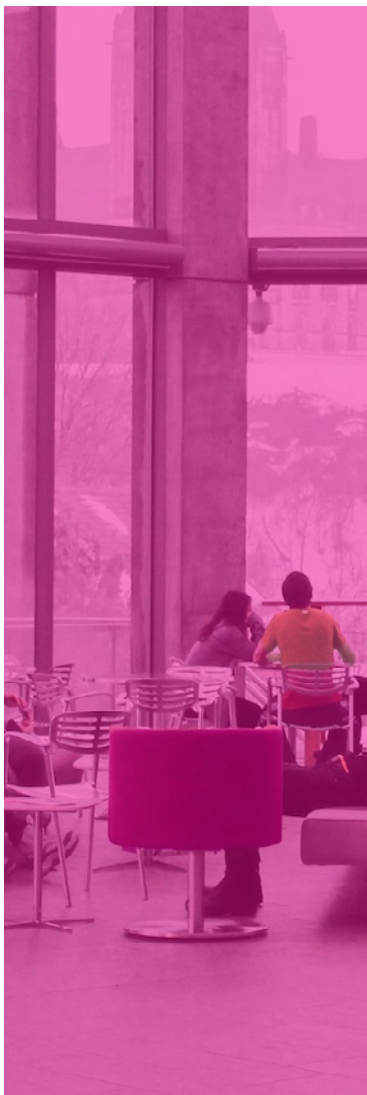


Apprendre les uns des autres

Les pénuries de compétences sur le marché du travail du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut





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

**Comblir le déficit de compétences
dans le Nord**

7

**Pénurie croissante de travailleurs
nordiques qualifiés**

7

**Croissance prévue de la demande
de travailleurs qualifiés**

8

**Professions et compétences les
plus recherchées par secteur**

16

**Compétences recherchées
dans tous les secteurs**

17

**Gérer les demandes de
main-d'œuvre et les pénuries
de compétences**

26

Conclusion

27

**Annexe A
Méthodologie**

29

**Annexe B
Bibliographie**

Principales conclusions

- Il ressort de notre analyse du marché du travail et des prévisions économiques concernant le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut que la demande de main-d'œuvre qualifiée continuera d'augmenter dans chacune de ces régions jusqu'en 2045. La demande en ce qui a trait aux professions et aux compétences est comparable dans toutes et inclut les compétences en soins de santé, les gens de métier et les rôles technologiques.
- Dans ces régions, il est difficile d'élargir les bassins de main-d'œuvre, notamment en raison d'un accès limité à l'enseignement postsecondaire sur place pour les résidents et parce qu'il n'est pas simple d'attirer des travailleurs qualifiés vers des collectivités rurales et éloignées pour satisfaire la demande.
- Chacune de ces régions a du mal à attirer de la main-d'œuvre en raison de problèmes généraux, comme un manque de logement, un accès limité aux services, aux biens et aux activités de loisir, et des processus de certification professionnelle compliqués d'une province et d'un territoire à l'autre.
- Les secteurs évoluant, la demande de compétences numériques, administratives, en direction et en gestion, ainsi que de compétences comportementales, augmente. Les employeurs et les représentants de l'industrie savent qu'il faut doter les travailleurs de ces compétences essentielles en milieu de travail.
- En suivant la demande sur le marché du travail régional, les établissements postsecondaires sont plus à même de proposer des programmes qui y répondent.
- En offrant dans le secondaire des possibilités d'apprentissage intégré au travail, on aide les employeurs nordiques à mieux faire connaître les carrières de leur région et à nouer des liens avec les élèves avant qu'ils prennent des décisions relatives à leur formation postsecondaire. Ces possibilités leur permettent aussi d'acquérir des compétences techniques et générales.
- Les filières de l'enseignement postsecondaire qui réservent des places aux étudiants des régions nordiques, rurales et éloignées dans des programmes formant à des professions hautement qualifiées peuvent faire en sorte que plus d'étudiants retournent chez eux dans le Nord après leur formation.
- Il faut aux collaborations entre les communautés autochtones, les employeurs et les établissements postsecondaires un soutien financier et logistique pour que des formations professionnelles soient dispensées dans les communautés.
- Des initiatives communautaires peuvent créer un réseau de soutien qui aide à intégrer de nouveaux professionnels qui saisissent des possibilités d'emploi dans des collectivités nordiques.
- Pour attirer des travailleurs dans ces régions nordiques, il faut simplifier et centraliser les processus de certification professionnelle des travailleurs formés au Canada et à l'étranger.

Comblant le déficit de compétences dans le Nord

Le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut font face à des défis similaires en matière de développement de la main-d'œuvre dus à des contextes nordiques, ruraux et éloignés communs. Les défis actuels ne feront que s'accroître, car les secteurs ont besoin de plus en plus de compétences numériques, administratives, en direction et en gestion, ainsi que de compétences comportementales.



Dans ces régions, il est difficile d'élargir les bassins de main-d'œuvre, notamment en raison d'un accès limité aux programmes postsecondaires pertinents et de problèmes généraux, comme le manque de logements et de services dans les régions éloignées, qui font qu'il est difficile d'attirer des travailleurs. De nouvelles approches sont nécessaires pour relever les défis imminents du marché du travail dans les régions nordiques. Étant donné leurs contextes nordiques, ruraux et éloignés communs, ces régions peuvent s'inspirer d'approches et de stratégies les unes des autres qui peuvent être utilisées pour gérer la demande de main-d'œuvre et les pénuries de compétences dans l'ensemble des régions.

Ce document d'analyse présente un aperçu des professions et des compétences recherchées dans le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut. Nous avons également examiné les défis auxquels ces régions nordiques font face dans le développement d'une main-d'œuvre locale, ainsi que les approches actuellement mises en œuvre en ce qui concerne l'acquisition des compétences. Ce document fait partie d'un projet de recherche pluriannuel collaboratif qui porte sur le marché du travail au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon (voir l'encadré intitulé « Le projet *Apprendre les uns des autres* »).

La recherche menée dans ce document d'analyse s'appuie sur les résultats des prévisions économiques que nous avons réalisées dans le cadre de notre projet *Apprendre les uns des autres : Prévisions économiques et du travail pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut*. Les prévisions portent sur la demande d'emploi par secteur et la demande professionnelle de 2024 à 2045 pour chaque région. Nous avons eu des entretiens et organisé des groupes de réflexion avec des représentants d'organisations de tous les principaux secteurs économiques dans chaque région. Nous avons défini les principaux secteurs en fonction des résultats des prévisions économiques qui prévoyaient la demande d'emploi par secteur dans chaque région et les 50 premières professions avec des offres d'emploi.

Les entretiens et les groupes de réflexion nous ont permis de recueillir les perspectives régionales sur les compétences et les professions recherchées dans ces régions, ainsi que sur les défis et les solutions en matière de renforcement de la main-d'œuvre et des compétences. Les participants comprenaient des employeurs, des représentants de l'industrie et des organismes régionaux dotés d'un mandat de développement de la main-d'œuvre, y compris des organismes et des communautés autochtones, des sociétés de développement économique, des chambres de commerce et des organismes de soutien aux entreprises, des ministères et des organisations du marché du travail subventionnées. Nous avons interviewé 40 organisations dans le Nord de l'Ontario, 22 au Nunavut et 22 au Yukon. Nous avons aussi organisé deux groupes de réflexion au Yukon avec des représentants d'organisations afin de parler de stratégies de renforcement de la main-d'œuvre et des compétences qui sont mises en œuvre. Des représentants de différents employeurs, d'organisations sectorielles et d'organismes dotés d'un mandat de développement de la main-d'œuvre ont participé à ces groupes de réflexion.

La section sur la méthodologie contient plus de renseignements sur les secteurs et les types d'organisations qui ont participé à la recherche. Afin de protéger la confidentialité de chaque organisation, les types d'organisations sont agrégés dans toutes les régions (voir l'annexe A).



Le projet Apprendre les uns des autres

Le projet *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 différents partenaires autochtones, gouvernementaux et d'établissements postsecondaires du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut. Il comprend une analyse du marché du travail et des prévisions économiques pour chaque région de 2024 à 2045, ainsi qu'une description des compétences recherchées et les principaux défis en matière de renforcement de la main-d'œuvre et des compétences dans ces régions nordiques. Il s'y ajoute une analyse et une présentation d'initiatives de formation et de perfectionnement des compétences menées dans ces régions.

Voyez notre analyse approfondie dans les autres publications de la série *Apprendre les uns des autres*.

Pénurie croissante de travailleurs nordiques qualifiés

Dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, le marché du travail est axé sur les employés. Autrement dit, la demande de main-d'œuvre est supérieure à l'offre de travailleurs qualifiés, ce qui contribue directement à des pénuries de main-d'œuvre et à une course à la main-d'œuvre qualifiée. D'après notre analyse du marché du travail de chaque région, plusieurs facteurs expliquent ces pénuries, dont le vieillissement de la population, des disparités dans l'éducation et le taux d'activité des populations autochtones et non autochtones, un accès limité à l'éducation et aux formations professionnelles, et l'émigration. Les résultats de notre analyse du marché du travail de chaque région sont présentés sur notre [page Web](#).



Croissance prévue de la demande de travailleurs qualifiés

Les prévisions du Conference Board du Canada prévoient une croissance du PIB réel du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut de 20 %, 41 % et 8 %, respectivement, entre 2024 et 2045. La demande d'emploi devrait aussi augmenter dans les trois régions. En fait, l'emploi devrait augmenter de 5 % dans le Nord de l'Ontario, de 10 % au Yukon et de 18 % au Nunavut au cours de cette période. Selon les prévisions, la demande de main-d'œuvre tiendra à différents secteurs selon la région :

- Dans le Nord de l'Ontario, les secteurs déterminants de la croissance de l'emploi sont les services non commerciaux, avec une demande en augmentation de 22 %, la fabrication (+23 %) et les services commerciaux (+2 %)¹.
- Au Yukon, les secteurs déterminants de la croissance de l'emploi sont les services non commerciaux, avec une demande en augmentation de 14 %, les services commerciaux (+11 %), ainsi que l'administration publique et la défense (9 %).
- Au Nunavut, les secteurs déterminants de la croissance de l'emploi sont l'administration publique et la défense, avec une demande en augmentation de 30 %, les services non commerciaux (+18 %) et le commerce de gros et de détail (+24 %).
- Les résultats de nos prévisions économiques pour chacune des régions sont présentés sur notre [page Web](#).

La demande de compétences nécessitant une formation postsecondaire sera également élevée dans les trois régions. Selon nos prévisions, dans le Nord de l'Ontario, 55 % des emplois dans les 50 professions les plus recherchées nécessitent une formation postsecondaire, contre 63 % des emplois au Yukon et 62 % des emplois au Nunavut. Cependant, dans les trois régions, il y aura toujours une demande pour des postes qui nécessitent peu ou pas de formation structurée, en particulier dans la vente et les services (une liste des professions recherchées par région est présentée sur notre [page Web](#)).

¹ Dans nos prévisions économiques, les services commerciaux comprennent les secteurs suivants : services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; industrie de l'information et industrie culturelle; arts, spectacles et loisirs; et services d'hébergement et de restauration. Les services non commerciaux comprennent les soins de santé, l'assistance sociale, les hôpitaux et les services d'enseignement.

Professions et compétences les plus recherchées par secteur

D'après les conclusions de nos prévisions et de nos entretiens, la demande de professions et de compétences est comparable dans l'ensemble des secteurs du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut. Les principaux obstacles au renforcement de la main-d'œuvre dans chaque secteur sont aussi les mêmes dans les trois régions.

Soins de santé

Dans le Nord, les systèmes de santé connaissent des problèmes dus à l'éloignement des collectivités qui accroît et exacerbe les pressions qui influent sur les services de santé dans le reste du Canada.

Selon nos prévisions pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut, la demande de main-d'œuvre pour le secteur de la santé sur les 20 prochaines années sera déterminée par la demande de professions dans les soins infirmiers, autrement dit, d'infirmières autorisées et d'infirmières psychiatriques autorisées; d'aides-infirmiers, d'aides-soignants et de préposés aux bénéficiaires; et d'infirmières auxiliaires. En fait, ces trois professions représentent 11 % des 50 principaux emplois dans le Nord de l'Ontario, contre 6 % au Yukon et 7 % au Nunavut. De plus, les infirmières autorisées et les infirmières psychiatriques autorisées font partie des 10 professions les plus recherchées dans les trois régions.

Constituer une main-d'œuvre locale dans les soins infirmiers

Les principaux obstacles au renforcement de la main-d'œuvre infirmière sont l'accès à la formation, les difficultés à attirer la main-d'œuvre et l'ensemble élargi de compétences nécessaires pour exercer dans les régions nordiques, rurales et éloignées.

Selon les participants aux entretiens et aux groupes de réflexion, des programmes de formation postsecondaire régionaux élargis aideraient à développer une main-d'œuvre infirmière locale. Dans la plupart des secteurs, les personnes interrogées craignent que l'accès limité à l'enseignement

postsecondaire dans ces régions contribue à l'émigration de jeunes adultes et à une perte de compétences. Beaucoup de jeunes qui partent étudier ailleurs ne reviennent pas dans ces régions une fois leur formation postsecondaire terminée. Le Nunavut et le Nord de l'Ontario disposent d'établissements postsecondaires qui forment des infirmières autorisées, des infirmières auxiliaires et des préposés aux services de soutien à la personne, mais la capacité de formation de leurs programmes est limitée en comparaison de celle des établissements du Sud du pays. En outre, le Yukon n'a pas de programme de formation d'infirmières autorisées. Selon des personnes interrogées, un programme de transition pour les infirmières autorisées y aiderait à faire en sorte que le territoire compte plus d'infirmières. Il existe de tels programmes au Canada et ils aident des infirmières auxiliaires à actualiser leurs compétences pour satisfaire aux conditions d'obtention d'une autorisation d'exercer la profession infirmière.

Les régions nordiques qui ont peu ou pas accès à des programmes postsecondaires voulus ont plus de mal à recruter, car elles ne peuvent pas former leur population sur place. Souvent, il leur faut recruter les talents infirmiers ailleurs. Cependant, des obstacles importants empêchent d'attirer des infirmières dans ces régions, comme le manque de logements abordables, l'ensemble élargi de compétences nécessaires pour exercer dans ces régions, et le processus d'obtention d'une autorisation d'exercer d'une province ou d'un territoire à l'autre². De plus, vivre et travailler dans des collectivités rurales et éloignées n'est pas sans présenter de difficultés, comme l'isolement et l'accès aux biens et services, aux infrastructures et à des activités parascolaires.

Les employeurs et les représentants de l'industrie dans les soins infirmiers nous ont dit que les infirmières qui travaillent dans les régions nordiques, rurales et éloignées le font avec moins de soutien de médecins et de professionnels paramédicaux.

² Entretiens avec des participants.

En raison de leur accès limité à des réseaux de soutien en santé, les infirmières en santé communautaire qui travaillent dans les régions nordiques doivent posséder des compétences avancées en soins d'urgence et en soins intensifs. Sont également essentielles dans ces régions des compétences en pédiatrie, en obstétrique et en santé mentale. Dans le Nord de l'Ontario, les compétences en soins des plaies sont aussi recherchées, car le taux d'amputations des membres inférieurs y est plus élevé que dans le Sud du Canada et il est encore plus élevé dans les populations des communautés autochtones et des collectivités éloignées³.

La réglementation de la certification professionnelle d'une province et d'un territoire à l'autre pose aussi un problème pour ce qui est d'attirer des infirmières dans ces régions⁴. Pour les infirmières formées au Canada, le temps que prend le traitement des demandes d'autorisation d'exercer dans ces régions est un obstacle et pour les infirmières formées à l'étranger, le processus est non seulement long, mais aussi difficile à mener à bien. Par exemple, les organismes de réglementation de la profession infirmière du Nunavut et du Yukon ne peuvent pas reconnaître des diplômes étrangers⁵. Les infirmières formées à l'étranger doivent donc d'abord obtenir une autorisation d'exercer dans une autre province canadienne avant de présenter une demande dans ces territoires.

Autres compétences recherchées dans le secteur de la santé

Le vieillissement de la population dans les trois régions fera aussi augmenter la demande de compétences en gériatrie et en soutien aux soins à domicile. En outre, la pandémie a accéléré la crise de la santé mentale que connaissait déjà le Canada⁶.

Les personnes que nous avons interrogées nous ont expliqué que l'augmentation des taux de toxicomanie et de surdoses alimente la demande de spécialistes de la santé mentale et de la toxicomanie dans les trois régions. La demande est également importante en ce qui concerne ces compétences pour les Autochtones et les communautés autochtones de ces régions que la crise de la santé mentale canadienne touche de façon disproportionnée.

Les personnes interrogées ont également souligné la demande de compétences numériques et de compétences en recherche, en technologie et en évaluation de programme pour soutenir l'innovation dans les soins de santé qui sera déterminante pour améliorer l'accès aux services des collectivités nordiques. Par exemple, les soins virtuels et le suivi des patients à distance obligent le personnel de première ligne à utiliser la technologie de l'information. Ces changements créent aussi la demande de compétences en confidentialité des données, en protection des données personnelles et en cybersécurité.

Étant donné les populations autochtones importantes dans ces trois régions, les professionnels du système de santé ont besoin d'un savoir-faire culturel pour prodiguer des soins de façon adaptée sur le plan culturel et sécuritaire dans ces régions⁷.

3 Sibbald et autres, « Lower Extremity Amputations », et Luther et autres, « A Northwestern Ontario Perspective ».

4 Entretiens avec des participants.

5 CBC News, « Provincial efforts to fast-track nurse licensing »; et College and Association of Nurses of the Northwest Territories and Nunavut, « Internationally Educated Nurses ».

6 *Globe and Mail*, « The pandemic's 'transformational' impacts ».

7 Entretiens avec des participants.

Éducation

D'après nos prévisions, les enseignants du primaire et de la maternelle, les enseignants du secondaire, les aides-enseignants du primaire et du secondaire, et les éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance devraient figurer parmi les 50 professions les plus recherchées dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut au cours des 20 prochaines années. En fait, les professionnels de l'enseignement primaire et secondaire représenteront 10 % des 50 professions les plus recherchées dans le Nord de l'Ontario de 2024 à 2045, contre 11 % au Yukon et 17 % au Nunavut.

Constituer une main-d'œuvre locale

Les principaux défis à relever pour constituer un effectif de professionnels de l'enseignement dans ces régions nordiques tiennent aux difficultés à recruter des travailleurs et à les maintenir en poste.

Dans les trois régions, des établissements postsecondaires offrent des formations en éducation, mais leurs programmes ont une capacité limitée par rapport aux établissements du Sud. Nous avons appris au cours de nos entretiens que nombre d'écoles dans les collectivités rurales et éloignées de ces régions ont encore du mal à attirer des professionnels de l'enseignement pour satisfaire la demande. De plus, comme dans le secteur de la santé, le processus et la réglementation en ce qui concerne l'obtention d'un brevet d'enseignement local, le manque de logements abordables et les difficultés rencontrées lorsque l'on vit et travaille dans des collectivités rurales et éloignées n'aident pas à attirer des enseignants⁸.

Pour combler le manque de professionnels de l'enseignement, les écoles font appel à des éducateurs et à des aides-éducateurs de la petite enfance pour les postes d'enseignant vacants et elles recrutent dans la collectivité des enseignants non qualifiés⁹. Cette approche accentue la pression

sur l'administration scolaire et le personnel de soutien pour ce qui est de garantir un enseignement de qualité.

Par ailleurs, les employeurs et les représentants de l'industrie ont mentionné l'épuisement professionnel comme obstacle au maintien en poste des professionnels de l'enseignement. La recherche montre que les problèmes de comportement dans les écoles sont en augmentation dans tout le pays, et les employeurs ont déclaré que l'on réclame plus de professionnels de la santé mentale dans les écoles des régions nordiques pour soutenir les éducateurs¹⁰.

Autres compétences recherchées

L'évolution du milieu scolaire fait aussi évoluer la demande. La technologie progressant, les éducateurs chercheront à acquérir les compétences nécessaires pour utiliser la technologie de l'information en classe pour enseigner et se familiariser avec l'intelligence artificielle¹¹. Nous avons également entendu dans nos entretiens que, dans ces régions nordiques, les professionnels de l'enseignement demandent des formations en gestion des comportements, une sensibilisation à la santé mentale et des compétences pour soutenir la neurodiversité en classe.

Au Nunavut, la *Loi sur l'éducation* a été modifiée afin d'accorder jusqu'à 2039 pour tenir l'engagement à offrir un enseignement bilingue, c'est-à-dire en inuktitut et en anglais, dans toutes les écoles du territoire pour tous les niveaux scolaires¹². Les écoles du Nunavut s'attellent à accroître leur capacité d'enseignement en inuktitut, il y aura une demande d'enseignants bilingues parlant l'inuktitut. Le Collège de l'Arctique du Nunavut a élargi les cours de son Programme de formation des enseignants du Nunavut à plusieurs collectivités dans tout le territoire afin d'augmenter le nombre d'enseignants parlant l'inuktitut prêts à entrer dans le système éducatif bilingue du Nunavut¹³.

8 Entretiens avec des participants.

9 CBC News, « Algoma District School Board recruiting unqualified teachers »; George, « School's back in Nunavut »; Hatherly, « Yukon schools without teachers in classrooms »; et entretiens avec des participants.

10 Ferlick, « Responding to Behavioral Challenges in the Classroom ».

11 Entretiens avec des participants.

12 Presse canadienne, La, « 'Cultural genocide' Nunavut passes changes ».

13 Gouvernement du Nunavut, « Programme de formation des enseignants du Nunavut réorienté ».

Construction et secteur minier

Comme au Canada, les métiers sont en demande dans les trois régions. Étant donné les investissements dans le logement et les infrastructures dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, et l'activité minière considérable, la demande de métiers spécialisés continuera d'augmenter.

D'après nos prévisions de 2024 à 2045, plusieurs professions dans les métiers, le transport et la machinerie comptent parmi les 50 professions recherchées dans les trois régions. En fait, ces professions représentent 22 % des 50 professions qui devraient être le plus recherchées dans le Nord de l'Ontario, contre 25 % au Yukon et 11 % au Nunavut. Il s'agit notamment des conducteurs de camions de transport, des menuisiers-charpentiers, des mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels, des conducteurs d'équipement lourd, des aides de soutien des métiers et les manœuvres en construction, et des mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.



Constituer une main-d'œuvre locale

Le vieillissement des effectifs dans le secteur des métiers est un des principaux facteurs de pénurie au Canada¹⁴. Des participants nous ont expliqué que pour satisfaire la demande, les employeurs et les gens de métier certifiés devront offrir plus de possibilités de formation en apprentissage. Cependant, il peut être difficile dans le Nord d'accéder à des possibilités de formation en cours d'emploi dans les métiers spécialisés.

Les possibilités d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi, notamment dans les collectivités rurales et éloignées, sont limitées dans ces trois régions. Le nombre de gens de métier agréés à même de prendre en charge un apprenti qui vivent et travaillent dans ces régions est limité. En fait, dans ces régions nordiques, le secteur de la construction et le secteur minier s'appuient pour réaliser leurs projets sur des gens de métier agréés qui viennent et repartent en avion¹⁵. De plus, ces gens de métier agréés ne sont parfois que peu de temps dans une collectivité pour réaliser un projet. Les résidents se retrouvent donc avec des possibilités irrégulières d'accumuler le nombre d'heures nécessaire pour terminer un apprentissage ou une formation en cours d'emploi. Une fois un projet terminé, la personne de métier de passage quitte la collectivité et le nombre de gens de métier locaux agréés nécessaire pour terminer la formation est limité. Cependant, nous avons appris qu'il existe plus de possibilités d'apprentissage pour la population et les Autochtones du Nord dans le secteur minier où les projets sont à long terme.

D'après les employeurs et les représentants de l'industrie avec qui nous avons parlé, le fait qu'une carrière dans les métiers soit considérée comme une option moins prestigieuse que des études universitaires représente un autre obstacle majeur au renforcement de la main-d'œuvre dans les métiers dans les trois régions. Selon la recherche existante sur la question au Canada, les éducateurs et les parents n'encouragent pas à faire carrière dans les métiers, et la contribution des gens de

¹⁴ Jin et autres, « Facteurs associés à l'achèvement d'une formation d'apprenti au Canada ».

¹⁵ Thomson, *The Borders of Labour*.

métier à l'économie n'est pas toujours reconnue¹⁶. Nombre d'organisations s'efforcent à présent de changer cette impression. Ainsi, en Ontario, Métiers spécialisés Ontario a lancé en 2023 dans les médias une campagne destinée à mieux faire connaître ces métiers, et le gouvernement fédéral lui a emboîté le pas avec sa propre campagne médiatique et publicitaire¹⁷. Toutefois, les participants nous ont dit dans les trois régions que plus d'efforts sont nécessaires pour encourager les jeunes à opter pour une carrière dans les métiers.

Des mesures similaires sont prises pour accroître la diversité et l'inclusion dans les métiers, ce qui est aussi une priorité dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut. La recherche menée au Canada donne à penser que les femmes et les immigrants sont moins susceptibles d'envisager une carrière dans les métiers¹⁸. Selon les personnes du secteur des métiers avec lesquelles nous avons parlé, l'élimination des obstacles et la promotion des métiers auprès des femmes, des Autochtones et des jeunes sont une priorité pour l'industrie, les employeurs, les gouvernements et les établissements postsecondaires dans les trois régions. Notre rapport intitulé *Apprendre les uns des autres : Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon* présente des initiatives de formation et de perfectionnement des compétences mises en œuvre pour accroître l'inclusion dans les métiers spécialisés dans les trois régions.

Autres compétences et professions

Dans chaque région, les employeurs et les représentants de l'industrie avec qui nous avons parlé dans le secteur minier et le secteur de la construction déclarent que les compétences en santé et en sécurité sont en demande dans leurs organisations.

De plus, il y a une demande de compétences numériques dans le secteur de la construction, car plus d'entreprises utilisent la technologie de l'information sur les chantiers¹⁹.

L'exploitation minière recourt plus aussi à la technologie et l'automatisation alimente la demande de compétences en robotique²⁰. Parallèlement, il se peut que les progrès dans l'automatisation réduisent le nombre d'emplois dans les professions où les tâches peuvent être confiées à des robots. La recherche réalisée par le Conference Board montre que les petites régions du Canada dont l'économie ne dépend que de quelques secteurs sont plus susceptibles de perdre des emplois²¹. Il sera nécessaire d'investir dans le perfectionnement des compétences et dans le recyclage professionnel pour faciliter la transition des travailleurs dont les compétences risquent d'être remplacées par l'automatisation.

Plusieurs employeurs avec lesquels nous avons parlé ont également déclaré craindre, tandis que le passage à la durabilité environnementale est engagé dans le Nord, que l'on ne propose pas assez de formations professionnelles pour soutenir la mise en œuvre de nouvelles technologies énergétiques et leur adaptation aux contextes et aux climats nordiques. Par exemple, les entreprises continuant de chercher à moins dépendre des combustibles fossiles, il y aura une demande de compétences en ce qui concerne le fonctionnement, l'entretien et la réparation des véhicules électriques²².

16 Deussing, *Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades*.

17 HPAC Magazine, « Province of Ontario Launches Skilled Trades ad campaign »; Métiers spécialisés Ontario, « MSO lance la campagne « Les possibilités se font entendre » »; et Emploi et Développement social Canada, « Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés recherchés ».

18 Deussing, *Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades*.

19 Entretiens avec des participants.

20 Entretiens avec des participants.

21 Sonmez, *Préparer les économies canadiennes à l'automatisation*.

22 Entretiens avec des participants.

Administration publique

D'après notre analyse du marché du travail, l'administration publique est un des principaux employeurs au Nunavut et au Yukon, et les résultats de nos prévisions montrent que l'emploi dans la fonction publique devrait augmenter de 3 % dans le Nord de l'Ontario, de 9 % au Yukon et de 30 % au Nunavut entre 2024 et 2045.

Plusieurs professions dans les domaines concernés des affaires, des finances et de l'administration devraient figurer parmi les 50 professions les plus recherchées dans les trois régions. Il s'agit notamment des agents administratifs, des adjoints administratifs, des employés de soutien de bureau généraux, des commis à la comptabilité et du personnel assimilé, et des réceptionnistes. Les gouvernements territoriaux avec lesquels nous avons parlé ont évoqué la nécessité de compétences en élaboration de politiques et en rédaction. Par ailleurs, les administrations autochtones et municipales ont besoin d'urbanistes, d'administrateurs fonciers, d'agents de développement économique et de personnes possédant des compétences financières et administratives²³. De plus, d'après les prévisions de chacune des régions, les travailleurs des services communautaires et sociaux font partie des cinq professions les plus recherchées dans les trois régions.

Constituer une main-d'œuvre

Les principaux défis lorsqu'il s'agit de développer une main-d'œuvre qualifiée dans l'administration publique dans les trois régions comprennent la concurrence entre les paliers de gouvernement et la constitution d'une main-d'œuvre inclusive représentative des populations qui vivent dans ces régions.

Dans les trois régions, les personnes interrogées venant de différents paliers de gouvernement ont déclaré que les administrations se font concurrence pour recruter des employés qualifiés. Les administrations municipales sont en concurrence

avec les gouvernements fédéral et territoriaux à cet égard et elles n'ont pas les moyens d'offrir les mêmes avantages aux employés. Des salaires plus élevés, des pensions, des modalités de travail hybride et un logement sont autant d'avantages que les gouvernements fédéral et territoriaux peuvent offrir à leurs employés²⁴. Au Nunavut, malgré l'attrait de nombreux postes de la fonction publique, il n'est pas répondu à la demande. En 2023, deux postes sur cinq du gouvernement territorial restaient vacants²⁵.

Notre analyse du marché du travail au Yukon et au Nunavut montre que les Autochtones sont sous-représentés dans la fonction publique. Cependant, c'est aux postes professionnels et de gestion que l'écart est le plus grand²⁶. Des programmes centralisés et coordonnés de recrutement, de maintien en poste et d'avancement professionnel sont nécessaires pour encourager le perfectionnement des compétences des Autochtones dans la fonction publique, selon les personnes que nous avons interrogées dans les gouvernements fédéral, provincial et territoriaux. Les gouvernements fédéral, provincial et territoriaux des trois régions mettent en œuvre des initiatives destinées à accroître la représentation autochtone au sein de l'administration publique, mais ils sont aussi en concurrence avec les gouvernements autochtones pour ce qui est d'attirer des employés autochtones possédant des compétences spécialisées²⁷.

Autres compétences

Les compétences numériques sont également recherchées dans l'administration publique. Il existe bien une demande de compétences informatiques élémentaires et de connaissance des logiciels de gestion de projets, mais les professionnels des technologies de l'information sont également nécessaires pour maintenir et mettre à jour les systèmes²⁸.

23 Entretiens avec des participants.

24 Entretiens avec des participants.

25 Haws, « 2 in 5 Jobs at the Government of Nunavut are unfilled ».

26 Bell, « Nunavut government aims for 58 per cent Inuit employment »; et gouvernement du Yukon, *Final Agreement: Representative Public Service Plan*.

27 Entretiens avec des participants.

28 Entretiens avec des participants.

Et comme dans les secteurs de la santé et de l'éducation, il y a aussi un besoin de formation à la confidentialité des données, à la protection des données personnelles et à la cybersécurité.

En janvier 2024, près de 25 ans après que le Nunavut est devenu territoire canadien, était signée l'Entente sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux ressources du Nunavut. Cette entente transfère la responsabilité de l'utilisation des terres et de la gestion des ressources naturelles du Nunavut du gouvernement fédéral au gouvernement territorial²⁹. Beaucoup de responsabilités concernant la gestion des terres et des ressources nécessiteront des compétences qui sont nouvelles pour le gouvernement. Le gouvernement du Nunavut estime que plus de 40 % des nouveaux emplois nécessiteront des études scientifiques postsecondaires ou une connaissance pratique des principes scientifiques³⁰. Le gouvernement pense aussi avoir du mal à pourvoir ces postes en raison du nombre limité d'Inuits titulaires de diplômes postsecondaires en sciences et de l'offre limitée de formations postsecondaires en sciences au Nunavut.

Tourisme et hébergement

Le tourisme joue un rôle important dans l'économie du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut³¹. D'après nos prévisions, au cours des 20 prochaines années dans ces trois régions, les emplois dans la vente et les services devraient représenter 30 % des 50 professions les plus recherchées dans le Nord de l'Ontario, contre 21 % au Yukon et 23 % au Nunavut. Ces professions comprennent les vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail, les serveurs au comptoir, les aides de cuisine et le personnel de soutien assimilé, les cuisiniers, les caissiers, les préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers, les concierges et les nettoyeurs – gros travaux, et les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle.

Ces professions ne sont pas propres au secteur du tourisme, mais chacune y joue un rôle.



Constituer une main-d'œuvre

Constituer une main-d'œuvre régionale qualifiée dans le tourisme fait partie des grandes priorités des représentants du secteur touristique avec lesquels nous avons parlé dans chaque région. Dans le Nord de l'Ontario et au Yukon, beaucoup d'exploitants comptent sur des étudiants étrangers, des néo-Canadiens et des résidents non permanents pour satisfaire la demande de main-d'œuvre³². Parallèlement, des entreprises existantes ne parviennent pas à prendre de l'expansion à cause d'une pénurie de travailleurs qualifiés.

Le tourisme est généralement considéré comme n'offrant pas de carrière durable et plutôt comme un secteur d'emploi à court terme qui permet d'entrer sur le marché du travail. Au Canada, près de 30 % des emplois dans le tourisme sont occupés par des jeunes, ce qui convient bien, car il s'agit de types d'emplois saisonniers et à temps partiel³³. Cependant, les personnes que nous avons interrogées dans les trois régions ont évoqué la nécessité de changer cette impression que le tourisme n'offre pas de carrière viable et, en même temps, de diversifier leurs effectifs.

29 Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, « Transfert des responsabilités au Nunavut ».

30 Gouvernement du Canada et autres, *Transitional Human Resources Development Strategy for Devolution*.

31 Fiser et autres, *Le secteur touristique autochtone du Canada*.

32 Entretiens avec des participants.

33 HR Tourisme Canada, *Youth Remain a Vital Part*.

L'accès à la formation a été mentionné comme étant un obstacle courant à l'emploi, surtout dans les collectivités rurales et éloignées. Il existe des programmes postsecondaires dans certaines régions, mais ils se concentrent souvent sur des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises et la formation que doivent suivre les travailleurs locaux pour occuper des postes de première ligne est souvent moins accessible³⁴. Les participants nous ont dit qu'il y a une demande, entre autres, de formation en secourisme, de formation à la découverte de la nature, de formation Smart Serve et de formation à la manipulation sécuritaire des aliments.

Comme dans d'autres industries, le logement a également été mentionné comme étant un défi majeur à relever pour attirer des employés extérieurs à la région pour qu'ils occupent des postes dans le secteur du tourisme dans les trois régions.

Autres compétences recherchées

Des possibilités de formation aux compétences commerciales et financières sont nécessaires pour aider les exploitants existants à développer leurs activités qui soutiennent la croissance régionale du secteur du tourisme³⁵. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur les compétences numériques dans des domaines tels que la création de sites Web, le marketing et les médias sociaux, afin d'aider les entreprises à accéder à de nouveaux marchés. Les participants nous ont cependant dit qu'il est important pour la croissance du tourisme régional d'encourager les partenariats et la collaboration entre les exploitants autochtones et non autochtones dans ces régions.

Il est nécessaire de former à des compétences utiles pour instaurer la confiance et établir des relations entre les exploitants, et aussi de former les exploitants et les travailleurs non autochtones qui cherchent à vendre ou à proposer des produits et des services autochtones à l'intégrité culturelle et de les sensibiliser aux réalités culturelles.

Arts

Les professions du secteur des arts ne figurent pas parmi les principales en demande dans les trois régions, mais ce secteur joue un rôle important dans le développement économique des collectivités nordiques, rurales et éloignées³⁶. Selon les personnes interrogées dans tous les secteurs, les collectivités peuvent soutenir le développement économique local en s'appuyant sur un secteur des arts et de la culture actif. Le secteur joue un rôle en attirant et en retenant dans les collectivités des travailleurs qualifiés et des entreprises, et il soutient aussi le tourisme.

Soutenir le développement des artistes

L'accès à la formation et au financement est un obstacle à la croissance du secteur des arts et au soutien à l'emploi dans les arts. Dans nos entretiens, nous avons appris qu'il existe un besoin de formation pour soutenir non seulement l'acquisition de compétences artistiques, mais aussi l'acquisition par les artistes de compétences en affaires, comme pour la rédaction de demandes de subvention et les démarches d'obtention d'un financement, la gestion de projet, le marketing et la comptabilité. Il existe des formations dans certains établissements postsecondaires dans les régions, mais l'acquisition de compétences dans le secteur des arts se fait majoritairement dans le cadre de mentorats informels et d'organismes de services en milieu artistique³⁷. Le financement des organismes artistiques est souvent à court terme, d'où leur difficulté à doter des postes et à proposer des programmes suivis³⁸. Des participants ont également mentionné l'investissement dans des infrastructures dans le secteur des arts dans les trois régions comme moyen de soutenir l'acquisition informelle de compétences par les artistes. Non seulement ces espaces fournissent aux artistes un lieu de travail et d'exposition de leur art, mais ils encouragent aussi le mentorat entre artistes.

34 Entretiens avec des participants.

35 Entretiens avec des participants.

36 Fédération canadienne des municipalités, « Énoncé de politique : Développement socioéconomique », et Conseil des arts de l'Ontario, *Quel est le retour sur l'investissement de l'Ontario dans les arts?*

37 Entretiens avec des participants.

38 Entretiens avec des participants.

Compétences recherchées dans tous les secteurs

Nous avons également constaté dans nos entretiens que certaines compétences sont recherchées dans tous les secteurs dans les trois régions. Il s'agit notamment des compétences numériques, des compétences en gestion et en direction, et des compétences émotionnelles et sociales (aussi appelées compétences comportementales).

Compétences en direction et en gestion

Dans presque tous les secteurs dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, les employeurs avec qui nous avons parlé mentionnent l'acquisition de compétences en direction et en gestion comme étant prioritaire. D'après nos prévisions sur les 20 prochaines années, les professions nécessitant des compétences en gestion représentent 9 % des 50 principaux emplois dans le Nord de l'Ontario, contre 8 % au Yukon et 10 % au Nunavut.

Renforcer la gestion et former des dirigeants

Les employeurs des trois régions doivent former leurs propres dirigeants, et nombre de personnes interrogées nous ont dit que le secteur public et le secteur privé se disputent les personnes possédant des compétences en direction et en gestion³⁹. L'accès à la formation continue aux compétences en gestion est, par ailleurs, limité en dehors des établissements postsecondaires.



³⁹ Entretiens avec des participants.

⁴⁰ Entretiens avec des participants.

⁴¹ Entretiens avec des participants.

Les Autochtones sont sous-représentés aux postes de gestion et de direction dans la plupart des secteurs dans les trois régions⁴⁰. L'accès à l'éducation a été mentionné comme étant un obstacle majeur à la promotion d'Autochtones à des postes de gestion, mais la langue utilisée au travail – notamment l'anglais ou le français – est aussi considérée comme constituant un obstacle pour les travailleurs autochtones.

Nous avons découvert dans nos entretiens que l'on s'attend de plus en plus à ce que les gestionnaires possèdent des compétences en gestion de la santé mentale et du bien-être des employés. C'est particulièrement essentiel pour les petites organisations qui n'ont pas de service des ressources humaines, et l'accès à ce type de formation en gestion est plus limité dans le Nord. En outre, les organisations dans ces régions commençant à diversifier leurs effectifs, des compétences en gestion inclusive seront recherchées.

Compétences comportementales

Dans tous les secteurs dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, il y a une demande de compétences émotionnelles et sociales⁴¹. En fait, les employeurs avec qui nous avons parlé dans les secteurs du tourisme, de l'hébergement et de la vente au détail nous ont dit qu'ils embauchent en fonction de la personnalité et des compétences comportementales et qu'ils forment aux compétences techniques. Les compétences les plus courantes qui sont recherchées et que les employeurs ont mentionnées sont l'éthique professionnelle et la fiabilité, la capacité de résoudre des problèmes et le sens de l'initiative, la communication, l'esprit d'équipe et le savoir-faire culturel. La résolution de conflits et la désescalade ont également été mentionnées comme étant des compétences recherchées dans les secteurs de services – surtout dans l'administration publique, la vente au détail, le tourisme et la santé.

Les compétences en savoir-faire culturel sont recherchées, notamment pour les employés venus de l'extérieur des trois régions⁴². Le savoir-faire culturel est nécessaire non seulement pour promouvoir la sécurité culturelle en milieu de travail, mais aussi pour offrir des services adaptés à la culture des populations autochtones vivant dans les régions. Même si les personnes interrogées nous ont dit que certains grands employeurs offrent cette formation, l'accès à la formation n'est pas toujours obligatoire ou possible pour les petits employeurs. L'Université du Yukon a créé, en partenariat avec les Premières Nations du territoire, un cours en ligne sur l'histoire et la culture des Premières Nations du Yukon auquel les entreprises et les organisations non gouvernementales ont accès⁴³. Le cours est obligatoire pour être autorisé à travailler dans certaines professions dans le territoire⁴⁴.

Renforcer les compétences comportementales

Les personnes que nous avons interrogées nous ont dit que les systèmes éducatifs du Nord n'en font pas assez pour doter les étudiants des compétences comportementales nécessaires pour être employés. La recherche montre que les possibilités d'apprentissage intégrées au travail, comme dans le cadre de l'alternance travail-études et des stages, sont essentielles pour acquérir des compétences émotionnelles et sociales⁴⁵. Cependant, tout le monde n'a pas accès à ces possibilités, ce qui crée des inégalités pour certains travailleurs, notamment ceux des régions nordiques où les possibilités d'études postsecondaires et d'emploi sont plus limitées.

Gérer les demandes de main-d'œuvre et les pénuries de compétences

Il ressort de notre analyse des compétences et des professions recherchées par secteur dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut que l'on recherche les mêmes compétences sectorielles dans toutes les régions. Les défis au renforcement des compétences et de la main-d'œuvre sont également semblables. Étant donné les similitudes, chaque région et secteur peut tirer les leçons des approches et des stratégies adoptées pour gérer la demande de main-d'œuvre, remédier aux pénuries de compétences et encourager les possibilités de formation pour les travailleurs de ces régions nordiques.

Dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, la concurrence entre les secteurs, l'accès à l'enseignement postsecondaire et les obstacles qui empêchent d'attirer des travailleurs qualifiés vers les régions rurales et éloignées ont tous été mentionnés comme autant de difficultés lorsqu'il s'agit de développer la main-d'œuvre dans des professions qui sont recherchées.

Stratégies pour attirer et fidéliser des travailleurs sur un marché du travail concurrentiel

Dans ces régions nordiques, les secteurs se disputent les compétences et les travailleurs. En particulier, l'administration publique a été mentionnée comme concurrent important pour les entreprises du secteur privé, étant donné les salaires et les avantages sociaux supérieurs⁴⁶. Sur le marché du travail actuel dans ces régions où la demande est supérieure à l'offre, les employeurs doivent définir des stratégies plus efficaces pour attirer et fidéliser des travailleurs

42 Entretiens avec des participants.

43 CBC News, « Yukon College, First Nations develop online course ».

44 Yukon Medical Council, « Get a medical licence ».

45 Giammarco et autres, *L'avenir est social et émotionnel*.

46 Entretiens avec des participants.

locaux. Il est ainsi proposé de mieux faire connaître les carrières qui s'offrent aux jeunes et de créer des politiques et des cultures en milieu de travail qui rendent l'emploi plus attrayant.

En parlant avec les jeunes au secondaire, on peut les exposer à des parcours de carrière dans le Nord

Les employeurs et les représentants de l'industrie dans plusieurs secteurs avec lesquels nous avons parlé ont mentionné la participation à des salons des carrières dans des établissements postsecondaires nordiques pour présenter les différentes professions et les parcours de carrière dans leurs industries. Cependant, dans tous les secteurs, les employeurs et les représentants de l'industrie déclarent souhaiter qu'il y ait plus de possibilités de partenariat avec le système éducatif dans le secondaire pour soutenir le développement de carrière en ne se concentrant pas que sur les étudiants de l'enseignement postsecondaire. Ces collaborations et ces manifestations donnent aux employeurs l'occasion de toucher un plus large public de jeunes avant qu'ils commencent à prendre des décisions concernant leurs études postsecondaires et leur parcours de carrière. À titre d'exemple d'information des élèves du secondaire, plusieurs organisations de l'industrie minière dans le Nord ont produit des brochures sur les carrières afin de présenter les possibilités professionnelles dans le secteur minier. Les représentants de l'industrie ont dit travailler avec les gouvernements et le système éducatif pour que ces renseignements soient communiqués aux élèves du secondaire.

En offrant plus de possibilités et en encourageant les possibilités d'apprentissage intégrées au travail, comme dans le cadre de l'alternance travail-études et de possibilités de travail dans le cadre du programme d'études secondaires, on peut aussi donner aux jeunes un aperçu des parcours de carrière dans un domaine donné, tout en leur permettant d'acquérir des compétences techniques et comportementales⁴⁷.

Des programmes comme le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario permettent d'acquérir une expérience professionnelle dans un métier qui compte dans l'obtention d'un diplôme d'études secondaires⁴⁸. Cependant, d'après nos entrevues, un soutien logistique et financier est nécessaire pour que plus d'employeurs puissent participer à ces possibilités d'apprentissage et pour que ces possibilités soient offertes plus largement dans ces régions.

Des politiques qui mettent l'accent sur l'équilibre travail-vie personnelle peuvent aider à recruter et à maintenir en poste

La culture en milieu de travail devient également de plus en plus importante pour faciliter le recrutement et le maintien en poste d'employés, surtout dans la jeune génération de travailleurs qui accorde plus d'importance à l'équilibre travail-vie personnelle⁴⁹. Des modalités de travail souples et des programmes de soutien au bien-être ont été mentionnés comme étant de précieux outils pour le recrutement⁵⁰. Ainsi, une entreprise d'une région de notre étude offre aux employés un accès à des soins de santé virtuels, ce qui est un avantage dans le Nord où les soins de santé sont limités.

Des approches novatrices pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre sont également utilisées pour que moins de résidents quittent les collectivités pour aller travailler ailleurs. D'après nos entretiens, dans certaines collectivités, des entreprises qui ont des postes à temps partiel ou saisonniers travaillent ensemble pour se partager la main-d'œuvre et les compétences. Certains programmes d'immigration cherchent aussi à faire en sorte qu'il soit plus facile pour les employeurs de partager des compétences entre des néo-Canadiens. Ainsi, le Programme pilote communautaire du Yukon accorde des permis de travail à des immigrants qui ont des offres d'emploi pour un maximum de trois postes à temps partiel au sein de la même entreprise ou de différentes entreprises d'une même collectivité⁵¹.

47 Giammarco et autres, *L'avenir est social et émotionnel*.

48 Ontario info Emploi, « Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario ».

49 Rodriguez-Sanchez et autres, « Investing Time and Resources for Work-Life Balance ».

50 Entretiens avec des participants.

51 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Programme pilote communautaire du Yukon »; et gouvernement du Yukon, « Présenter une demande pour embaucher un travailleur étranger – Programme territorial pour travailleurs étrangers dans les collectivités ».

Il est important pour développer la main-d'œuvre d'améliorer le recrutement et la fidélisation d'employés, mais en améliorant l'accès à des formations postsecondaires pour des professions recherchées, on peut aider les résidents intéressés à acquérir ces compétences pour rester vivre et travailler dans ces régions.

Stratégies pour accroître l'accès à des formations postsecondaires locales

D'après nos prévisions pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut, la majorité des 50 professions les plus recherchées dans les trois régions nécessiteront une forme ou une autre de formation postsecondaire. Cependant, dans ces régions, les programmes postsecondaires sont limités ou tout simplement inexistant pour beaucoup des professions recherchées.

L'accès limité à l'enseignement postsecondaire contribue à l'émigration de jeunes adultes et à la perte de compétences dans ces régions. Selon nos entretiens et la recherche existante, beaucoup de jeunes ne retournent pas dans ces régions nordiques, rurales et éloignées une fois leurs études postsecondaires terminées. Au lieu de cela, ils s'installent dans des zones urbaines, souvent dans le Sud du Canada⁵².

Plus de financement et de planification stratégique pourraient faire en sorte que l'enseignement postsecondaire offert dans les régions corresponde aux besoins du marché du travail⁵³. Cela comprend la coordination des efforts visant les besoins du marché du travail dans les régions et un soutien aux approches novatrices proposées pour offrir un enseignement postsecondaire aux collectivités rurales et éloignées. Les participants nous ont également dit que des politiques encourageant les jeunes à revenir chez eux après leurs études seraient bénéfiques.



Le suivi des besoins du marché du travail peut éclairer l'offre de programmes postsecondaires

Dans le Nord de l'Ontario et au Yukon, les établissements postsecondaires sont tenus d'équilibrer leurs programmes de façon à tenir compte des besoins du marché du travail local en proposant des cours qui sont peut-être moins pertinents, mais qui attirent des étudiants canadiens et étrangers venant d'autres régions⁵⁴. En revanche, le Collège de l'Arctique du Nunavut n'accepte que des étudiants du Nunavut. Par ailleurs, élargir une offre de programmes coûte plus cher aussi dans ces régions nordiques⁵⁵. Par exemple, le salaire plus élevé des enseignants, le nombre limité de logements pour les enseignants et les étudiants, et l'espace limité des classes sont autant d'éléments mentionnés par les établissements nordiques comme étant des obstacles à l'élargissement des programmes⁵⁶. Les gouvernements provincial et territoriaux doivent apporter un financement durable pour que les établissements postsecondaires puissent offrir les programmes nécessaires sur les marchés du travail locaux.

52 Dupuy et autres, *Les jeunes ruraux*.

53 Entretiens avec des participants.

54 Entretiens avec des participants.

55 Entretiens avec des participants.

56 NVision Insight Group Inc, « Kivalliq Labour Market Needs Foundational Assessment ».

Le Nord de l'Ontario bénéficie d'une approche régionale coordonnée de la collecte de données sur le marché du travail que les établissements postsecondaires peuvent utiliser pour aligner leurs offres de programmes sur les besoins du marché du travail. L'Ontario finance un réseau de commissions de planification de la main-d'œuvre qui servent les collectivités et les régions en cernant et en coordonnant les réponses communautaires aux problèmes et aux besoins du marché du travail local⁵⁷. Ainsi, elles collectent des données sur la main-d'œuvre et prévoient les professions qui seront recherchées dans les différents secteurs à l'échelle régionale. Des représentants de l'industrie et des organisations sectorielles des autres régions nous ont dit recueillir également des données sur le marché du travail particulières à leurs secteurs, mais une approche plus coordonnée est nécessaire parce que certaines professions et compétences sont recherchées dans plusieurs industries. La collecte de données démographiques et de données sur le statut socio-économique de sous-populations régionales peut également aider à prévoir et à se préparer aux compétences et aux spécialités qui seront nécessaires à l'avenir⁵⁸. Par exemple, le suivi de l'âge de la population peut aider à déterminer les compétences nécessaires en gériatrie et en soutien à domicile dans le secteur de la santé.

Innovation et partenariats dans l'éducation pour offrir des formations dans les collectivités

Selon les participants, il est essentiel d'innover dans l'enseignement pour soutenir la formation et le perfectionnement des compétences dans le Nord⁵⁹. On pourrait ainsi accélérer et comprimer des cours et élaborer des programmes pour développer les compétences dont les collectivités et les employeurs ont besoin, sans sacrifier la qualité. Dans tout le pays, des établissements postsecondaires et des fournisseurs de services de formation et de perfectionnement des compétences professionnelles répondent notamment à ce besoin en proposant des programmes de micro-certification et de formation

continue pour aider les apprenants à acquérir les compétences et les qualifications dont les employeurs ont besoin⁶⁰. Ces programmes sont élaborés en consultation avec l'industrie et les employeurs. Les participants à nos entretiens nous ont dit qu'en élargissant l'offre, tout en reliant les programmes de micro-certification et les entreprises de ces régions, on peut favoriser des possibilités d'apprentissage intégré au travail.

Les populations autochtones de ces régions rurales et éloignées subissent de façon disproportionnée les conséquences de l'accès limité à l'enseignement postsecondaire. Pour de nombreux Autochtones, devoir quitter sa collectivité et sa culture pour aller étudier, surtout lorsque la connectivité pour l'apprentissage en ligne est problématique, fait partie des principaux obstacles aux formations postsecondaires⁶¹. En outre, le fait que les collectivités manquent de capacités pour organiser et gérer des programmes, le plus petit nombre d'étudiants et les coûts toujours plus élevés à cause de l'éloignement sont autant d'éléments mentionnés dans nos entretiens comme étant des défis à relever pour offrir des programmes de formation professionnelle dans les communautés autochtones. Les participants nous ont également appris que la formation en personne dans une collectivité est souvent supérieure à l'apprentissage en ligne où les apprenants reçoivent moins de soutien et où la connectivité est un problème.

Malgré les difficultés, nous avons entendu de nombreux exemples de communautés autochtones qui ont établi des partenariats avec l'industrie, avec des employeurs et avec des établissements postsecondaires afin de trouver des solutions novatrices pour offrir des programmes de formation et tirer parti de grands projets et d'autres possibilités d'emploi régionales afin d'obtenir des fonds pour la formation. Par exemple, le programme de métiers appelé Level Up offert par OshkiPimache-O-Win: The Wenjack Education Institute dans le Nord de l'Ontario utilise des laboratoires mobiles de formation aux métiers installés dans des remorques modulaires

57 Planification de la main-d'œuvre Ontario, « Champions des solutions pour le marché du travail local de l'Ontario ».

58 Entretiens avec des participants.

59 Entretiens avec des participants.

60 Collèges et instituts Canada, « Covid-19 and beyond ».

61 Monkman, « Panel: The challenges faced by Indigenous students ».

pour offrir une formation aux métiers dans les collectivités⁶². Ce type de formation est entrepris en partenariat avec les collectivités et les employeurs de la région afin de s'assurer que la formation aux métiers correspond aux besoins de la collectivité et à la demande du marché du travail. Voyez l'étude de cas sur ce programme de formation présentée dans notre rapport intitulé *Apprendre les uns des autres : Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon*.

« Comprendre la petite enfance » est un cours de formation des éducateurs de la petite enfance proposé dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement du Yukon et la Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon qui défend et soutient l'enseignement dispensé aux Premières Nations du territoire⁶³. Ce programme, qui est offert dans des collectivités rurales, débouche sur une certification de niveau 1 qui permet d'exercer comme éducateur de la petite enfance dans le territoire. Au Nunavut, la Sakku Investments Corporation, société de développement représentant des collectivités de toute la région de Kivalliq, construit à Arviat une usine de maisons modulaires qui se concentrera non seulement sur la construction de maisons, mais aussi sur la formation d'Inuits aux métiers de la construction⁶⁴. Cette initiative profite des investissements récents dans le logement sur le territoire pour y soutenir la formation de travailleurs de la construction. De plus, Sakku Investments s'associe au Collège de l'Arctique du Nunavut et au gouvernement pour créer un programme de formation qui répond aux besoins du territoire en matière d'apprentissage.

Ces exemples montrent tout l'intérêt de soutenir les partenariats et les efforts de collaboration visant à mutualiser les ressources pour offrir des formations professionnelles dans les collectivités, ainsi que d'élaborer des programmes qui répondent précisément aux besoins des collectivités et des employeurs, sans sacrifier la qualité.

Des filières de formation nordiques et rurales forment des étudiants du Nord

Les personnes que nous avons interrogées ont également parlé de la nécessité de définir et de mettre en œuvre des stratégies pour inciter les étudiants des régions nordiques, rurales et éloignées à retourner chez eux après leurs études postsecondaires. La recherche dans le secteur de la santé montre que former des médecins de régions rurales et intégrer dans les écoles de médecine des expériences professionnelles en milieu rural augmente la probabilité que ces étudiants entrent dans les soins primaires en milieu rural⁶⁵. L'École de médecine du Nord de l'Ontario a adopté cette voie d'enseignement nordique et rurale en réservant des places aux étudiants de cette région dans son programme de formation afin d'augmenter le nombre de médecins généralistes dans le Nord de l'Ontario.

Intégrer une filière d'enseignement nordique, rurale et éloignée dans d'autres secteurs, notamment pour les postes hautement qualifiés, encouragera sans doute plus d'étudiants à rentrer chez eux dans les régions nordiques après leur formation. L'industrie, les gouvernements et les établissements postsecondaires peuvent travailler de concert et avec les collectivités pour réserver des places dans les programmes à des étudiants venant du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut.

Le remboursement des frais de scolarité avec une obligation de retour pour servir leur collectivité pourrait aussi inciter les étudiants à rentrer chez eux après leurs études postsecondaires⁶⁶. Cependant, il sera essentiel d'atténuer la crise du logement actuelle pour convaincre des jeunes qualifiés de rentrer dans leurs collectivités dans le Nord.

62 CBC News, « Partnership between Northern College, Keepers of the Circle »; et Jung, « Oshki Wenjack Education Centre hopes to stop training ».

63 Gouvernement du Yukon et autres, « Le cours « Comprendre la petite enfance » ».

64 Pelletier, « Construction begins on Arviat modular home factory »; et Procter, « Nunavut modular home factory ».

65 Collège des médecins de famille du Canada, Le, *Revue de la médecine familiale dans les régions rurales et éloignées du Canada*.

66 Entretiens avec des participants.

Si un meilleur accès à l'éducation dans ces régions peut contribuer à réduire les déficits de compétences à long terme, il est nécessaire dans l'immédiat d'attirer une main-d'œuvre qualifiée dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre existantes, en particulier dans les postes hautement qualifiés.

Des stratégies pour aider à attirer dans ces régions une main-d'œuvre qualifiée

D'après notre analyse du marché du travail de chaque région, beaucoup de secteurs ont recours à des travailleurs temporaires et à des travailleurs acheminés en avion pour combler la pénurie de main-d'œuvre à des postes hautement qualifiés. Cependant, les participants nous ont expliqué qu'il y a des avantages à ce que des travailleurs qualifiés s'installent dans la région lorsqu'ils saisissent des possibilités d'emploi⁶⁷. Faciliter leur installation dans ces régions profite non seulement au bien-être socio-économique des collectivités, mais aide aussi ces travailleurs à nouer des relations plus solides et plus enrichissantes avec les membres de la collectivité avec qui ils travaillent.

Les employeurs que nous avons interrogés dans chaque région ont déclaré que, bien qu'ils puissent souvent inciter une main-d'œuvre qualifiée originaire d'ailleurs au Canada ou de l'étranger à postuler à des emplois, bien des candidats refusent finalement les offres ou démissionnent après peu de temps. Les employeurs nous ont dit qu'il est souvent difficile de s'installer dans les régions nordiques. Le logement, l'isolement et l'accès limité aux services, aux infrastructures et aux activités extrascolaires, ainsi que les processus de certification complexes des professions réglementées sont autant d'obstacles importants mentionnés dans nos entretiens et dans notre recherche⁶⁸.

En accordant la priorité au logement, on peut inciter plus de professionnels à déménager dans le Nord

La crise du logement est mentionnée dans toutes les régions comme étant l'un des obstacles majeurs à relever pour inciter des travailleurs qualifiés à déménager dans le Nord⁶⁹. Des initiatives sont prises pour augmenter le nombre de logements dans les trois régions, mais les participants estiment qu'il serait bon de donner la priorité au logement et de le subventionner pour les postes en demande en dehors de l'administration publique. Cela inclut des subventions aux entreprises du secteur privé pour les aider à acheter, à construire et à entretenir leurs propres logements pour leur personnel.

L'intégration dans les collectivités rurales et isolées est également un défi pour ce qui est d'attirer la main-d'œuvre. Les personnes interrogées dans les secteurs de la santé et de l'éducation ont parlé de l'intérêt d'initiatives communautaires visant à créer un réseau de soutien pour les nouveaux professionnels qui saisissent des possibilités d'emploi dans leur collectivité. Par exemple, dans ces initiatives, on jumelle un nouvel arrivant avec une famille ou un collègue de travail de la collectivité qui peut lui indiquer où trouver des services, des biens et des divertissements et on aide une famille nouvellement arrivée à s'intégrer dans la collectivité.

En simplifiant la certification professionnelle, on peut attirer des travailleurs formés à l'étranger

La certification professionnelle des professions réglementées est mentionnée comme étant un obstacle majeur pour ce qui est d'attirer des travailleurs hautement qualifiés dans le secteur de la santé dans les trois régions. Les représentants que nous avons interrogés dans plusieurs secteurs nous ont dit qu'il faut simplifier et centraliser les processus de certification professionnelle pour les travailleurs formés au Canada comme pour ceux formés à l'étranger.

67 Entretiens avec des participants.

68 Labelle, *Le Nord magnétique*; et Esses et autres, *Au-delà des grandes villes*.

69 Entretiens avec des participants.

Les données de Statistique Canada laissent supposer que le Canada ne fait pas assez pour tirer parti de la formation et des études des personnes formées à l'étranger et pour reconnaître leurs compétences. Résultat, les nouveaux arrivants au Canada occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés⁷⁰. Des chiffres récents sur le Canada en 2021 montrent que 26 % des immigrants âgés de 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme postsecondaire délivré par un établissement étranger occupent un emploi exigeant au maximum un diplôme d'études secondaires⁷¹. Au Yukon, ce pourcentage est de 31 % au Yukon, de 25 % en Ontario et de 14 % au Nunavut. Selon les participants, il faut renforcer la collaboration entre les organismes de réglementation territoriaux et provinciaux afin d'accélérer les procédures de traitement des demandes des immigrants formés à l'étranger qui souhaitent travailler au Yukon et au Nunavut.

Beaucoup d'organismes de réglementation professionnelle des territoires ne sont pas en mesure de reconnaître les titres de compétences étrangers et ils s'appuient sur les organismes d'accréditation provinciaux. Parallèlement, dans les trois régions, des ressources supplémentaires sont nécessaires pour aider les professionnels formés à l'étranger à s'y retrouver dans ce processus.

Des politiques visant à attirer des travailleurs qualifiés dans les régions nordiques sont nécessaires, mais il faut aussi soutenir l'emploi des populations locales qui sont sous-représentées sur le marché du travail.



Des stratégies en faveur de l'inclusion en milieu de travail peuvent permettre d'accroître le bassin de talents

Dans les trois régions nordiques, les participants nous ont expliqué que les employeurs cherchent des moyens de diversifier leurs effectifs et de promouvoir l'inclusion. Selon notre analyse du marché du travail par région, les Autochtones sont sous-représentés sur le marché du travail dans la plupart des secteurs dans les trois régions, tandis que les femmes sont sous-représentées dans les métiers et dans les emplois dans les ressources naturelles. Les personnes interrogées ont parlé de plusieurs stratégies mises en œuvre pour favoriser l'inclusion. Ces stratégies consistent, entre autres, à apporter des soutiens complets pour encourager la réussite dans les études postsecondaires et à adapter les politiques d'entreprise pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

⁷⁰ Wong, « Le Canada n'en fait pas assez avec ses immigrants hautement qualifiés ».

⁷¹ Statistique Canada, « Profession (catégorie de formation, étude, expérience et responsabilités – FEER), selon le statut d'immigrant et la période d'immigration ». Les emplois nécessitant au plus un diplôme d'études secondaires sont appelés postes FEER 4 et FEER 5 en utilisant la catégorie FEER du système de Classification nationale des professions de 2021.

Les soutiens complets réduisent les obstacles à la formation et aux études postsecondaires

Il est essentiel pour promouvoir l'inclusion dans les industries nordiques d'améliorer l'accès et d'éliminer les obstacles à l'enseignement postsecondaire et à l'acquisition de compétences pour les populations sous-représentées. Les personnes interrogées ont parlé de l'importance de soutiens complets dans la formation postsecondaire pour éliminer les obstacles à une formation postsecondaire menée à son terme. Les frais d'inscription, la disponibilité de logements et le coût du logement, l'insécurité alimentaire, les responsabilités familiales, le sentiment d'appartenance et de sécurité à l'école, ainsi que le manque de réseaux de soutien sont autant d'obstacles importants mentionnés. Notre récente publication intitulée *Apprendre les uns des autres : Renforcer le perfectionnement des compétences au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon* présente plus de détails sur ce que certains programmes de formation établis dans ces contextes nordiques font pour offrir des soutiens complets aux apprenantes et aux apprenants autochtones dans ces régions. Les soutiens qui éliminent certains des obstacles les plus courants à la formation comprennent les garderies, le loyer, des subventions alimentaires et d'urgence pour les participants, des réseaux professionnels, ainsi qu'un soutien culturel et par les pairs.

Des politiques de diversité peuvent favoriser l'avancement professionnel de groupes sous-représentés

Des politiques et des stratégies sont également adoptées dans nos régions d'étude pour soutenir l'avancement professionnel des Autochtones, des minorités visibles et des femmes. Par exemple, les participants nous ont dit que le mentorat et une plus grande visibilité de différents dirigeants favorisent la représentation aux postes de direction. Par ailleurs, des employeurs des trois régions ont expliqué comment ils ont adapté leurs méthodes d'embauche pour rendre l'emploi plus accessible.

Ainsi, certains ont remplacé les méthodes d'embauche formelles par des candidatures informelles et des processus d'entretien ou encore créé des bases de données de réseautage professionnel pour aider les entreprises et les employés de ces régions à se mettre en relation. Dans une organisation du secteur privé, la formation au leadership destinée aux employés comprend une immersion culturelle dans laquelle les stagiaires se rendent dans des communautés autochtones afin de mieux comprendre la réalité de leurs employés autochtones.

Beaucoup d'employeurs des trois régions mettent en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion, mais il faudrait aussi que les secteurs collectent des données sur la diversité de leurs effectifs afin de savoir quelles stratégies fonctionnent⁷². Cette information est nécessaire pour définir et adopter une approche coordonnée et des pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion.

Les employeurs définissent des stratégies pour gérer les pénuries de compétences

Dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut, les employeurs avec lesquels nous avons parlé nous ont dit qu'ils ont dû s'adapter pour gérer les pénuries de main-d'œuvre et les déficits de compétences. Ils ont notamment augmenté les salaires et assoupli les modalités de travail et ils offrent des incitatifs non pécuniaires pour attirer les employés. Ils ont également mentionné des initiatives visant à inciter des employés proches de la retraite à rester, même à temps partiel. Ils réduisent également les heures de travail et les services, et ils se partagent la main-d'œuvre hautement qualifiée entre organisations et sous-traitent des tâches.

Surtout, les employeurs ont parlé de ce qui est nécessaire pour les soutenir dans les efforts qu'ils déploient pour augmenter les compétences internes dans leurs organisations.

72 Entretiens avec des participants.

Les employeurs se concentrent sur le perfectionnement interne des compétences

Afin de gérer les pénuries de compétences que les organisations du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut constatent, certains employeurs disent se concentrer sur le perfectionnement interne des compétences dont ils ont besoin, plutôt que de recruter à l'extérieur. Ils estiment qu'il est avantageux d'attirer dans leur entreprise des personnes possédant des compétences de base et d'investir dans leur formation, plutôt que d'essayer d'attirer des employés une fois qu'ils sont certifiés. Les possibilités de formation professionnelle offrent aux employés des occasions de croissance et d'avancement de carrière au sein de l'entreprise, ce qui favorise également le maintien en poste⁷³.

Il peut cependant se révéler difficile de trouver localement des formations professionnelles⁷⁴. Avec des aides financières, les employeurs seraient plus à même d'investir dans la formation professionnelle de leurs employés. Beaucoup d'employeurs ont indiqué que le coût de l'inscription à une formation de perfectionnement des compétences et le temps perdu en milieu de travail en raison de la formation constituent un obstacle supplémentaire à l'acquisition par leurs employés des compétences dont ils ont besoin. Pendant la pandémie, les subventions versées par le gouvernement en appui à la formation de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme ont entraîné une augmentation des formations pour les entreprises du Yukon et du Nord de l'Ontario⁷⁵.

Ce sont, toutefois, les organisations sectorielles qui ont soutenu les initiatives de développement de la main-d'œuvre qui en ont découlé et les fournisseurs de services de formation et de perfectionnement des compétences professionnelles qui ont investi dans la création de programmes de formation accessibles pour les employés et pour les exploitants⁷⁶.



⁷³ Kennedy Insurance Brokers Inc, « Top Recruitment Challenges Facing Northern Ontario Small Businesses in 2019 ».

⁷⁴ Entretiens avec des participants.

⁷⁵ Entretiens avec des participants.

⁷⁶ Presse canadienne, La, « Ottawa outlines new financial help »; Tourism SkillsNet Ontario, « Tourism SkillsNet North (TSNN) »; et Tourism Industry Association of Yukon, « Yukon Tourism Training Fund ».

Conclusion

Au cours des 20 prochaines années, le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut connaîtront une demande de professions exigeant une formation postsecondaire, notamment dans les soins de santé, l'éducation, les métiers et l'administration publique. Il y aura aussi une demande de compétences numériques, de compétences en leadership, en affaires et en administration, ainsi que de compétences générales.

Le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut ont en commun de nombreux défis à relever pour renforcer la main-d'œuvre dans des professions et des compétences clés, comme la concurrence entre les secteurs, l'accès limité sur place à l'enseignement postsecondaire et les obstacles qui font qu'il est difficile d'attirer des travailleurs qualifiés. En raison des défis communs et des contextes nordiques et éloignés similaires, les régions et les secteurs dont nous avons dressé le profil peuvent apprendre des perspectives les uns des autres et des stratégies qu'ils essaient et mettent en œuvre pour remédier aux pénuries de compétences et répondre aux besoins du marché du travail.

Les possibilités d'apprentissage intégré au travail au secondaire peuvent aider les employeurs à établir des liens avec les élèves des régions et à leur présenter des parcours de carrière avant qu'ils prennent des décisions concernant leurs études postsecondaires. Ces possibilités et ces liens peuvent également favoriser le retour dans la collectivité d'origine après une formation postsecondaire. Parallèlement, il est possible, en élaborant des politiques et des programmes visant à améliorer la diversité et l'inclusion dans tous les secteurs, d'élargir le bassin de candidats qualifiés dans ces régions. Les soutiens complets à la formation postsecondaire et l'adoption de méthodes d'embauche accessibles se révèlent efficaces pour diversifier les marchés du travail locaux. Cependant, une stratégie de données visant à suivre la diversité de la main-d'œuvre nordique est nécessaire pour repérer les stratégies qui fonctionnent.

Les collectivités, les gouvernements, les employeurs et les représentants de l'industrie cherchent à améliorer l'accès à la formation postsecondaire dans ces régions nordiques, notamment dans les collectivités rurales et éloignées. Des efforts coordonnés pour suivre les besoins du marché du travail dans les différents secteurs peuvent aider les établissements postsecondaires et les organismes de formation à offrir des programmes qui répondent aux besoins du marché du travail régional. Parallèlement, les gouvernements provincial et territoriaux peuvent également soutenir les établissements postsecondaires en leur fournissant un financement durable afin de garantir que les programmes nécessaires existent.

Pour répondre aux besoins futurs, il faudra aussi adopter des approches novatrices en matière de formation dans le Nord, y compris en élargissant l'octroi de microcrédits et en reliant les programmes de formation et les possibilités d'emploi dans la région. Il est nécessaire aussi de renforcer le financement et le soutien logistique des initiatives visant à former des partenariats entre les communautés autochtones et les employeurs afin d'offrir des formations professionnelles dans ces communautés. Enfin, l'industrie, les gouvernements et les établissements postsecondaires peuvent travailler de concert et avec les collectivités pour réserver des places dans les programmes postsecondaires à des étudiants venant du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut. Il est prouvé que ces filières d'enseignement nordiques et rurales de programmes postsecondaires augmentent la probabilité que les professionnels qualifiés originaires de collectivités du Nord y retournent vivre et travailler.

En s'inspirant de ces approches dans les trois régions, on peut soutenir le développement de la main-d'œuvre et le perfectionnement des compétences dans le Nord de l'Ontario, au Yukon, au Nunavut et dans d'autres régions nordiques du Canada.

Annexe A

Méthodologie

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

Ce projet a été élaboré par le Conference Board du Canada avec le soutien de partenaires de chaque région, à savoir :

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

Ce volet du projet présente une analyse comparative des professions et des compétences recherchées dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut dans différents secteurs, ainsi que les défis et les solutions en matière de développement de la main-d'œuvre et de perfectionnement des compétences. Il s'appuie sur les résultats des prévisions économiques de chaque région qui prévoient ce que sera la demande d'emploi et quelles seront les professions recherchées (voir la méthode de prévision ci-dessous). Nous nommons dans notre recherche qualitative les secteurs à étudier en fonction des résultats des prévisions économiques de chaque région. Plus précisément, les secteurs ont été choisis en fonction de la croissance prévue de l'emploi dans une industrie et des professions qui devraient faire partie des 50 pour lesquelles il y aura des offres d'emploi. Nous avons donc concentré notre recherche qualitative sur les secteurs suivants : santé, éducation, exploitation minière, construction, arts, tourisme et administration publique. Le secteur des arts et le secteur du tourisme ont aussi été retenus, car la recherche montre leur incidence sur le bien-être socio-économique des collectivités de ces régions.

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. Il comprend les divisions de recensement suivantes : Algoma, Cochrane, Manitoulin, Nipissing, Parry Sound, Grand Sudbury, Sudbury, Timiskaming, Kenora, Rainy River et Thunder Bay.

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

Entretiens

Nous avons réalisé des entretiens afin de recueillir des perspectives régionales dans les secteurs que nous avons choisis. Les participants comprenaient des employeurs, des représentants de l'industrie et des organisations régionales dotées d'un mandat de développement de la main-d'œuvre, y compris des organismes autochtones, des sociétés de développement économique, des chambres de commerce et des organismes de soutien aux entreprises, des ministères et des organisations du marché du travail subventionnées. Les employeurs étaient en majorité des organisations de taille moyenne à grande. Nous voulions aussi nous assurer que des organismes autochtones soient représentés dans les données. Nous avons donc invité plusieurs organismes des Premières Nations dotés d'un mandat de développement de la main-d'œuvre.

Les entrevues ont été réalisées en utilisant un questionnaire qui couvrait les sujets suivants :

- les principales professions recherchées par secteur
- les autres compétences recherchées par secteur
- les problèmes à trouver des travailleurs sur place
- les stratégies employées par les organisations pour encourager le perfectionnement des compétences et le recrutement de travailleurs sur place.

Afin d'établir la liste de recrutement, nous avons compilé des contacts à partir de sources en ligne et des contacts recommandés par les partenaires du projet. Des entretiens virtuels ont été réalisés au moyen de Microsoft Teams entre septembre 2022 et mars 2023. Les entretiens duraient environ 45 minutes.

Nous avons eu des entretiens avec 40 organisations dans le Nord de l'Ontario, 22 organisations au Nunavut et 22 organisations au Yukon. Dans ces trois régions, il n'y a parfois qu'un petit nombre d'organisations dans un secteur donné. Par conséquent, afin de protéger la confidentialité, la ventilation du nombre d'organisations interrogées dans chaque secteur est agrégée dans toutes les régions (voir le tableau 1).

Les entrevues ont été transcrites en utilisant la transcription en direct de Microsoft Teams, ce qui a donné, pour environ 60 heures d'entrevues, 2 838 pages de transcription et un total de 635 731 mots.

Les transcriptions des entrevues ont été codées manuellement au moyen de NVivo. Les thèmes de codification ont été définis en fonction des questions de la recherche et affinés pendant la codification et l'analyse.

Tableau 1

Organisations que nous avons interrogées par secteur

	(nombre d'organisations)
Santé	7
Éducation	6
Exploitation minière	10
Construction	7
Administration publique	7
Arts et tourisme	18
Autre	4
Organisations dotées d'un mandat de développement de la main-d'œuvre dans chaque secteur	25
Total	84

Source : Le Conference Board du Canada.

Groupes de réflexion

Nous avons également organisé deux groupes de réflexion qui ont réuni des représentants de 15 organisations du Yukon afin d'examiner des stratégies de développement de la main-d'œuvre et de perfectionnement des compétences dans le territoire. Nous n'avons pas organisé de groupes de réflexion dans le Nord de l'Ontario et au Nunavut, mais les sujets traités dans les groupes de réflexion l'ont aussi été dans les entretiens avec les participants dans chaque région.

Afin d'établir la liste de recrutement, nous avons compilé des contacts à partir de sources en ligne et des contacts recommandés par les partenaires du projet. Participaient aux groupes de réflexion des représentants de différents employeurs, d'organisations sectorielles et d'organismes dotés d'un mandat de développement de la main-d'œuvre. Afin de protéger leur confidentialité, aucun autre renseignement sur les caractéristiques des organisations n'est fourni.

Les groupes de réflexion se sont réunis en mars 2023 pendant environ deux heures. Les participants étaient divisés en deux groupes. Leurs échanges ont été enregistrés et transcrits en utilisant Microsoft Teams, ce qui a donné, pour environ trois heures et demie d'enregistrement, 238 pages de transcription et un total de 45 743 mots.

Les transcriptions des groupes de réflexion ont été codées manuellement au moyen de NVivo. Les thèmes de codification ont été définis en fonction des questions de la recherche et affinés pendant la codification et l'analyse.

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

Ce projet de recherche pluriannuel collaboratif comprenait, entre autres activités, des prévisions économiques pour le Nord de l'Ontario, le Yukon et le Nunavut. Les résultats des prévisions, qui ont été utilisés pour éclairer la recherche dans ce volet du projet, sont présentés sur notre [page Web](#).

Nous avons utilisé le modèle de prévisions territoriales du Conference Board du Canada pour produire des prévisions économiques concernant le Nunavut et le Yukon pour la période allant de 2024 à 2045. Nous avons utilisé le modèle de prévisions provinciales à moyen terme et un modèle régional spécial pour générer des prévisions pour le Nord de l'Ontario sur la même période. Le modèle s'appuie sur des hypothèses cohérentes formulées à partir de nos prévisions internationales, canadiennes et provinciales, ainsi que sur un suivi continu des événements internationaux, nationaux, provinciaux et territoriaux.

Nous avons formulé les autres hypothèses utilisées dans ces modèles en échangeant avec nos partenaires de projet, y compris des établissements postsecondaires, des organisations autochtones et les parties prenantes des gouvernements provincial et territoriaux, et en examinant les renseignements publics sur le statut des projets et des investissements dans les régions nordiques. Les prévisions ont été achevées en septembre 2023.

Pour chaque région, nous prévoyons des scénarios de base, des scénarios élevés et des scénarios faibles. Pour chaque scénario, nous prévoyons à la fois le PIB réel et l'emploi par industrie définie en utilisant la version 2017 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord¹.

Nous avons également élaboré des scénarios de demande professionnelle fondés sur les hypothèses de prévision et les perspectives économiques. Ces scénarios professionnels prévoient le nombre de postes vacants dans une profession donnée en utilisant la structure hiérarchique à 5 chiffres de la Classification nationale des professions de 2021². Nous entendons par postes vacants le nombre combiné de postes correspondant à la demande d'expansion et à la demande de remplacement. Dans ce document d'analyse, nous renvoyons aux résultats des prévisions professionnelles pour le scénario de base de chaque région pour la période allant de 2024 à 2045. Les 50 premières professions par postes vacants ont été classées par niveau de compétence et type d'emploi.

Voyez nos autres publications de la série [Apprendre les uns des autres](#) pour plus de détails sur les résultats des prévisions et sur la méthodologie.

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

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

Annexe B

Bibliographie

Agence canadienne de développement économique du Nord. « Le gouvernement du Canada et le gouvernement du Yukon investissent 1,95 M\$ pour soutenir le secteur touristique du Yukon tandis qu'il s'adapte et se développe après la pandémie », communiqué de presse, 27 mai 2022, <https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-nord/nouvelles/2022/05/le-gouvernement-du-canada-et-le-gouvernement-du-yukon-investissent-195-m-pour-soutenir-le-secteur-touristique-du-yukon-tandis-que-sadapte-et-se-de.html>.

Bell, Jim. « Nunavut government aims for 58 per cent Inuit employment by 2023 », *Nunatsiaq News*, 9 mars 2020, <https://nunatsiaq.com/stories/article/nunavut-government-aims-for-58-per-cent-inuit-employment-by-2023/>.

Bomal, Laure Anna, Marvin Cruz, and Corrine Pohlmann. « Relève des entreprises au Canada : Se préparer au tsunami de successions prévues les dix prochaines années », Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2022, <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2022/2022-10-tsunami-de-successions.pdf>.

Cabinet du premier ministre. « L'Ontario favorise et accélère l'accès aux métiers spécialisés », communiqué, 8 mars 2023, <https://news.ontario.ca/fr/release/1002797/ontario-favorise-et-accelere-l'accès-aux-métiers-spécialisés>.

CBC News. « Yukon College, First Nations develop online course, First Nations 101 », *CBC News*, 3 février 2016, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/first-nations-101-online-course-yukon-college-1.3432285>.

—. « Algoma District School Board recruiting unqualified teachers for help », *CBC News*, 29 septembre 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/sudbury/unqualified-teachers-hiring-pandemic-1.5743058>.

—. « A Nunavut health leader on how to use paramedics to solve a health staffing crisis in remote communities », *CBC News North*, 24 août 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-paramedics-francois-de-wet-1.6560800>.

—. « Partnership between Northern College, Keepers of the Circle brings trades learning to remote communities », *CBC News*, 4 septembre 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/sudbury/trades-education-remote-communities-1.6571085>.

—. « Provincial efforts to fast-track nurse licensing could help the Yukon », *CBC News North*, 15 mai 2023, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/provincial-efforts-to-fast-track-nurse-licensing-could-help-the-yukon-1.6518576>.

—. « Guiding the guides: Training program primes tourism workers for Yukon backcountry », *CBC News North*, 28 mai 2023, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/yukon-wilderness-guide-training-program-1.6449907>.

College and Association of Nurses of the Northwest Territories and Nunavut. « Internationally Educated Nurses », College and Association of Nurses of the Northwest Territories and Nunavut, n.d., <https://cannn.ca/rn-information/internationally-educated-nurses/>.

Collège des médecins de famille du Canada, Le. *Revue de la médecine familiale dans les régions rurales et éloignées du Canada : éducation, pratique et politiques*, Le Collège des médecins de famille du Canada, janvier 2016, https://www.cfpc.ca/CFPC/media/Ressources/Pratique-rurale/ARFM_Background_FRENCH_WEB_FINAL.pdf.

Collèges et instituts Canada. *COVID-19 and Beyond: The Role of Colleges and Institutes in Canada's Resilient Recovery*, Ottawa, Collèges et instituts Canada, novembre 2020.

Conseil des arts de l'Ontario. *Quel est le retour sur l'investissement de l'Ontario dans les arts?*, Conseil des arts de l'Ontario, 2023, https://www.arts.on.ca/oac/media/oac/Publications/Research%20Reports%20EN-FR/Pocket%20and%20Quick%20Stats/OAC020_Arts_Brochure_FINAL_03_FR_FINAL-s.pdf.

Conseil médical du Canada. « Évaluation de la capacité à exercer », Conseil médical du Canada, s.d., https://mcc.ca/fr/examens-et-evaluations/evaluation-de-la-capacite-a-exercer/?gl=1*1glz7q4* up*MQ..* ga*NjMxNDEzMjE2LjE3NDA3NzI2NTk.* ga_G3QGSSS43Q*MTc0MDc3MjY1OS4xLjAuMTc0MDc3MjY1OS4wLjAuMA.

Deussing, Marie-Anne. *Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades: Results from the 2012 Programme for International Student Assessment (PISA)*, Emploi et Développement social Canada, 5 juillet 2015, https://saskaprenticeship.ca/wp-content/uploads/2020/08/Attitudes-et-perceptions-of-Canadian-youth-towards-careers-in-the-trades_EN_Final-3.pdf.

Dupuy, Richard, Francine Mayer et René Morissette. *Les jeunes ruraux : rester, quitter, revenir*, Statistique Canada, 5 septembre 2000, dernière modification le 29 janvier 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/00152/4274050-fra.pdf?st=iU2nAUvX>.

eCampus Ontario. *Drivers and Barriers to Online Learning in Ontario*, eCampus Ontario, s.d., <https://www.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2017/12/Market-Research-Report-online.pdf>.

Emploi et Développement social. « À propos de la Classification nationale des professions », gouvernement du Canada, s.d., <https://noc.esdc.gc.ca/Home/AboutNOC?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

—. « Le gouvernement du Canada annonce une aide au secteur du tourisme pour créer des emplois et renforcer l'économie », communiqué de presse, 17 décembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/12/le-gouvernement-du-canada-annonce-une-aide-au-secteur-du-tourisme-pour-creer-des-emplois-et-renforcer-leconomie.html>.

–. « Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés recherchés comme parcours de carrière de premier choix », communiqué de presse, 31 janvier 2022, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/01/skills-trade.html>.

Esses, Victoria et Charlie Carter. *Au-delà des grandes villes : Comment les petites collectivités au Canada peuvent attirer et retenir les nouveaux arrivants*, Ottawa, Forum des politiques publiques, Voies vers la prospérité, juillet 2019, <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/08/Au-DelaDesGrandesVilles-FPP-July2019-FR.pdf>.

Fédération canadienne des municipalités. « Énoncé de politique : Développement socioéconomique », Ottawa, Fédération canadienne des municipalités, mars 2017, https://data.fcm.ca/documents/corporate-resources/policy-statements/Social_Economic_Development_Policy_Statement_FR.pdf.

Ferlick, Maria. « Responding to Behavioral Challenges in the Classroom: Working to maintain safe and productive schools », *Psychology Today*, 14 décembre 2021, <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/the-management-behavior-challenges/202112/responding-behavioral-challenges-in-the-classroom>.

Fiser, Adam et Greg Hermus. *Le secteur touristique autochtone du Canada : perspectives et impacts économiques*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, mai 2019, https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/woocommerce/uploads/reports/10266_IndigenousTourismSector_RPT.pdf.

Fournier, Ariel. « School on the land: Indigenous teachings get kids outside the classroom », *CBC News*, 30 août 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/school-on-the-land-indigenous-teachings-get-kids-outside-the-classroom-1.5705328>.

George, Jane. « School's back in Nunavut, but teachers remain in short supply », *CBC News*, 29 août 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-teacher-update-1.6565671>.

Giammarco, Maria, Matthew McKean et Stephen Higham. *L'avenir est social et émotionnel : L'évolution des compétences recherchées au XXI^e siècle*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 31 mars 2020, <https://www.conferenceboard.ca/product/the-future-is-social-and-emotional-evolving-skills-needs-in-the-21st-century/>.

Globe and Mail, The. « The pandemic's 'transformational' impacts on Canadians' mental health and on services and supports », *The Globe and Mail*, 30 novembre 2022, <https://www.theglobeandmail.com/business/adv/article-the-pandemics-transformational-impacts-on-canadians-mental-health-and/>.

Gouvernement de l'Ontario. « Immigrer en Ontario », gouvernement de l'Ontario, dernière modification le 30 juillet 2024, <https://www.ontario.ca/fr/page/immigrer-en-ontario>.

Gouvernement du Canada, gouvernement du Nunavut et Nunavut Tunngavik Incorporated. *Transitional Human Resources Development Strategy for Devolution*, gouvernement du Canada, gouvernement du Nunavut et Nunavut Tunngavik Incorporated, 23 septembre 2020, <https://www.tunngavik.com/files/2021/09/2020-09-23-Transitional-Human-Resources-Development-Strategy-ENG.pdf>.

Gouvernement du Nunavut. « Programme de formation des enseignants du Nunavut réorienté pour renforcer la langue et la culture inuites dans les écoles », communiqué de presse, 10 septembre 2019, <https://www.gov.nu.ca/fr/salle-des-medias/programme-de-formation-des-enseignants-du-nunavut-reorientee-pour-renforcer-la>.

Gouvernement du Yukon. « Présenter une demande pour embaucher un travailleur étranger – Programme territorial pour travailleurs étrangers dans les collectivités », gouvernement du Yukon, s.d., <https://yukon.ca/fr/entreprises/programme-territorial-de-candidature-limmigration/presenter-une-demande-pour-0>.

–. « Immigrer au Yukon », gouvernement du Yukon, s.d., <https://yukon.ca/fr/immigrer-au-yukon>.

–. *Final Agreement: Representative Public Service Plan; Annual Dashboard 2021-2022*. Government of Yukon, 2022, <https://yukon.ca/sites/yukon.ca/files/psc-fa-rpsp-dashboardreport-22.pdf>.

Gouvernement du Yukon. *Synthèse des résultats de la consultation sur l'immigration*, ministère du Développement économique, gouvernement du Yukon, juin 2021, <https://yukon.ca/fr/synthese-des-resultats-de-la-consultation-sur-limmigration>.

Gouvernement du Yukon, gouvernement du Canada et Direction de l'éducation des Premières Nations du Yukon. « Le cours « Comprendre la petite enfance » permettra de former du personnel éducatif sensibilisé aux réalités culturelles », communiqué de presse, 24 mai 2023, <https://yukon.ca/fr/news/le-cours-comprendre-la-petite-enfance-permettra-de-former-du-personnel-educatif-sensibilise-aux>.

Hatherly, Dana. « Yukon schools without teachers in classrooms can adjust: Education department », *Yukon News*, 15 août 2023, <https://www.yukon-news.com/local-news/yukon-schools-without-teachers-in-classrooms-can-adjust-education-department-7005031>.

Haws, Emily. « 2 in 5 jobs at the Government of Nunavut are unfilled », *CBC News*, 22 juin 2023, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-government-staff-vacancy-rate-1.6885500>.

HPAC Magazine. « Province of Ontario launches Skilled Trades ad campaign », HPAC Magazine, 10 janvier 2020, <https://www.hpacmag.com/human-resources/province-of-ontario-launches-skilled-trades-ad-campaign/1004128265/>.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. « Programme pilote communautaire du Yukon – Permis de travail ouvert », gouvernement du Canada, dernière modification le 8 mai 2024, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/candidats-provinces/autre-que-entree-express/apres-presente-demande/programme-pilote-communautaire-yukon.html>.

–. « Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : au sujet du Programme pilote », gouvernement du Canada, dernière modification le 20 janvier 2025, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord.html>.

Jin, Hyeongsuk, Manon Langevin, André Lebel et Michale Haan. « Facteurs associés à l'achèvement d'une formation d'apprenti au Canada », Statistique Canada, dernière modification le 9 décembre 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00008-fra.htm>.

Jung, Christina. « Oshki Wenjack Education Centre hopes to stop training FN people 'just to be helpers' », *CBC News*, 4 janvier 2019, <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/oshki-mobile-training-lab-1.4965185>.

Kennedy Insurance Brokers Inc. « Top Recruitment Challenges Facing Northern Ontario Small Businesses in 2019 », Kennedy Insurance, 1^{er} avril 2019, <https://www.kennedyinsurance.ca/2019/04/01/know-limits-catastrophic-injuries-new-ontario-auto-insurance-rules/>.

Ketonen, Kris. « Doctors call for improvements to northern Ontario health system during pre-budget presentation », *CBC News*, 1^{er} février 2023, <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/oma-northern-ontario-1.6732270>.

Labelle, Mercedes. *Le Nord magnétique : Attraction, rétention et accueil dans les régions du Nord de l'Ontario, Rapport sur la conférence Le Nord magnétique 2021*, Institut des politiques du Nord, février 2022, <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/magnetic-north-conference-report-jun2021004.pdf>.

Lopez-Martinez, Melissa. « Canadian firefighters call for more support amid shortage », *CTV News*, 6 décembre 2022, <https://www.ctvnews.ca/canada/canadian-firefighters-call-for-more-support-amid-shortage-1.6183070>.

Luther, Allison, Shelley Tees, Jeremy Caul, Jackie Wesley et Mary MacDonald. « A Northwestern Ontario Perspective: Advancing Wound Care and Lower Limb Presentation in Northwestern Ontario Through Dedicated People, Pathways And Technology », *Limb Preservation Journal*, vol. 4, n° 2 (suppl.), 2023, p. 21-23, <https://www.woundscanada.ca/dhfy-doc-man/public/3076-lpj-fall-2023-v4n2suppl-final-pg-21-23-a-northwestern-ontario-perspective-advancing-wound-care-and-lower-limb-preservation/file>.

Métiers spécialisés Ontario. « MSO lance la campagne « Les possibilités se font entendre » », Métiers spécialisés Ontario, s.d., <https://www.skilledtradesontario.ca/fr/mso-lance-la-campagne-les-possibilites-se-font-entendre/>.

Ministère du Développement du Nord, des Mines, des Richesses naturelles et des Forêts. Stratégie ontarienne relative aux minéraux critiques 2022-2027 : Libérer le potentiel pour favoriser la relance et la prospérité économiques, gouvernement de l'Ontario, mars 2022, <https://www.ontario.ca/files/2022-03/ndmnrf-ontario-critical-minerals-strategy-2022-2027-fr-2022-03-22.pdf>.

Monkman, Lenard. « Panel: The challenges faced by Indigenous students in post-secondary education », *CBC News*, 6 septembre 2018, <https://www.cbc.ca/news/indigenous/indigenous-facebook-live-panel-post-secondary-education-1.4813651>.

Northern Ontario Business. « Small business owners nearing a breaking point while struggling to support their employees' mental health », communiqué de presse, 5 mai 2022, <https://www.northernontariobusiness.com/press-release/small-business-owners-nearing-a-breaking-point-while-struggling-to-support-their-employees-mental-health-5324717>.

Nunatsiaq News. « MLA says new flexible workplace policy doesn't go far enough », *Nunatsiaq News*, 26 mai 2023, <https://nunatsiaq.com/stories/article/mla-says-new-flexible-workplace-policy-doesnt-go-far-enough/>.

NVision Insight Group Inc. Kivalliq Labour Market Needs Foundational Assessment (Phase 1): Terms of Reference, Sakku Investments Corporation, 9 mars 2020.

Ontario info Emploi (OnWIN). « Qu'est-ce que le PAJO? », OnWIN, 2025, https://oyap.ca/fr/a_propos_du_pajo/questce_que_le_pajo/.

Pelletier, Jeff. « Construction begins on Arviat modular home factory », *Nunatsiaq News*, 11 septembre 2023, <https://nunatsiaq.com/stories/article/construction-begins-on-arviat-modular-home-factory/>.

Presse canadienne, La. « 'Cultural genocide:' Nunavut passes changes to education, language protection acts », *CBC News*, 10 novembre 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-education-language-protection-acts-1.5797134>.

–. « Ottawa outlines new financial help to keep tourism operators from spiralling into debt », *CBC News*, 12 juillet 2021, <https://www.cbc.ca/news/politics/tourism-financing-program-1.6099894>.

Procter, Don. « Nunavut modular home factory changing lives in the far north », *Journal of Commerce*, 22 septembre 2023, <https://canada.constructconnect.com/joc/news/technology/2023/09/nunavut-modular-home-factory-changing-lives-in-the-far-north>.

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. « Transfert des responsabilités au Nunavut », gouvernement du Canada, dernière modification le 5 mars 2024, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fr/1352471770723/1537900871295>.

RH Tourisme Canada. *Youth Remain a Vital Part of the Tourism Labour Force*, RH Tourisme Canada, 2022, https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/Tourism-Employment-Factsheet_Youth_Tourism-HR-Canada_ENG.pdf#:~:text=Youth%20%28age%2015-24%29%20have%20long%20been%20a%20vital,sector%20plummeted%20in%20summer%202020%20and%20summer%202021.

Rodriguez- Sanchez, José-Luis, Thais Gonzalez-Torres, Antonio Montero-Navarro et Rocio Gallego-Losada. « Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, n° 6, 2020, p. 1920.

Sibbald, Gary, R. et Elizabeth Ayello A. « Lower Extremity Amputations: A Scorecard Two Decades After the St Vincent Declaration », *Advances in Skin & Wound Care*, vol. 35, n° 11, 2022, p. 583.

Sonmez, Zafer. *Préparer les économies canadiennes à l'automatisation*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021, https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/reports/10985_fsc_preparing-canadas-economies-for-automation-en.pdf.

Spearchief-Morris, Joy. « Northern Ontario doctors face 'hidden crisis' of emotional distress amid staffing shortages », *The Globe and Mail*, 15 septembre 2023, <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-northern-ontario-doctors-staffing-distress/>.

Statistique Canada. « Profession (catégorie de formation, étude, expérience et responsabilités–FEER), selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, le principal domaine d'études (STIM et SACHES, général) et le lieu des études : Canada, provinces et territoires », gouvernement du Canada, dernière modification le 10 février 2025, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044301&request_locale=fr.

—. « Introduction au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 3.0 », gouvernement du Canada, dernière modification le 10 novembre 2022, <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/scian/2017/v3/introduction>.

Tasker, John Paul. « 'This is a crisis': Head of medical association warns that the health-care system faces 'collapse' », *CBC News*, 21 septembre 2022, <https://www.cbc.ca/news/politics/canadian-health-care-system-collapse-1.6590461>.

Thompson, Amanda. *The Borders of Labour: A Profile of the Interjurisdictional Workforce in the Northwest Territories, Yukon, and Nunavut*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, août 2021, <https://www.conferenceboard.ca/product/the-borders-of-labour-a-profile-of-the-interjurisdictional-workforce-in-the-northwest-territories-yukon-and-nunavut/>.

Thompson, Amanda, Candice Shaw et Darren Gresch. *Business in the North: Do Indigenous Entrepreneurs Have the Support They Need to Succeed?*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 15 avril 2021, <https://www.conferenceboard.ca/product/business-in-the-north-do-indigenous-entrepreneurs-have-the-support-they-need-to-succeed/>.

Tourism Industry Association of the Yukon. « Yukon Tourism Training Fund », TIA Yukon, s.d., <https://tiayukon.com/programs/yukon-tourism-training-fund/>.

Tourism SkillsNet Ontario. « Tourism SkillsNet North (TSNN) », Tourism SkillsNet North, s.d., <https://tourismskillsnet.ca/strategic-initiatives-training/tourism-skillsnet-north/>.

Wilson, Jim. « Ottawa launches awareness campaign for skilled trades », *Canadian HR Reporter*, 11 septembre 2023, <https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/ottawa-launches-awareness-campaign-for-skilled-trades/379535>.

Wong, Jessica. « Canada not doing enough with its highly educated immigrants, StatsCan says », *CBC News*, 1^{er} décembre 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/stats-can-education-census-1.6666984>.

Workforce Planning Ontario. « Champions des solutions pour le marché du travail local de l'Ontario », Workforce Planning Ontario, s.d., <https://www.workforceplanningontario.ca>.

Yukon Medical Council. « Get a medical licence », Yukon Medical Council, 2024, <https://www.yukonmedicalcouncil.ca/index.php/physicians/get-a-medical-licence>.

Yukon Tourism Education Council. « Yukon Tourism Education Council (YTEC) », YTEC, s.d., <https://yukontec.com>.

Yukon University. « Applications open for free welding program aimed at women and non-binary persons », communiqué, 21 février 2023, <https://www.yukonu.ca/news/202302/applications-open-free-welding-program-aimed-women-and-non-binary-persons>.

Zanzana, Salim et Jessica Martin. « Le commerce de détail électronique et la COVID-19 : comment les ventes en ligne ont évolué à mesure que le magasinage en personne a repris », Statistique Canada, 21 février 2023, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2023002-fra.htm>.

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 <https://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, MA, et Adam Fiser, chercheur principal associé, PhD, ont conçu cette initiative et supervisé l'ensemble du processus de recherche. Amanda Thompson, PhD, associée de recherche principale, Conference Board du Canada; Rodney Hulstein, PhD, instructeur, Université du Yukon; Ninad Dhawle, PhD, instructeur, Université du Yukon; et Christy Huey, chercheuse, Université du Yukon, ont exécuté la recherche. Ce document d'analyse a été conçu par l'équipe des services de graphisme du Conference Board.

Nous souhaitons également remercier nos partenaires de projet et les membres du Conseil consultatif de la recherche qui ont soutenu cette recherche.

- Jackie Price, vice-présidente, Collège de l'Arctique du Nunavut
- Pierre Mani, ancien gestionnaire, Politique économique et budgétaire, Gouvernement du Nunavut
- Jason Brown, directeur de l'emploi des Inuits, Bureau de l'administrateur général, Nunavut Tunngavik Incorporated
- George Marchewa, économiste principal, Finances, Gouvernement du Yukon
- Anton Solomon, directeur, Direction du développement des marchés, 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 Comprehensive Community Planning (CCP) Program, 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, gestionnaire, Résultats et intelligence économique, Agence fédérale de développement économique pour 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 : les pénuries de compétences sur le marché du travail du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut

Amanda Thompson, Rodney Hulstein, Ninad Dhawle et Christy Huey

Pour citer ce rapport : Thompson, Amanda, Rodney Hulstein, Ninad Dhawle et Christy Huey. *Apprendre les uns des autres : les pénuries de compétences sur le marché du travail du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2025.

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 ...