurer avec leur famille et profiter du soutien auquel ils sont habitués.
- **Sensibilisation et participation des communautés :** Pour s'assurer que les besoins des communautés sont entendus, Oshki-Wenjack envoie des appels à manifestation d'intérêt, une forme de questionnaires qui permettent aux communautés d'indiquer les métiers dont elles ont besoin. Il s'ensuit une visite en personne avec le chef et le conseil afin de préciser les modalités du programme. Par exemple, certaines communautés ont fait du logement une priorité.
- **Partenariats entre l'industrie et les établissements postsecondaires :** La collaboration avec les collèges et les agents de formation du Nord de l'Ontario permet à Oshki-Wenjack d'offrir aux étudiants une formation professionnelle et des certifications qu'ils devraient autrement acquérir à l'extérieur. La collaboration établie avec le Cambrian College a été l'occasion de mettre à l'essai les classes formées de remorques extensibles.

Le programme Level Up a également permis d'élaborer des approches utiles auprès des étudiants autochtones :

32 Représentant 1 d'Oshki-Wenjack

- **Encourager la participation des étudiants grâce à une formation numérique, pratique et qui donne des résultats :** Le programme Level Up cherche constamment à stimuler la motivation des étudiants envers leur apprentissage. Pour attirer les jeunes des communautés, Level Up a conçu une plateforme en ligne, ainsi qu'un jeu qui permet d'apprendre les aspects techniques de l'exploitation minière sans avoir l'impression de faire des travaux scolaires. Les projets du programme de charpenterie-menuiserie, qui comprennent la réparation de maisons ou la construction d'un aréna local, illustrent les effets tangibles du programme sur les communautés de la nation Nishnawbe Aski. Cette initiative a le double avantage de soutenir la communauté et de permettre aux étudiants de constater directement les impacts qu'ils pourront avoir dans leur futur travail.
- **Assurer la réussite des étudiants et abolir les obstacles :** De nombreux étudiants sont issus de milieux défavorisés, ce qui peut rendre difficile l'achèvement d'un cours. L'équipe de Level Up s'engage à soutenir les étudiants tout au long du programme. Oshki-Wenjack emploie une équipe chargée de la réussite des étudiants, qui s'efforce de mettre les étudiants en contact avec des ressources d'aide en santé mentale et un soutien face à tous les obstacles auxquels ils sont confrontés. Les participants ont notamment cité le soutien offert par les Aînés, les séances de purification par la fumée ainsi que les ressources culturelles, les activités sociales, les formateurs techniques, les tuteurs et

les services de consultation. Tous les étudiants ont accès à des mesures de soutien comme des services de garde et des allocations de subsistance. Afin de limiter le fardeau financier lié aux études, les étudiants n'ont pas à payer les frais de scolarité et le matériel de cours requis.

Quelle est la prochaine étape?

Le programme a récemment reçu un financement pour cinq années supplémentaires dans le cadre du Fonds pour les compétences et les partenariats d'Emploi et Développement social Canada. Les responsables prévoient d'élargir les partenariats et de continuer à faire connaître le programme pour en assurer la croissance et pour soutenir la nation Nishnawbe Aski.

Défi 3 : Absence de réseaux interdisciplinaires

Les organismes de formation que nous avons interrogés ont mentionné les réseaux et les partenariats comme des facteurs contribuant à la réussite de leur organisation. Les participants aux entretiens ont estimé que les réseaux étaient essentiels à leur travail, mais qu'ils présentaient des lacunes fondamentales. Bien que de nombreux partenariats se soient formés dans le cadre des programmes conjoints, des projets de collaboration et des réseaux informels, on observe que certains acteurs clés de diverses industries ou régions pourraient certainement bénéficier de la création de liens qui stimuleraient la pollinisation croisée des idées et les efforts de collaboration. À l'heure actuelle, l'absence de tels réseaux peut entraîner un dédoublement de services, des lacunes dans l'offre de formation, de trop courts délais ou un contenu inadéquat dans le cas de formations devant permettre aux étudiants de prendre part à de grands projets et, de façon générale, une mauvaise compréhension de ce sur quoi travaillent les autres dans la région³³.

La collaboration et le partage des connaissances s'appuient sur des personnes au réseau bien établi qui ont noué des relations avec des personnes et des organisations dans leur région, mais ce rôle peut être lourd à porter et créer des difficultés lorsque ces acteurs clés partent à la retraite ou quittent leur emploi³⁴. Lorsque la collaboration repose sur des relations individuelles, les conflits de personnalité peuvent rendre plus ardue la planification des activités³⁵.

Trois fournisseurs de formation ont remarqué que le domaine de la formation a changé ces dernières années. Ils notent une diminution de la concurrence et une plus grande collaboration entre les organismes opérant dans le même secteur ou la même région. Ils ont constaté un plus grand nombre de réorientations vers des programmes complémentaires, une planification régionale ou sectorielle et une collaboration, plutôt qu'une concurrence, entre les établissements³⁶.

Les organisations que nous avons interrogées et qui participent à des groupes de travail sectoriels, à des comités consultatifs ou à d'autres types de réseaux officiels apprécient la possibilité de travailler en étroite collaboration avec d'autres organisations. Six organisations ont également mentionné la nécessité de créer des réseaux plus officiels qui pourraient inclure des représentants des bailleurs de fonds, des fournisseurs de formation, des employeurs, des gouvernements, des communautés autochtones, des établissements postsecondaires et d'autres partenaires communautaires.

Les organisations collaborent de diverses manières :

- recourir au réseautage informel;
- orienter les clients et les étudiants vers d'autres programmes, promouvoir les programmes d'autres organisations;
- partager les possibilités de financement;
- établir des partenariats officiels pour offrir la formation;
- élaborer des programmes de formation en collaboration avec les communautés autochtones ou les consulter à ce sujet;
- partager des données;
- collaborer à l'organisation de formations afin d'éviter le dédoublement des services;
- collaborer avec les universités, les conseils scolaires et d'autres institutions pour étendre la portée des activités de programme;
- participer à des groupes de travail ou à des conseils consultatifs sur différents thèmes et dans différentes régions.

33 Entretiens avec des participants, 2023.

34 Ibid.

35 Entretien avec un participant, 2023.

36 Entretiens avec des participants, 2023.

Étude de cas

Le programme de charpenterie-menuiserie de l'Université du Yukon accueille les femmes au sein des métiers et établit des relations à l'échelle régionale

Le programme de charpenterie-menuiserie de l'Université du Yukon (YukonU) s'efforce d'attirer les femmes et les personnes non binaires dans les métiers et de favoriser la création de réseaux et de liens au sein des métiers au Yukon. Le fait d'ouvrir des volets de programme aux femmes et aux personnes non binaires a contribué à créer un contexte favorable aux groupes de personnes historiquement exclues de la menuiserie.

Le département des métiers de YukonU est membre d'un groupe de travail local créé conjointement par le gouvernement du Yukon, YukonU, le Yukon Women in Trades and Technology, la Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon et Skills Canada Yukon et qui vise à mieux comprendre les besoins du secteur des métiers et à renforcer la main-d'œuvre locale. La collaboration entre les organisations a permis de faire le constat que l'inclusion au sein des programmes professionnels constitue une lacune et une priorité pour la croissance future.

Constatant le besoin de programmes pertinents et axés sur la communauté, YukonU a commencé à offrir différents volets du programme de préapprentissage en charpenterie-menuiserie aux femmes et aux personnes qui s'identifient comme non binaires. L'objectif principal de ces programmes est non seulement de fournir aux étudiants les compétences et la formation nécessaires pour réussir l'examen d'apprentissage de niveau 1 pour les jeunes (en anglais Level 1 YG), qui marque le début du parcours vers l'obtention du Sceau rouge en charpenterie-menuiserie, mais aussi de leur offrir un environnement sûr et inclusif pour ce faire.

Le programme lui-même est à temps plein, à raison de 30 heures par semaine, s'étale sur 20 semaines de mai à octobre, et comprend 12 cours propres à la charpenterie qui couvrent des sujets importants comme l'utilisation d'outils manuels, la lecture de

plans et la construction de fondations résidentielles/commerciales. Il comprend quatre cours liés à la sécurité qui couvrent des sujets comme la protection contre les chutes et les premiers soins standard/RCR de niveau C. Le large éventail de cours combine les connaissances théoriques du métier et l'expérience pratique en atelier pour permettre aux étudiants de se former à l'emploi en tant que travailleurs débutants et apprentis compétents en charpenterie-menuiserie.

L'accent mis sur un environnement sûr et inclusif ne s'arrête pas à la salle de classe. YukonU s'est efforcée d'établir des liens avec les employeurs et les autres organisations professionnelles de la région. Elle passe au peigne fin tous les employeurs qui proposent des stages aux étudiants afin de s'assurer qu'ils offrent également des environnements de travail plus sécuritaires sur le plan psychologique aux personnes qui, traditionnellement, ne se sentent pas les bienvenues dans les postes de métiers. Ces contacts avec des employeurs potentiels donnent également aux étudiants l'occasion de nouer des relations fructueuses susceptibles de se poursuivre une fois qu'ils auront terminé le programme et qu'ils passeront à la prochaine étape de leur carrière dans les métiers.

Créer des possibilités pour les femmes au sein des métiers

Les femmes se heurtent à des obstacles à l'entrée dans les métiers et une fois en emploi. *Making It Work*, une étude réalisée en 2019 par Yukon Women in Trades and Technology (YWITT), cherche à comprendre pourquoi si peu de femmes font des métiers leur choix de carrière. Les réponses les plus courantes comprennent le sexisme en milieu de travail, le manque d'encouragement ou de promotion des métiers auprès des femmes, l'idée, répandue, que les femmes pensent être incapables de faire ce genre de travail, et que la nature du travail dans les métiers constitue pour elles un obstacle. Les

responsables de l'étude ont interrogé des employeurs, des formateurs et des représentants de l'industrie à propos des avantages associés à la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers ou dans les programmes d'études. Près de la moitié des répondants ont affirmé que la présence de femmes sur le lieu de travail améliorerait le milieu de travail et le travail en soi, parce qu'elles contribuent par exemple à créer un environnement plus positif et apportent de nouvelles perspectives sur le milieu de travail³⁷.

Au Yukon, la demande de professionnels des métiers a augmenté, la charpenterie-menuiserie étant l'une des professions les plus recherchées dans le territoire. Dans le secteur de la construction, les femmes constituent une main-d'œuvre inexploitée. En 2021, les femmes représentaient seulement 13 % de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction au Yukon, et seulement 3,9 % des femmes âgées de plus de 15 ans sur le marché du travail sont titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'apprentissage ou de métier, contre 15,4 % des hommes³⁸. Ces données mettent en évidence d'importantes disparités dans la main-d'œuvre du secteur des métiers et, compte tenu de la demande croissante de professionnels qualifiés, de nombreuses organisations s'efforcent de trouver des moyens de remédier au manque de représentation des femmes et des personnes non binaires.

L'administrateur du programme de charpenterie-menuiserie a indiqué que la première et plus importante étape consiste à s'assurer que le programme contient des volets destinés spécifiquement aux femmes et aux personnes non binaires qui souhaitent avoir un aperçu du métier afin de déterminer si elles se verraient un jour occuper un poste de charpentier ou charpentière. « Selon une croyance répandue, les métiers sont l'apanage des hommes. » En partenariat avec YWITT, YukonU s'est efforcée de former adéquatement le personnel et d'expliquer l'importance de mettre en place des programmes réservés aux femmes et, même lorsque le financement a été épuisé, a continué à mettre en œuvre le programme.

Pleins feux sur les anciens étudiants

Une ancienne étudiante du programme de charpenterie-menuiserie a fait part de son expérience du programme. Elle rapporte que le fait de participer à un programme réservé aux femmes lui permet d'éviter d'être confrontée aux nombreux préjugés à l'égard des femmes dans les métiers. Elle mentionne que ses pairs et ses enseignants ont su créer un environnement favorable et que tout le monde était généralement plus attentif aux rôles sociétaux dont s'acquittent beaucoup de femmes en plus de leur profession, comme prodiguer des soins : « Certaines participantes ont dû manquer des cours pour s'occuper de leurs enfants. Les modalités souples du programme leur ont permis de reprendre ces cours, à leur rythme ou en compagnie de l'instructeur lorsque nous travaillions sur des projets. Elles ont pu garder la tête hors de l'eau ».

La personne interrogée a fait remarquer que, bien que le programme soit positif dans l'ensemble, l'apprentissage et le milieu de travail lui-même sont parfois difficiles; le travail sur le terrain est différent et exige beaucoup de temps et de force physique. Ainsi, un environnement de formation qui prend en compte ces réalités favorise grandement l'expérience d'apprentissage. Cette personne souligne également que, chose très importante, sa cohorte a su créer un environnement de soutien mutuel en formant des groupes, en invitant les participants à changer fréquemment de groupes tout au long du programme et en communiquant activement au sein des groupes lorsqu'une personne devait s'absenter d'un cours.

Quels enseignements peut-on tirer du volet destiné aux femmes du programme de charpenterie-menuiserie?

³⁷ Yukon Women in Trades, *Making It Work*.

³⁸ Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de la population 2021.

Les participants au programme Carpentry for Women de YukonU ont souligné l'importance d'établir des liens avec l'industrie locale afin d'élaborer des programmes efficaces :

- **Tirer parti des réseaux locaux :** Le département des métiers de YukonU fait partie d'un groupe de travail local sur les métiers qui a pour but de cerner les obstacles et les lacunes au sein des programmes actuellement offerts et d'explorer de nouvelles façons d'encourager une plus grande participation dans les métiers. Le groupe de travail se concentre sur la collaboration et les échanges à propos des défis auxquels l'industrie est confrontée, dans l'espoir de mettre de l'avant des solutions à long terme. Ce groupe de travail comprend des membres d'organisations à but non lucratif telles que YWITT et Compétences Canada – Yukon, le ministère de l'Éducation du Yukon, des représentants des apprentis du Yukon, l'Université du Yukon, la Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon et des employeurs du secteur.
- **Mettre en relation des étudiants et de futurs employeurs :** Les administrateurs du programme ont remarqué que les employeurs étaient davantage en lien avec les participants au programme de charpenterie-menuiserie pour femmes qu'avec le programme traditionnel. Le programme organise des événements de réseautage informels qui permettent aux étudiants de rencontrer des personnes du secteur et d'établir des contacts et de nouer des relations avec des employeurs potentiels. Le contexte informel réduit le stress lié à l'idée de rencontrer des employeurs et d'établir une relation de confiance entre les candidats éventuels et les employeurs. Les responsables de programme estiment qu'une plus grande interaction entre les employeurs et les étudiants contribue à réduire les préjugés envers les femmes dans les métiers.

Le programme « Women in Carpentry » a pris des mesures pour rendre les métiers plus inclusifs :

- **Réduire les obstacles auxquels sont confrontées les femmes et les personnes de métier non binaires :** Les femmes, qui ont habituellement la responsabilité des soins aux enfants, ont plus de difficulté à travailler à temps plein. Il peut être intéressant de leur offrir des parcours d'études flexibles et à temps partiel, une approche qui a donné de bons résultats dans l'industrie. Selon une ancienne étudiante, le fait de pouvoir suivre des cours pendant l'été lui a permis de concilier plus facilement ses études et son travail rémunéré que si elle était astreinte à une année scolaire traditionnelle. En outre, le plein financement des études (exonération des frais de scolarité ou bourses ciblées pour les femmes et les personnes non binaires) a permis d'accroître la participation et l'assiduité aux études, comme en témoigne l'augmentation du nombre d'inscriptions pour la première cohorte ayant bénéficié d'un plein financement, comparativement à la deuxième cohorte qui n'a pas reçu le même financement.
- **Adapter les programmes existants pour répondre aux besoins diversifiés des étudiants :** L'administrateur du programme souligne qu'en l'occurrence, il n'a pas été nécessaire de modifier le matériel pédagogique. Cependant, le fait d'offrir le cours à un groupe d'étudiants distinct a changé la donne pour les femmes et les personnes non binaires qui entretenaient des doutes ou des inquiétudes quant à leur participation à un programme de charpenterie-menuiserie.

Quelle est la prochaine étape?

YukonU s'est engagée à continuer d'offrir des programmes de formation professionnelle réservés aux femmes et aux personnes non binaires, notamment en charpenterie-menuiserie, et à étendre la portée de ces programmes au soudage. Le groupe de travail sur les métiers s'est engagé à poursuivre sa collaboration sur les méthodes susceptibles de favoriser la participation, la formation et le maintien des femmes dans les métiers. Il s'agit d'une approche multidimensionnelle, qui comprend également la création d'espaces sécuritaires permettant aux hommes et aux femmes d'apprendre ensemble. Le responsable du programme estime que les classes regroupant des hommes et des femmes profitent à tout le monde.

L'administrateur rapporte que YukonU « souhaite organiser d'autres volets de programme où des places seraient réservées aux membres de plusieurs groupes, y compris des femmes, des hommes, des personnes non binaires, des Autochtones et des nouveaux arrivants. Nous pensons que chaque personne doit pouvoir travailler dans un milieu d'excellence diversifié afin de susciter des changements culturels plus importants au sein de l'industrie ».

Pour réduire les préjugés à propos des carrières dans les métiers, il faudrait notamment sensibiliser davantage les enfants dans les écoles primaires et secondaires, et continuer à sensibiliser les adultes au fait que les métiers sont des carrières viables. YukonU souhaite mettre de l'avant un cours axé sur l'industrie afin d'encourager davantage de femmes à faire carrière dans les métiers de la construction plutôt que d'en faire un passe-temps. L'établissement cherche à renforcer les liens entre les employeurs et les étudiants afin de faciliter la création de réseaux et de liens. Il faut également créer un nouvel atelier pour répondre aux besoins de formation professionnelle dans la région.



Avoir une vue d'ensemble du perfectionnement des compétences

Tous les entretiens ont fait ressortir la nécessité de mettre en place des parcours d'apprentissage cohérents et à long terme pour les gens, les communautés et plus généralement, pour les régions. À la lumière des défis que posent le manque de financement adéquat, les lacunes dans les programmes et services offerts dans les régions éloignées de même que l'absence de réseaux, les participants ont souligné l'importance de la collaboration et de la planification pour s'assurer que les étudiants puissent progressivement développer leurs compétences et aboutir à une carrière viable.

Les composantes de la planification du perfectionnement des compétences

Tirer profit des réseaux et des écosystèmes

Bien que l'on mette l'accent sur les plans d'apprentissage à long terme, il faut mettre à profit plus pleinement les réseaux existants au sein de l'écosystème des compétences, notamment les communautés autochtones, les employeurs, les politiques publiques, l'éducation postsecondaire et les organisations sans but lucratif.

Ces réseaux peuvent également servir à créer des plans de formation et d'emploi holistiques et à long terme pour différentes régions.

Élaborer des plans d'apprentissage à long terme en collaboration avec les communautés autochtones et les groupes sous-représentés

Les réseaux en voie de création doivent accorder une place centrale aux communautés et aux organisations autochtones pour veiller à ce que les plans et les programmes qui en résultent soient adaptés à la culture et qu'ils répondent aux besoins des jeunes autochtones.

Les gens se sentent souvent exclus de certains programmes d'études ou de certaines carrières – les fournisseurs de formation font valoir que les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et les métiers³⁹ sont des domaines qui présentent des obstacles pour les Autochtones, les femmes, les nouveaux arrivants au Canada et les personnes LGBTQ2E+. La participation des communautés, des groupes de défense d'intérêts et d'autres organisations à la conception des programmes est primordiale pour veiller à ce que ces programmes et les carrières qui en découlent soient réellement accessibles.

Investir à long terme dans le perfectionnement des compétences et des carrières

L'efficacité de la planification et de l'élaboration des programmes est tributaire d'un financement durable et accessible. Le financement pluriannuel permet d'améliorer la planification stratégique, d'étendre les services et d'alléger le fardeau administratif. Le financement des salaires et des coûts opérationnels permet aux organisations d'embaucher du personnel hautement qualifié et de consacrer plus d'efforts à la collaboration avec d'autres organisations.

Le fait de se concentrer sur ces approches, avec pour objectif principal la planification à long terme, s'avérerait utile pour les fournisseurs de formation qui travaillent aujourd'hui dans ce domaine et pourrait grandement bénéficier aux habitants des communautés nordiques.



39 Ontario, « Constatations détaillées ».

Annexe A

Méthodologie

Dans le projet Apprendre les uns des autres : *Une analyse comparée des besoins du marché du travail et des compétences correspondantes dans le Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut*, Le Conference Board du Canada, en partenariat avec le Centre des Compétences futures, jette un regard comparatif sur les marchés du travail du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut.

Le présent volet du projet examine le domaine du perfectionnement des compétences dans le Nord de l'Ontario, au Nunavut et au Yukon. Nous avons posé les questions suivantes : Quels sont les défis, les pratiques exemplaires et les lacunes en matière de formation dans le Nord du Canada? Cette publication fait partie d'une étude plus vaste sur le marché du travail dans la même région. Le Nord de l'Ontario désigne la région dont les limites géographiques correspondent à celles qui ont été définies par Statistique Canada et le gouvernement de l'Ontario. Le Nord de l'Ontario comprend les divisions de recensement suivantes : Algoma, Cochrane, Manitoulin, Nipissing, Parry Sound, Grand Sudbury, Sudbury, Timiskaming, Kenora, Rainy River et Thunder Bay.

Ce projet a été élaboré par le Conference Board du Canada avec le soutien de partenaires de chaque région. Mentionnons entre autres :

- Collège de l'Arctique du Nunavut
- Gouvernement du Nunavut
- Nunavut Tunngavik
- Gouvernement du Yukon
- Université du Yukon
- Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon
- Conseil des Premières Nations du Yukon
- Oshki-Pimache-O-Win : The Wenjack Education Institute
- Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon
- Fonds de développement Nishnawbe Aski
- Confederation College of Applied Arts and Technology
- Initiative fédérale de développement économique dans le Nord de l'Ontario
- Affaires autochtones de l'Ontario

Le projet a fait l'objet d'un examen éthique et l'anonymat de tous les participants aux entretiens a été garanti.

Échantillon

Nous avons mené 31 entretiens auprès de 34 participants représentant 28 organisations de l'écosystème du perfectionnement des compétences au Nunavut, au Yukon et dans le Nord de l'Ontario. Le tableau 1 indique l'emplacement et la zone de service de chaque organisation.

Tableau 1

Emplacement et zone de service des participants à l'entretien (nombre d'organisations)

Région	
Nunavut	10
Nord de l'Ontario	9
Yukon	9
Zone de service	
Urbaine	10
Éloignée	9
Les deux	9

Source : Le Conference Board du Canada.

Nous avons choisi de ratisser large en termes de types d'organisations incluses et nous avons donc accepté différents niveaux et approches de la formation. Les catégories les plus importantes sont les organisations sans but lucratif et les métiers et formations professionnelles (voir le tableau 2). Pour trouver des participants aux entretiens, nous nous sommes appuyés sur des répertoires en ligne, une analyse de l'environnement et des personnes recommandées par les partenaires du projet.

Nous voulions également nous assurer que les organisations autochtones étaient représentées dans les données, c'est pourquoi nous avons invité un éventail d'organisations inuites et des Premières Nations. Parmi elles, on compte 14 organisations autochtones, dont huit organisations inuites et six organisations des Premières Nations. Dix-huit des fournisseurs de formation proposaient des programmes destinés aux populations autochtones (voir le tableau 3).

Tableau 2

Caractéristiques de l'organisation et services offerts
(nombre d'organisations)

Type d'organisation	
Sans but lucratif	11
Établissement d'enseignement postsecondaire	4
Gouvernement non autochtone	5
Société	6
Gouvernement autochtone	2
Type de formation	
Métiers et formation professionnelle	11
Formation préalable à l'emploi	8
Autres compétences	8
Résultats	
Placements en milieu de travail (stages, formations d'apprenti, stages d'été pour étudiants)	11
Certificat lié au travail (santé et sécurité, manipulation des aliments, premiers soins, etc.)	7
Métiers et formation professionnelle	5

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 3

Leadership et participation autochtones
(nombre d'organisations)

Leadership/propriété autochtone	
Autochtones	10
Non-Autochtones	18
Identité du leadership/de la propriété	
Inuit	6
Première Nation	4
Public visé par le programme	
Autochtones	18
Autochtones et non-Autochtones	3
Non précisé	11

Source : Le Conference Board du Canada.

Entretiens

L'élaboration du guide d'entretien s'appuie sur les résultats d'autres volets du projet de recherche, à savoir les projections économiques régionales et les entretiens avec les employeurs du Nunavut, du Yukon et du Nord de l'Ontario. Cette recherche, ainsi que les idées émises par les partenaires du projet, ont permis de définir les thèmes abordés dans le questionnaire.

- comprendre les programmes de formation proposés par l'organisation
- comment les programmes ont été élaborés
- comment les programmes ont été financés
- quels types d'organisations et de réseaux retrouve-t-on dans le monde du perfectionnement des compétences
- les types de défis auxquels les organismes de formation ont été confrontés au moment d'offrir la formation
- les types de défis auxquels les étudiants ont été confrontés lorsqu'ils ont suivi une formation
- les stratégies visant à réduire les obstacles vécus par les étudiants
- le rôle des personnes interrogées et de leur organisation au-delà de la formation
- comment améliorer les résultats à l'avenir

Nous avons sollicité 30 entretiens auprès de représentants d'organisations à but non lucratif, d'établissements postsecondaires, d'entreprises et de gouvernements susceptibles de nous éclairer sur la formation et le perfectionnement des compétences dans les régions à l'étude. Pour établir la liste de recrutement, nous avons recueilli des contacts à partir de sources en ligne et des contacts recommandés par les partenaires du projet. Les premières invitations par courriel ont été envoyées le 13 juillet 2023, et des courriels de suivi ont été envoyés deux semaines plus tard. Nous avons trouvé d'autres personnes-ressources à l'aide d'entretiens et de recherches et leur avons transmis des invitations au fur et à mesure jusqu'au 28 septembre 2023. Au total, nous avons sollicité 88 organisations et 32 ont accepté l'invitation, pour un taux de réponse de 36 %.

Nous avons mené 27 de ces entretiens au moyen d'appels vidéo de 60 minutes. Les discussions ont porté sur leur organisation et la formation qu'ils proposaient. Quatre entretiens n'ont pas été enregistrés à la demande du participant. Les sujets abordés comprenaient la manière dont les programmes ont été élaborés, les défis à relever et les résultats obtenus. Nous avons également discuté du domaine de la formation tel qu'ils le perçoivent, notamment les acteurs clés dans leur secteur ou dans leur région, les partenaires et la manière dont ils utilisent leurs réseaux professionnels.

Les vidéos ont été transcrites à l'aide de la transcription en direct dans MS Teams, ce qui a généré 1 254 pages de texte et 280 215 mots. Les chercheurs ont pris des notes lors des entretiens non enregistrés.

Le texte a été codé à l'aide de NVivo et d'un codage manuel. Les thèmes de codage ont été élaborés à partir des questions de recherche, puis développés au cours du codage et de l'analyse. Nous avons bonifié notre analyse à l'aide d'études existantes publiées sur les sites Web de ces organisations, ainsi que par des sources universitaires et du monde des affaires.

Études de cas

Afin d'obtenir un portrait plus précis des pratiques exemplaires en matière de formation dans le Nord, nous avons sélectionné une organisation dans chaque province ou territoire pour l'étude de cas. Avec le soutien des organisations partenaires, nous avons choisi des organisations qui ont su répondre à divers enjeux comme le besoin de gens de métier et qui ont adopté des approches novatrices en matière de prestation de programmes.

Nous avons interrogé un ou deux représentants supplémentaires de chaque organisation pour bien intégrer une diversité de points de vue. Les participants supplémentaires ont été sélectionnés en fonction des recommandations des premières personnes interrogées et comprenaient des cadres supérieurs, des instructeurs, du personnel de soutien et d'anciens élèves.

Les entretiens, menés à l'aide d'un questionnaire similaire à celui utilisé lors d'autres entretiens, abordaient les volets supplémentaires suivants :

- un examen détaillé du rôle et des principales responsabilités des participants au sein de l'organisation;
- la détermination du travail à accomplir aux différentes étapes de la mise en œuvre du programme (proposition, consultation, planification, exécution, post-formation);
- l'examen des premières étapes et de l'évolution du programme;
- l'analyse des besoins et des lacunes en matière d'apprentissage que le programme vise à combler;
- les stratégies visant à favoriser la participation des étudiants;
- certaines observations sur les forces des élèves et les difficultés rencontrées;
- les prochaines étapes du programme.

Les entretiens menés dans le cadre des études de cas ont été codés et analysés avec les entretiens principaux. Les pratiques exemplaires mises de l'avant sont celles qui ont démontré des résultats positifs, des similitudes avec des pratiques tirées d'autres entretiens ou avec des approches novatrices.

Méthodologie de prévision pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut

Dans le cadre des activités de recherche supplémentaires du projet de recherche collaborative pluriannuelle *Apprendre les uns des autres : Une analyse comparative des besoins du marché du travail et des compétences correspondantes dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut*, des prévisions économiques ont été réalisées pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut. Les résultats des prévisions ont guidé la recherche effectuée dans le présent volet de ce projet. Les prévisions pour chaque région sont disponibles ici.

Nous avons utilisé le modèle de prévision territoriale (MPT) du Conference Board du Canada pour établir des prévisions économiques au Nunavut et au Yukon pour la période de 2024 à 2045. Nous avons utilisé le modèle provincial de prévision à moyen terme (PMTFM) et un modèle régional personnalisé pour générer des prévisions pour le Nord de l'Ontario au cours de la même période. Le modèle repose sur des hypothèses cohérentes issues de nos prévisions mondiales, canadiennes et provinciales, ainsi que sur un suivi permanent des événements internationaux, nationaux et provinciaux/territoriaux. Pour élaborer les hypothèses supplémentaires utilisées dans ces modèles, nous avons sollicité la participation de nos partenaires de projet, notamment les établissements postsecondaires, les organisations autochtones et les parties prenantes des gouvernements provinciaux et territoriaux, et nous avons examiné les informations accessibles au public sur l'état des projets et des investissements dans les régions nordiques. Les prévisions ont été achevées en septembre 2023.

Nous prévoyons pour chaque région des cas de référence, des cas élevés et des cas faibles. Pour chaque scénario, nous prévoyons à la fois le PIB réel et le niveau d'emploi par industrie tels qu'ils sont définis par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), version 2017⁴⁰.

Nous avons également élaboré des scénarios de demande professionnelle sur la base des hypothèses de prévision et des perspectives économiques. Ces scénarios professionnels établissent une prévision du nombre de postes à pourvoir dans une profession donnée à l'aide de la Classification nationale des professions de 2021 au niveau à cinq chiffres⁴¹. Les offres d'emploi correspondent au nombre combiné d'offres d'emploi liées à la demande d'expansion et à la demande de remplacement. Dans ce document d'analyse, nous nous appuyons sur les résultats du scénario de base des prévisions pour les professions dans chaque région pour la période comprise entre 2024 et 2045. Les 50 premières professions en termes d'offres d'emploi ont été classées par niveau de compétence et par type de profession. Pour en savoir plus sur les résultats des prévisions et la méthodologie, veuillez vous référer à nos autres publications du projet « Apprendre les uns des autres ».

40 Statistique Canada, « Introduction au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord Canada 2017 version 3.0 ».

41 Développement économique et social Canada, « À propos de la Classification nationale des professions ».

Annexe B

Bibliographie

Chambre des Communes du Canada. Le chemin de la croissance : Investir dans le Nord. Avril 2019, consulté le 25 janvier 2024, <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/INAN/Reports/RP10365843/inanrp18/inanrp18-f.pdf>.

Connected North. « Rapport sur la large bande dans le nord de l'Ontario », mai 2023, consulté le 5 juin 2024, <https://connectednorth.ca/northern-ontario-broadband-report-2023/>.

Développement économique rural. « Possibilités rurales, prospérité nationale : une stratégie de développement économique du Canada rural », mis à jour le 5 décembre 2023, consulté le 10 juin 2024, <https://ised-isde.canada.ca/site/rural/fr/possibilites-rurales-prosperite-nationale-strategie-developpement-economique-canada-rural>.

Développement économique rural. « Possibilités rurales, prospérité nationale : une stratégie de développement économique du Canada rural », mis à jour le 5 décembre 2023, consulté le 5 juin 2024, <https://ised-isde.canada.ca/site/rural/fr/possibilites-rurales-prosperite-nationale-strategie-developpement-economique-canada-rural>.

Emploi et développement social Canada. « À propos de la Classification nationale des professions », mis à jour le 2 juin 2023, consulté le 10 juin 2024, <https://noc.esdc.gc.ca/Accueil/ProposLaCnp?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

Freestone, Carrie et Farhad Panahov. « Point clé : combler les lacunes dans les infrastructures au Canada pourrait augmenter de 17 % la production autochtone », Point clé RBC, 15 novembre 2023, consulté le 5 juin 2024, <https://leadershipavise.rbc.com/point-cle-combler-les-lacunes-dans-les-infrastructures-au-canada-pourrait-augmenter-de-17-la-production-autochtone/>.

Innovation, science et développement économique Canada. « Tableau de bord d'accès Internet à haute vitesse », mis à jour le 28 novembre 2023, consulté le 6 juin 2024, <https://ised-isde.canada.ca/sts-sst/hsiad-tbihs/acces-internet-haute-vitesse-canada/fr/acces-universel/connectivite.html>.

Li, Tom. « Canada's Broadband Internet Speed Increased by 27% in 2021, Finds Ookla Report », 20 janvier 2022, consulté le 10 juin 2024, <https://www.itworldcanada.com/article/canadas-broadband-internet-speed-increased-by-27-in-2021-finds-ookla-report/470954>.

Qikiqtani Inuit Association. « Q-STEP-The Qikiqtani Skills and Training for Employment Partnership », s.d., consulté le 19 décembre 2023, <https://www.qia.ca/what-we-do/training-and-jobs/>.

–. « Who We Are. » s.d., consulté le 19 décembre 2023, <https://www.qia.ca/who-we-are/>.

Statistique Canada. Profil du recensement, Recensement de la population 2021, 9 février 2022, consulté le 5 juin 2024, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.

–. « Introduction au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – (SCIAN) Canada 2017 version 3.0 », mis à jour le 10 novembre 2022, consulté le 5 juin 2024, <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/scian/2017/v3/introduction>.

–. Tableau 14-10-0325-18, Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées, archivé, 21 décembre 2015, consulté le 5 juin 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032501&request_locale=fr.

Tranter, Emma. « Nunavut Cancels Tender for Project That've Brought High Speed Internet to Iqaluit, Kimmirut », CBC North, 7 juillet 2023, consulté le 5 juin 2024, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-cancels-tender-for-fibre-optic-line-internet-1.6900346#:text=Nunavut's%20internet%20is%20currently%20supplied,without%20access%20to%20fibre%20internet>.

Yukon Women in Trades. Making It Work. Whitehorse : Yukon Women in Trades, 2019, consulté le 10 juin 2024, https://www.yukonwitt.org/files/ugd/fe37b3_dc5967d5abd9489984be35796c89098f.pdf.

Zarifa, David, Brad Seward et Roger Pizarro Milian. « Location, Location, Location: Examining the Rural–Urban Skills Gap in Canada », *Journal of Rural Studies* 72 (décembre 2019) : 252–63.

Remerciements

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à fsc-ccf.ca.

Cette recherche est le fruit d'une collaboration entre le Conference Board du Canada et l'Université du Yukon. Au Conference Board, Stefan Fournier, directeur exécutif, M.A. et Adam Fiser, chercheur principal associé, Ph. D., ont conçu et supervisé ce projet en plus de formuler des commentaires et suggestions tout au long du processus de recherche. Terry Audla, (ancien) directeur du DipET, a également fourni des commentaires sur les premières versions. Kaira Jakobsh, (ancienne) associée principale de recherche, B.A., Conference Board; Jacob LeBlanc, associé de recherche, IMA, Conference Board; Amanda Thompson, associée de recherche principale, Ph. D., Conference Board et Christy Huey, chercheuse, Université du Yukon, ont réalisé cette recherche. Le design de ce document d'analyse a été réalisé par l'équipe des Services de design du Conference Board.

Nous remercions également les membres du Conseil consultatif de la recherche qui ont soutenu cette recherche :

- Jackie Price, vice-présidente, Collège de l'Arctique du Nunavut
- Gouvernement du Nunavut
- Jason Brown, directeur de l'emploi des Inuits, Bureau du directeur municipal, Nunavut Tunngavik Incorporated
- George Marchewa, économiste principal, Direction des finances, Gouvernement du Yukon
- Anton Solomon, directeur, Direction du développement du marché du travail, Ministère du développement économique, Gouvernement du Yukon
- Malcolm Taggart, analyste principal en recherche économique, Gouvernement du Yukon
- Christy Huey, chercheuse, Université du Yukon
- Rodney Hulstein, instructeur, School of Business and Leadership, Applied Science and Management Division, Université du Yukon
- Ninad Dhawle, instructeur principal, Université du Yukon
- Chris Stacey, analyste de l'éducation, Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon
- Peter M. Turner, analyste du développement économique, Conseil des Premières Nations du Yukon
- Lorrie Deschamps, présidente, Oshki-Pimache-O-Win: The Wenjack Education Institute
- Kim Falcigno, vice-présidente, Oshki-Pimache-O-Win : The Wenjack Education Institute
- Alura Wynn, assistante de projet stagiaire, Oshki-Pimache-O-Win : The Wenjack Education Institute
- Gordon Kakegamic, coordinateur de l'innovation et des métiers, Oshki-Pimache-O-Win: The Wenjack Education Institute
- Vivek Krishnan, coordinateur du programme des métiers, Oshki-Pimache-O-Win: The Wenjack Education Institute
- Michelle Kolla, secrétaire-trésorière, Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon
- Delmar Washington, vice-président de la Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon
- Mellisa Murray, directrice générale, Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon
- Albert Drapeau, ancien directeur général, Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon
- Dan Paradis, gestionnaire du développement communautaire, Fonds de développement Nishnawbe Ask
- Janet Knight, responsable du programme CCP, planificatrice principale, Fonds de développement Nishnawbe Aski
- Carol Cline, doyenne, développement de la main-d'œuvre, Confederation College of Applied Arts and Technology
- Alcia Brink, gestionnaire de programme, Embark, Confederation College of Applied Arts and Technology
- Stephen Maynard, directeur des résultats et de l'intelligence économique, Initiative fédérale de développement économique dans le Nord de l'Ontario
- Clarice Dale, conseillère en politiques, Direction de la planification stratégique et de la politique économique, Division de la politique stratégique et de la planification, Ministère des Affaires autochtones et de la Réconciliation économique avec les Premières Nations de l'Ontario

Apprendre les uns des autres : Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon

Kaira Jakobsh and Christy Huey

Pour citer ce rapport : Jakobsh, Kaira, and Christy Huey. *Apprendre les uns des autres : Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2024.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028



Le Conference Board du Canada



AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.



Des idées qui résonnent ...