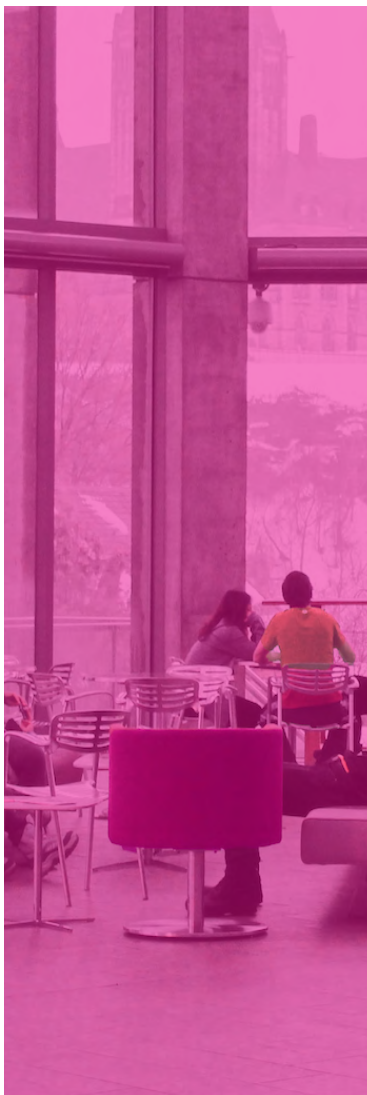


Apprendre les uns des autres

Les marchés du travail au 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

Faits saillants

5

Les défis d'une économie
en croissance

6

La population et la main-d'œuvre
au Nunavut

10

Les défis du marché du travail

23

Conclusion

24

Annexe A
Méthodologie

25

Annexe B
Bibliographie

Faits saillants

- La pandémie de COVID-19 a nui à la croissance économique au Nunavut en freinant la production minière et celle des secteurs liés au tourisme. Maintenant que les principaux secteurs d'activité du territoire se rétablissent à la suite de la pandémie, l'économie devrait croître au cours des 20 prochaines années.
- Le chômage est le principal problème, et il touche l'ensemble du marché du travail du Nunavut. En ce qui concerne les résultats sur le marché du travail, on observe des disparités entre les populations inuites et non autochtones, ce qui fait qu'on y retrouve les Inuits en moins grand nombre.
- Le secteur public est l'employeur le plus important du Nunavut, et une grande proportion des fonctionnaires travaillent à Iqaluit. Toutefois, les Inuits sont sous-représentés au sein des fonctions publiques fédérale et territoriale. Les Inuits représentent 84 % de la population du territoire, mais ne constituent que 57 % des employés des gouvernements fédéral et territorial.
- Afin d'accroître la représentation des Inuits dans la fonction publique, il sera important d'augmenter le nombre d'Inuits occupant des postes exigeant une formation universitaire.
- Les lacunes en matière de compétences exacerbent les disparités entre les Inuits et les non-Autochtones sur le marché du travail. Les Inuits du territoire sont moins susceptibles d'avoir terminé des études postsecondaires que les non-Autochtones, les écarts les plus marqués touchant les études universitaires.
- Parmi les principaux obstacles à l'emploi de la population inuite, on compte le peu de possibilités d'emploi dans les communautés et le manque de programmes d'études et de formation accessibles, de mesures de soutien à la santé et au bien-être, et de logements.
- Pour pallier les pénuries de main-d'œuvre, le Nunavut fait appel à des travailleurs qui proviennent de l'extérieur du territoire. Cette dépendance à l'égard des travailleurs de l'extérieur du territoire s'est accrue au cours de la dernière décennie, entraînant une baisse des revenus réinjectés dans l'économie du Nunavut.
- Il est possible d'augmenter le nombre d'emplois des résidents du Nunavut dans les secteurs de la construction et de l'exploitation minière, où les postes sont principalement occupés par des travailleurs de l'extérieur du territoire.
- Pour maintenir en poste la main-d'œuvre spécialisée sur le territoire et attirer des travailleurs dotés de compétences qui ne sont pas disponibles à l'échelle locale, les politiques et les programmes doivent soutenir l'accession à la propriété.
- Pour accroître la participation des Inuits en dehors des principaux secteurs de l'économie, il importe de soutenir les entrepreneurs qui mènent des activités en région nordique et éloignée.

Les défis d'une économie en croissance

L'économie du Nunavut est appelée à croître dans les années à venir, tout comme la demande d'emploi dans le territoire. Toutefois, les problèmes d'inadéquation en matière de compétences et d'autres défis continuent d'entraver la capacité de la main-d'œuvre locale à satisfaire la demande sur le marché du travail.

Ce condensé offre un aperçu de la situation sur le marché du travail au Nunavut, y compris des difficultés en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre auxquels les principaux employeurs sont confrontés. Ce rapport fait partie d'un projet de recherche collaboratif pluriannuel qui se penche sur la situation des marchés du travail au Nunavut, dans le Nord de l'Ontario et au Yukon (voir le projet « Apprendre les uns des autres »).

Notre analyse du marché du travail au Nunavut s'attarde aux secteurs économiques en croissance ou en mutation et fournit un aperçu de la disponibilité et de la préparation de la main-d'œuvre locale pour ce qui est de saisir les possibilités d'emploi dans les secteurs en croissance. Cette analyse préliminaire du marché du travail permet également de déterminer les mesures d'aide et en matière d'études et de formation nécessaires pour répondre aux besoins de chaque secteur et maximiser l'emploi dans le territoire.

Pour en consulter plus en détail les données, y compris les graphiques et les tableaux supplémentaires, veuillez [télécharger le fichier de données connexe](#).



Le projet « Apprendre les uns des autres »

Apprendre les uns des autres : Une analyse comparative des besoins du marché du travail et des compétences correspondantes dans le Nord de l'Ontario, au Yukon et au Nunavut est un projet de recherche collaborative pluriannuel mené par le Conference Board du Canada pour le compte du Centre des Compétences futures du Canada et auquel participent diverses organisations partenaires autochtones, gouvernementales et postsecondaires du Nord de l'Ontario, du Yukon et du Nunavut. Il présente une analyse du marché du travail et des prévisions économiques pour chaque région entre 2024 et 2045, et décrit les compétences recherchées et les principaux défis en matière de développement de la main-d'œuvre et de perfectionnement des compétences dans ces régions nordiques. À ce portrait s'ajoutent une analyse et une présentation des initiatives de formation et de perfectionnement des compétences dans ces régions.

Obtenez notre analyse approfondie en consultant les autres publications du projet « [Apprendre les uns des autres](#) ».

La population et la main-d'œuvre au Nunavut

La population du Nunavut, la plus faible parmi les provinces et territoires, représentait moins de 1 % de la population canadienne en 2021¹. Le territoire est divisé en trois régions : la région de Kivalliq, la région de Baffin (Qikiqtaaluk) et la région de Kitikmeot, qui comprennent 25 communautés². La région de Baffin est la plus peuplée. En 2021, 53 % de la population du Nunavut vivait dans la région de Baffin, 30 % dans la région de Kivalliq et 18 % dans la région de Kitikmeot³.

La capitale du Nunavut, Iqaluit, située dans la région de Baffin, est de loin la communauté la plus peuplée et c'est aussi le principal pôle d'activité économique. En 2021, 21 % de la population du Nunavut vivait à Iqaluit. Après Iqaluit, Rankin Inlet, Arviat, Baker Lake et Igloodik sont les communautés qui comptent le plus d'habitants. La plupart des autres communautés sont moins peuplées et sont éloignées. En 2021, 16 communautés du territoire comptaient moins de 1 500 habitants et cinq d'entre elles moins de 500 personnes⁴.

Une population toujours plus nombreuse

Le Nunavut compte parmi les provinces et territoires qui ont connu la plus forte croissance au Canada entre 2011 et 2021⁵. Au cours de cette période de dix ans, la population du Nunavut a augmenté de 15,5 %, passant de 31 906 habitants en 2011 à 36 858 en 2021⁶. Tout indique que cette croissance démographique se poursuivra. Les projections du Conference Board montrent que la population du Nunavut augmentera à un taux annuel moyen de 1,3 % entre 2022 et 2045⁷. À titre de comparaison, pour l'ensemble du pays, la croissance démographique moyenne sera de 0,8 % par an entre 2021 et 2045⁸. La hausse du taux de natalité sera sans doute un des moteurs de cette croissance.

En 2020, on comptait 2,7 naissances par femme au Nunavut, contre 1,4 dans le reste du Canada⁹.

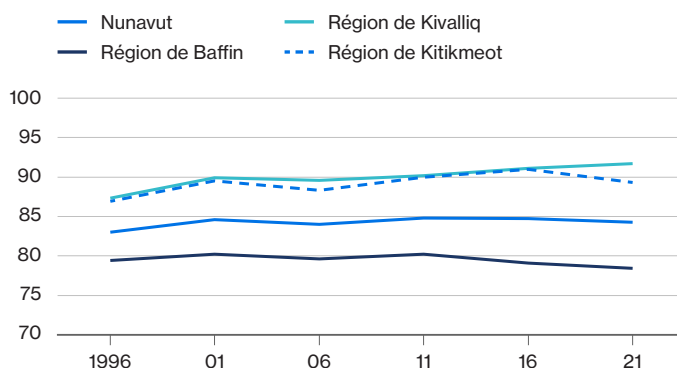
La population du territoire est principalement composée d'Inuits

En 2021, 84 % des répondants du Nunavut ont déclaré être Inuits¹⁰. Entre 1996 et 2021, la représentation des Inuits au Nunavut est restée stable. Cela dit, elle diffère selon les régions (voir le graphique 1). En 2021, les régions de Kivalliq et de Kitikmeot comptaient la plus forte proportion d'Inuits, avec respectivement 92 % et 89 % de la population. Au cours de la même période, c'est dans la région de Baffin que la proportion d'Inuits était la plus faible (78 %). Cela s'explique principalement par la proportion plus élevée de résidents non autochtones vivant à Iqaluit. En 2021, seulement 54 % des résidents d'Iqaluit ont déclaré être Inuits¹¹.

Graphique 1

Les résidents du Nunavut s'identifient principalement comme Inuits, mais on observe des variations d'une région à l'autre

(pourcentage des répondants qui s'identifient comme Inuits)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

1 Statistique Canada, Tableau 98-10-0001-01.

2 En 1999, Kivalliq est devenu le nom officiel de la région jusqu'alors appelée Keewatin. De même, certaines organisations désignent du nom de Qikiqtaaluk la région de Baffin. Dans ce guide, nous utiliserons les termes Kivalliq et Baffin.

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

4 Statistique Canada, Tableau 98-10-0001-01.

5 Statistique Canada, Coup d'œil sur le Canada 2022.

6 Ibid.

7 Le Conference Board du Canada, « Rising Gold Production Spurs Growth ».

8 Le Conference Board du Canada, « L'accroissement de l'immigration contribuera à pallier les effets du vieillissement de la population ».

9 Le Conference Board du Canada, « Rising Gold Production Spurs Growth ».

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

11 Ibid.

La population du Nunavut est jeune

La population du Nunavut est beaucoup plus jeune que celle du reste du Canada. Au Nunavut, en 2022, les enfants âgés entre 0 et 14 ans représentaient 31 % de la population, alors que seulement 5 % de la population était âgée de 65 ans et plus¹². En conséquence, le Nunavut affiche le taux de dépendance démographique le plus élevé au Canada¹³. En 2022, l'âge médian au Nunavut était de 26,9 ans, le plus bas du Canada, contre 41,0 ans à l'échelle du pays¹⁴. Dans l'ensemble, la population inuite est beaucoup plus jeune que la population non autochtone. En 2021, les enfants et les jeunes de moins de 25 ans représentaient 54 % de l'ensemble des Inuits du Nunavut, alors que les enfants et les jeunes représentaient 22 % des non-Autochtones vivant sur le territoire¹⁵.

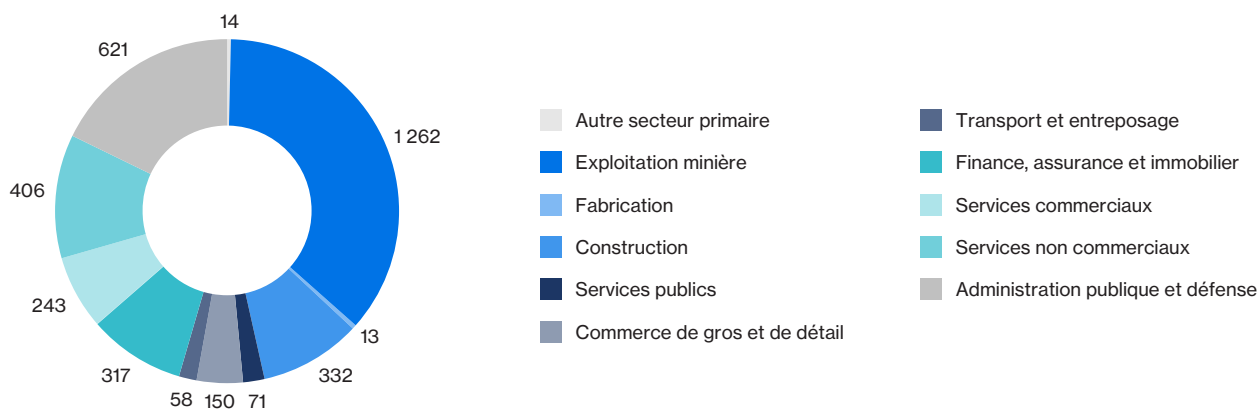
Les perspectives économiques sont solides, mais le secteur minier connaîtra un ralentissement

La croissance de l'économie du Nunavut est étroitement liée à l'exploitation des mines et des ressources. En 2022, l'industrie minière représentait la plus grande part du produit intérieur brut (PIB) réel, suivie de l'administration publique et de la défense, et des services non commerciaux (voir le graphique 2). La pandémie de COVID-19 a nui à la croissance économique du Nunavut en freinant la production minière et celle des secteurs liés au tourisme¹⁶. Après avoir affiché de solides résultats dans les années précédant la pandémie, la croissance du PIB réel au Nunavut a chuté de 2,6 % en 2020¹⁷.

Graphique 2

L'exploitation minière, les administrations publiques et les services non commerciaux sont les secteurs qui ont le plus contribué au PIB réel du Nunavut en 2022

(M\$ de 2012)



Remarque : Les services commerciaux comprennent les secteurs d'activité suivants : services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; services liés à l'information et à la culture; arts, spectacles et loisirs; hébergement et services de restauration; autres services. Les services non commerciaux comprennent les secteurs d'activité suivants : soins de santé, assistance sociale et hôpitaux; services d'enseignement; l'autre secteur primaire désigne celui de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse.

Source : Le Conference Board du Canada.

¹² Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles, 2022.

¹³ Le rapport de dépendance démographique représente le nombre d'enfants âgés de 0 à 14 ans et d'adultes âgés de 65 ans et plus pour 100 personnes en âge de travailler âgées de 15 à 64 ans.

¹⁴ Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles.

¹⁵ Statistique Canada, Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021.

¹⁶ Le Conference Board du Canada, « Rising Gold Production Spurs Growth ».

¹⁷ Ibid.

Toutefois, les perspectives économiques du Nunavut sont relativement robustes. Le Conference Board du Canada prévoit que le PIB réel du Nunavut augmentera de 8 % au cours de la période de prévision 2024-2045; d'une année à l'autre, l'économie devrait connaître une croissance moyenne de 1 %¹⁸. Les deux secteurs qui devraient connaître la plus forte hausse de leur PIB réel d'ici 2045 sont l'administration publique et la défense, avec une hausse prévue de 40 %, et les services non commerciaux, avec une croissance estimée à 50 %. Ces résultats pousseront à la hausse le PIB réel du territoire, qui devrait atteindre 8 %, et aideront à compenser le recul important que connaîtra le secteur minier au milieu des années 2030. Les services publics et les services commerciaux, des secteurs de plus petite taille, devraient connaître une forte croissance.

Les projections du Conference Board du Canada montrent également que l'emploi total dans le territoire devrait augmenter de 18 % entre 2024 et 2045, et connaîtra une croissance annuelle stable durant cette période. Les principaux moteurs de cette croissance seront les secteurs de l'administration publique et de la défense, qui devraient augmenter de 30 %, les services non commerciaux (18 %) et le commerce de gros et de détail (24 %).

Le secteur public est un employeur important au Nunavut

En 2021, cinq secteurs représentaient plus de 70 % de l'emploi au Nunavut : les administrations publiques, le commerce de détail, l'éducation, les soins de santé et l'assistance sociale, et la construction. Comparativement à l'ensemble du Canada, les administrations publiques et l'éducation comptent pour une plus grande part des emplois au Nunavut. De même, on compte au Nunavut une plus faible proportion d'emplois dans les secteurs de la fabrication et des services professionnels, scientifiques et techniques (voir le graphique 3).

Le secteur public est le principal employeur au Nunavut. En 2021, 32 % des emplois du Nunavut relevaient du secteur des administrations publiques, 12 % des services d'enseignement et 10 % des soins de santé et de l'assistance sociale (voir le graphique 3). L'emploi dans les secteurs des administrations publiques et des services d'enseignement a augmenté, passant de 49 % de l'emploi total du territoire en 2013 à 57 % en 2020¹⁹. Toutefois, c'est à Iqaluit qu'on retrouve la plus grande part des emplois du secteur des administrations publiques. En 2021, près de 45 % des travailleurs d'Iqaluit étaient employés dans le secteur public, contre seulement 32 % dans l'ensemble du territoire (voir le graphique 3).

Bien que les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de la construction représentent une part importante du PIB réel du Nunavut, ces industries n'emploient actuellement qu'une faible proportion des résidents du Nunavut. Ces secteurs dépendent en fait de travailleurs qui viennent de l'extérieur du territoire.

Malgré la prédominance de quelques secteurs quant au PIB réel du Nunavut, le territoire jouit d'une économie mixte, en particulier en ce qui concerne sa population inuite majoritaire. Les activités liées aux ressources sont essentielles pour l'identité, la culture et la sécurité alimentaire des Inuits. Elles contribuent à définir les économies locales au Nunavut. De nombreuses familles inuites se tournent vers la chasse, la pêche et la récolte d'aliments traditionnels pour subvenir à leurs besoins. Certains confectionnent également des objets artisanaux et des œuvres d'art pour leur usage personnel ou pour générer des revenus supplémentaires²⁰. En 2017, 93 % des Inuits du Nunavut en âge de travailler qui ont participé à des activités liées aux ressources ont déclaré le faire à des fins personnelles ou pour leur famille, et une personne sur quatre a affirmé être motivée par l'argent²¹. La plupart des ménages au Nunavut tirent des revenus d'emplois salariés combinés à des revenus d'activités liées aux ressources.

18 Le projet « Apprendre les uns des autres » comprend des prévisions économiques et des scénarios de demande d'emploi pour le Nunavut. Les prévisions ont été achevées en septembre 2023. Les résultats de nos prévisions sont disponibles [ici](#).

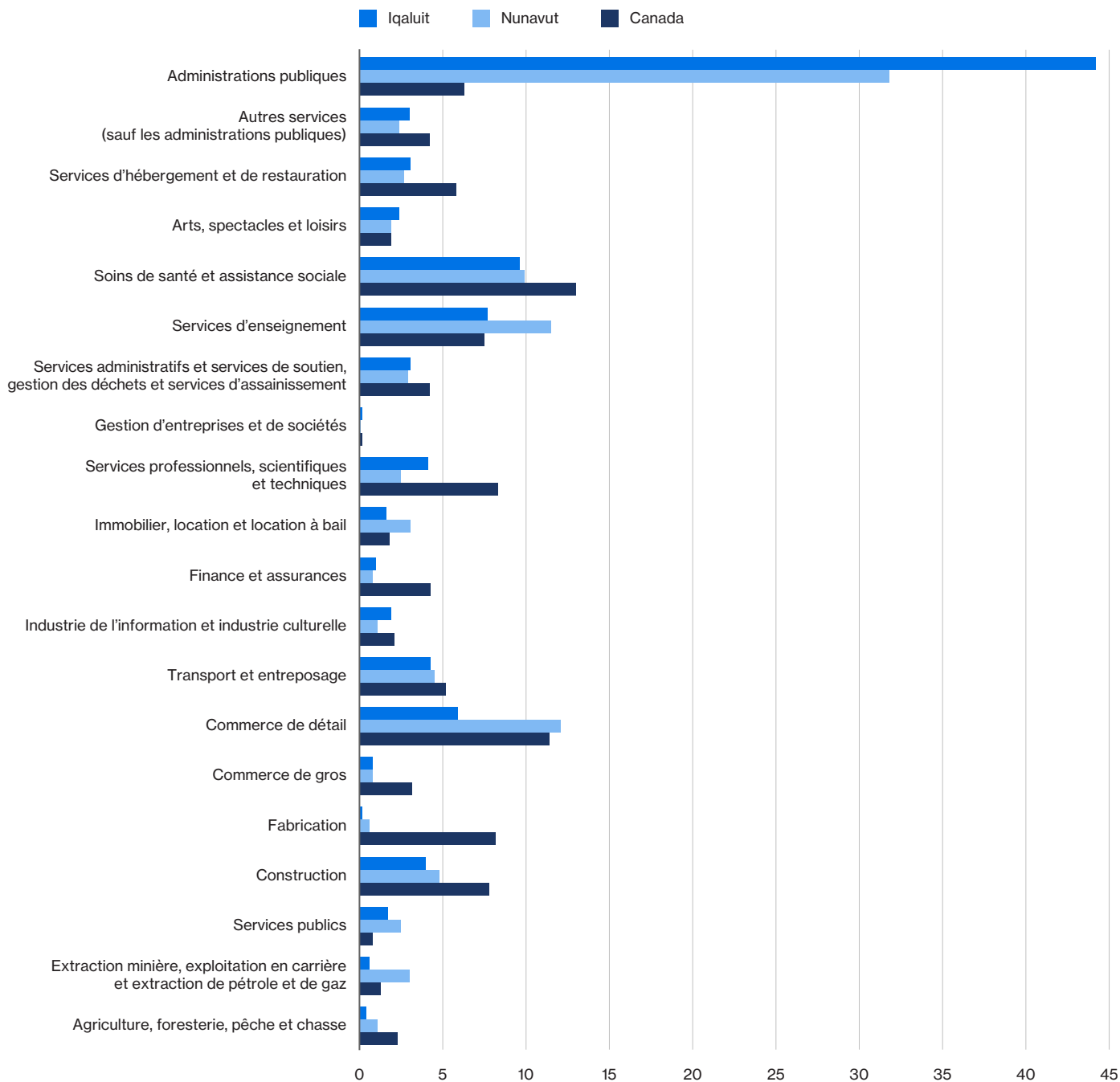
19 Voir le graphique 13 dans le [Téléchargement des données](#).

20 Arriagada et Bleakney, *Inuit Participation in the Wage and Land-Based Economies in Inuit Nunangat*.

21 Ibid.

Graphique 3

Le secteur public était le principal employeur du Nunavut en 2021
(population active âgée de 15 ans ou plus, en pourcentage)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Les défis du marché du travail

Au moment où l'économie du Nunavut continue de croître, il faudra relever plusieurs défis afin d'aider les résidents à saisir les nouvelles possibilités économiques et d'emploi. Il faudra notamment intégrer davantage de personnes du Nunavut au sein de la population active, en particulier les Inuits et les femmes, améliorer l'accès aux études et favoriser l'acquisition de compétences par les résidents du territoire, et la rétention dans le territoire des travailleurs spécialisés.

Les taux de chômage sont élevés et les possibilités d'emploi en milieu rural sont limitées

Le chômage élevé est le principal problème qui sévit sur l'ensemble du marché du travail au Nunavut. Au cours des dix dernières années, le taux de chômage au Nunavut a largement surpassé la moyenne nationale (voir le graphique 4). En 2023, le taux de chômage au Nunavut s'élevait à 13,2 %, contre 5,4 % au Canada²². À long terme, nous nous attendons à ce que le taux de chômage au Nunavut demeure élevé, autour de 12 % par an, jusqu'en 2045²³. La participation au marché

du travail au Nunavut est également inférieure à la moyenne nationale. En 2023, le taux d'activité au Nunavut était de 62,1 %, alors que la moyenne nationale était de 65,6 %²⁴.

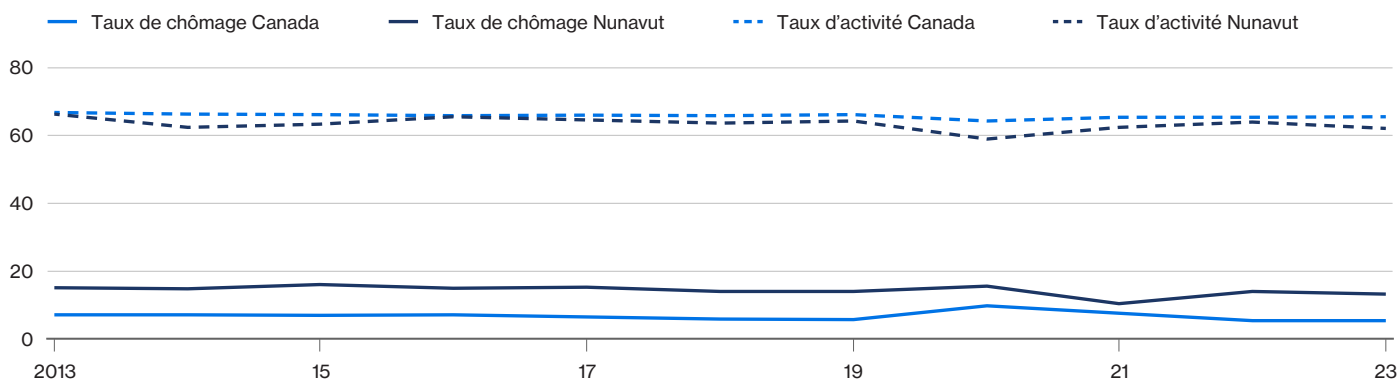
Au Nunavut, les régions rurales et éloignées affichent de moins bons résultats sur le marché du travail que les communautés de plus grande taille du territoire. En 2019, le taux de participation était de 82,1 % à Iqaluit, contre 56,3 % dans les 18 autres communautés du Nunavut. La même année, le taux d'emploi était de 77,5 % à Iqaluit, contre 46,3 % dans les 18 autres communautés du Nunavut²⁵.

Les populations inuite et non inuite obtiennent des résultats différents sur le marché du travail

La disparité des résultats sur le marché du travail entre les Inuits et les non-Autochtones vivant sur le territoire représente un autre défi important concernant l'offre de main-d'œuvre au Nunavut.

Graphique 4

Les taux de chômage sont plus élevés au Nunavut qu'au Canada
(moyenne annuelle, %)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

22 Statistique Canada, Tableau 14-10-0393-01.

23 Le Conference Board du Canada, « Rising Gold Production Spurs Growth ».

24 Statistique Canada, Tableau 14-10-0393-01.

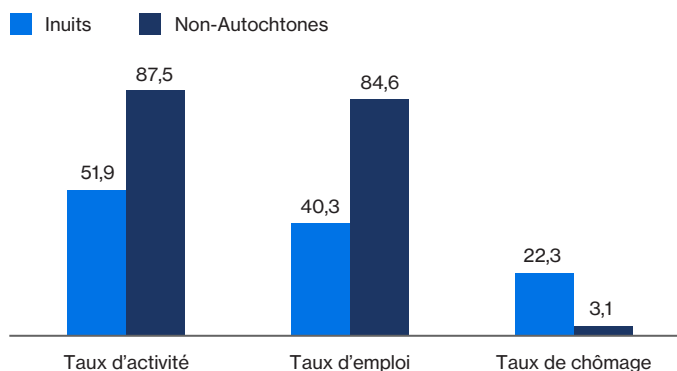
25 Voir le graphique 14 dans le [Téléchargement des données](#).

Les Inuits enregistrent des taux de chômage plus élevés et des taux d'activité plus faibles

Au Nunavut, les écarts entre les taux d'activité, d'emploi et de chômage des populations inuites et non autochtones sont importants et persistent dans le temps. En 2021, le taux d'activité de la population inuite âgée de 15 ans ou plus au Nunavut était de 51,9 %, contre 87,5 % pour les non-Autochtones (voir le graphique 5). En 2021, le taux de chômage des Inuits au Nunavut était de 22,3 %, bien supérieur au taux de chômage de 3,1 % des non-Autochtones vivant sur le territoire. Par ailleurs, les Inuits du Nunavut ont des revenus moins élevés et sont plus susceptibles d'occuper des emplois moins spécialisés et moins bien rémunérés que les non-Autochtones²⁶.

Graphique 5

En 2021, on observait d'importants écarts dans les résultats sur le marché du travail entre les Inuits et les non-Autochtones vivant au Nunavut (population âgée de 15 ans et plus, en pourcentage)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Les Inuits sont sous-représentés dans le secteur public au sein du territoire

Les secteurs d'activité auxquels participent les Inuits et les non-Autochtones au Nunavut sont très différents. Si la fonction publique est un employeur important pour les Inuits et les non-Autochtones au Nunavut, elle emploie une plus grande proportion de non-Autochtones (voir le graphique 6).

En 2021, 40 % des travailleurs non autochtones vivant sur le territoire étaient employés dans l'administration publique, contre 28 % des travailleurs inuits.

Parallèlement, les travailleurs inuits vivant dans le territoire étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur du commerce de détail du Nunavut et dans les secteurs de l'exploitation minière, de l'extraction en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz que les travailleurs non autochtones qui vivent dans le territoire (voir le graphique 6).

Le gouvernement du Nunavut prévoit embaucher un plus grand nombre d'Inuits. Son objectif à long terme est de porter la proportion d'employés inuits à un niveau représentatif de la population inuite du Nunavut, qui était de 84 % en 2021²⁷. Les résultats de l'Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut (EFGN) de 2021 montrent que 57 % de tous les employés des gouvernements fédéral et territorial sont des Inuits²⁸. Toutefois, comme peu d'Inuits satisfont actuellement aux exigences des postes qui requièrent un diplôme universitaire, il sera difficile de faire augmenter le taux d'emploi des Inuits²⁹. Entre 2016 et 2019, c'est dans les professions exigeant un diplôme d'études collégiales ou une formation professionnelle que l'emploi des Inuits dans la fonction publique a augmenté le plus, tandis que c'est dans les professions réglementées exigeant un diplôme universitaire que leur représentation dans la fonction publique était la plus faible³⁰.

L'éducation et les compétences, les possibilités à l'échelle locale et la santé sont des obstacles à l'emploi pour les Inuits

Les Inuits indiquent que le manque de possibilités et les besoins en matière d'éducation ou de formation professionnelle sont des obstacles importants à l'emploi au Nunavut. Selon les données de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017, 83 % des Inuits au chômage au Nunavut ont déclaré que le manque d'emplois constituait un obstacle à l'emploi, tandis que 60 % des Inuits au chômage dans le territoire ont déclaré ne pas avoir un niveau de scolarité ou de formation suffisant pour trouver un emploi rémunéré³¹.

26 Spinu, « Sustainable Northern Livelihoods ».

27 Bell, « Nunavut Government Aims for 58 Per Cent Inuit Employment by 2023 ».

28 Statistique Canada, « Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut, 2021 ».

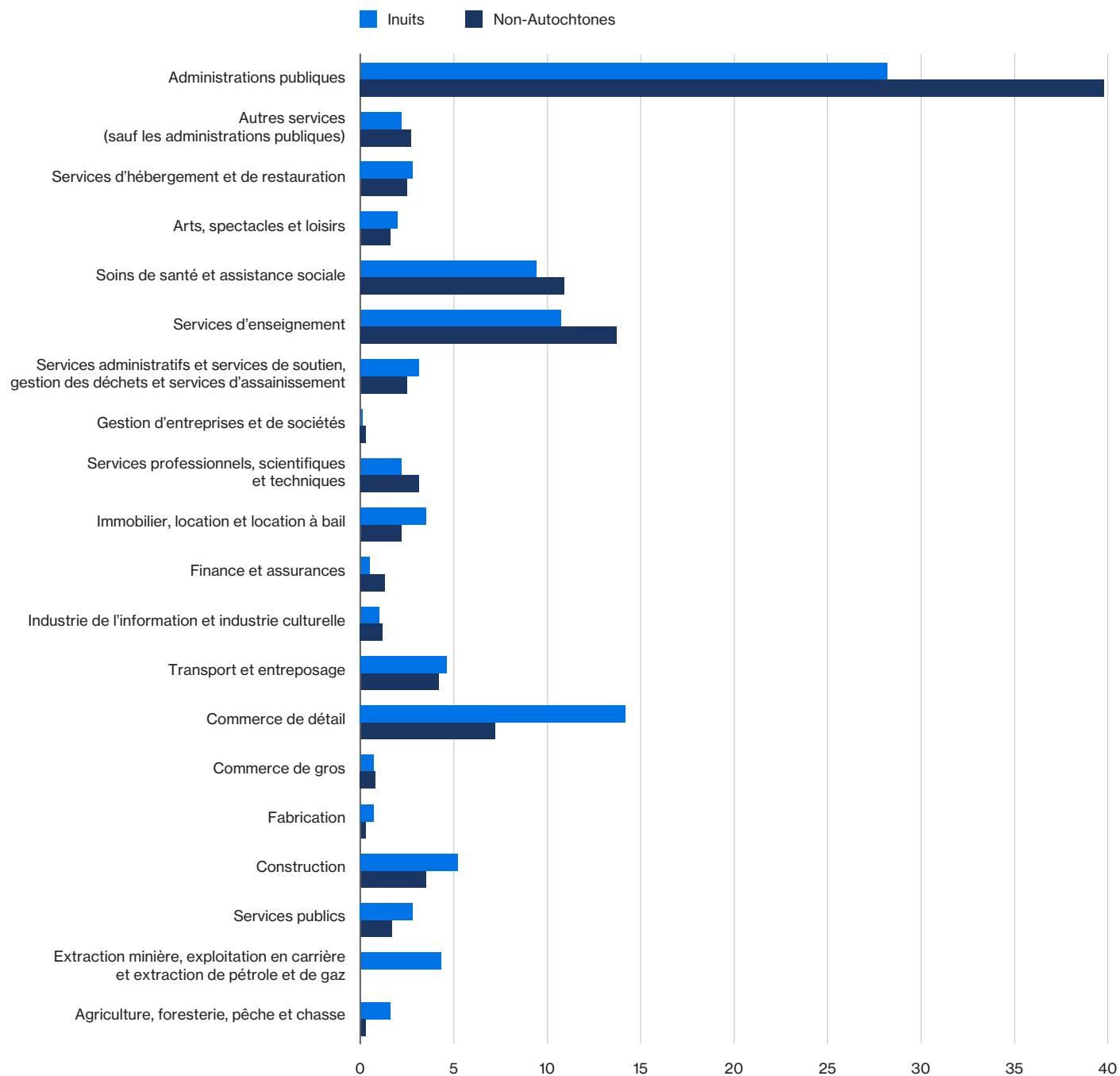
29 Gouvernement du Nunavut, *Plan directeur d'embauchage des Inuits, 2017 à 2023*.

30 Bell, « Nunavut Government Aims for 58 Per Cent Inuit Employment by 2023 ».

31 Statistique Canada, « Expériences sur le marché du travail des Inuits ».

Graphique 6

En 2021, les travailleurs inuits étaient moins susceptibles d'occuper un emploi dans la fonction publique que les travailleurs non autochtones vivant au Nunavut
(population active âgée de 15 ans et plus, en pourcentage)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

La santé et le bien-être de la main-d'œuvre inuite sont un autre facteur qui contribue de façon importante aux écarts en matière d'emploi au Nunavut. L'héritage des politiques coloniales et des pensionnats, ainsi que les écarts de richesse et en matière de sécurité alimentaire et de logement, ont contribué aux disparités en matière de santé entre les Autochtones et non-Autochtones au Canada. Par exemple, les populations autochtones du Canada présentent des taux plus élevés de diabète, d'obésité, de problèmes de santé mentale et d'autres problèmes de santé³². La santé des communautés et des travailleurs inuits a un impact direct sur leur scolarisation et leur participation au marché du travail. En fait, les traumatismes historiques, les problèmes de santé et l'accès limité aux soins de santé sont, avec la disponibilité des services de garde, les principaux obstacles à l'emploi des Inuits au sein du gouvernement du Nunavut³³.

Un autre obstacle important à l'emploi des Inuits au sein du gouvernement du territoire concerne les pratiques d'embauche. De nombreux Inuits ignorent quels sont les postes disponibles, la marche à suivre pour postuler à ces emplois ou les exigences qui y sont associées. Le fait d'adapter les pratiques d'embauche pour des emplois gouvernementaux aux réalités de la vie et de la culture des Inuits favorise l'emploi des Inuits au sein du gouvernement du Nunavut³⁴.

De nombreux Inuits au Nunavut participent à la fois à l'économie basée sur les salaires et à l'économie axée sur les ressources. Toutefois, les employés inuits font souvent état de difficultés à concilier les exigences des activités liées aux ressources et l'emploi qu'ils occupent dans l'économie basée sur les salaires, qui exige souvent des horaires de travail typiques. Les difficultés liées à la participation à des activités liées aux ressources expliquent sans doute en partie le taux de roulement des employés inuits.^{35,36}

Enfin, l'accès difficile au logement est un obstacle important à l'emploi pour les habitants du Nunavut.

La crise du logement qui sévit actuellement dans le territoire complique encore davantage les efforts déployés pour attirer les travailleurs qualifiés qui proviennent d'autres provinces et territoires. De nombreux travailleurs spécialisés quittent également le territoire pour trouver un emploi dans les régions du Sud du Canada où les logements sont plus abordables³⁷. En outre, de nombreux habitants du territoire vivent dans des logements subventionnés où les subventions pour le loyer sont liées aux revenus d'emploi³⁸. Lorsqu'une personne se trouve un emploi, son loyer est susceptible d'augmenter.

Les écarts en matière d'éducation de compétences au Nunavut ont un impact sur la participation au marché du travail

On observe un écart de compétences important entre le Nunavut et le reste du Canada. En 2021, 45 % des habitants du Nunavut âgés entre 25 et 64 ans n'avaient aucune formation scolaire, contre seulement 10 % au Canada (voir le graphique 7). Ce chiffre est en légère hausse comparativement à 2016, lorsque 41 % de la population âgée de 25 à 64 ans n'avaient aucune formation scolaire³⁹. S'il existe des écarts à tous les niveaux de scolarité, c'est en ce qui concerne l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme universitaire qu'ils sont les plus prononcés. Seulement 16 % de la population du Nunavut est titulaire d'un diplôme universitaire, contre 36 % de la population canadienne. Toutefois, au Nunavut, les résidents des régions urbaines sont plus scolarisés que ceux des régions éloignées. Les résidents de la région de Baffin, qui comprend Iqaluit, sont plus nombreux à détenir un diplôme collégial ou universitaire que ceux des régions de Kivalliq et de Kitikmeot. Les habitants d'Iqaluit ont généralement un meilleur accès à l'éducation et aux services. L'école secondaire d'Iqaluit, par exemple, propose un plus grand nombre de cours et d'activités parascolaires que celles des autres régions du territoire⁴⁰.

32 Wilk, Maltby et Cooke, « Residential Schools and the Effects on Indigenous Health and Well-Being in Canada ».

33 Emploi et Développement social Canada, *Rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut*.

34 Ibid.

35 MacLaine, Lalonde et Fiser, *Working Together*.

36 Thompson, « Fly-In, Fly-Out Labour in Canada's North ».

37 George, « Housing Crisis Is a Factor in Nunavut Teacher Shortage ».

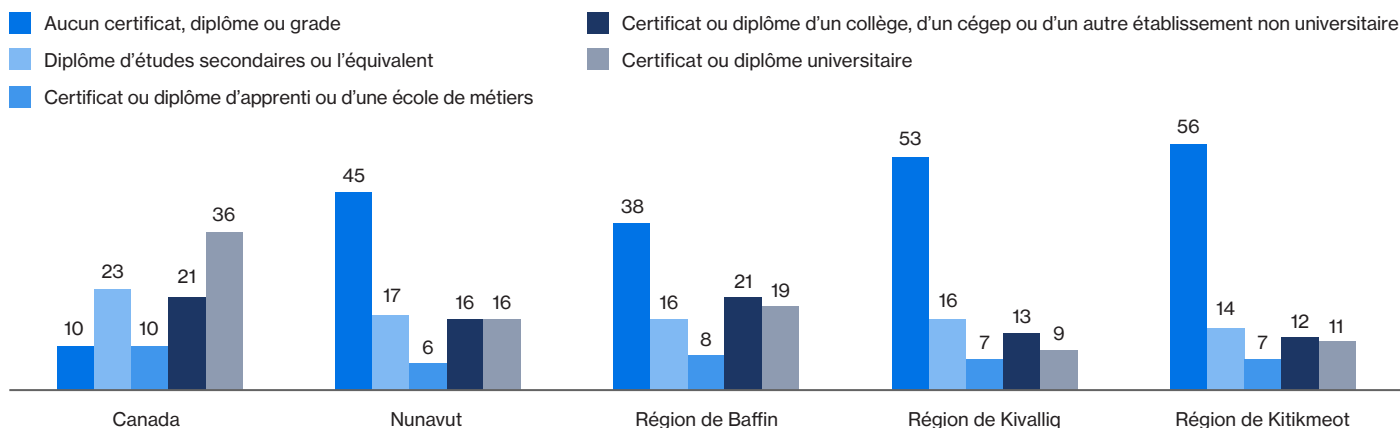
38 La Société d'habitation du Nunavut, « Public Housing ».

39 Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de 2016.

40 Entretien avec un participant, 2023.

Graphique 7

Les taux d'obtention de diplôme postsecondaire sont plus faibles au Nunavut qu'au Canada
(plus haut niveau d'études atteint en 2021, population âgée entre 25 et 64 ans, en pourcentage)



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

Les écarts observés entre le Nunavut et le reste du Canada reflètent d'importantes disparités dans le niveau de scolarisation entre les Inuits et les non-Autochtones du Nunavut. En 2021, 8 % des non-Autochtones n'avaient aucune formation scolaire, contre 62 % pour les Inuits (voir le graphique 8). Là encore, c'est au niveau universitaire que les disparités sont les plus importantes. Cinquante et un pour cent des non-Autochtones ont un certificat ou un diplôme universitaire, contre seulement 3 % des Inuits. Cet écart dans le niveau de scolarité entre le Nunavut et le Canada s'explique en partie par le fait qu'un système scolaire n'a été institué sur l'ensemble du territoire qu'entre 1945 et 1970⁴¹. Aujourd'hui, le système scolaire au Nunavut continue d'évoluer pour répondre aux besoins des Inuits et du marché du travail dans le territoire.

Il est important d'augmenter le taux de scolarité des Inuits au niveau postsecondaire pour accroître les possibilités de carrière et la sécurité financière.

Règle générale, l'éducation postsecondaire est un multiplicateur du revenu très important; les Inuits titulaires d'un diplôme universitaire gagnent en moyenne 37 526 dollars de plus par an que les Inuits qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires⁴². Cela se traduit par une sécurité financière et sociale accrue, et de meilleures chances d'accéder à des postes de direction et à des postes de professionnels.

Pour accroître les niveaux de scolarité, il faudra transformer les systèmes d'enseignement primaire et secondaire

Bien que les taux d'obtention de diplômes au Nunavut soient en hausse, ils demeurent les plus faibles au Canada⁴³. En 2017-2018, le taux d'obtention de diplôme au Nunavut était de 39 %⁴⁴. Une étude réalisée en 2015 révèle que les responsabilités liées à la garde des enfants étaient la principale raison pour laquelle les habitants du Nunavut abandonnaient leurs études secondaires. Les personnes qui ont terminé leurs études secondaires affirment que le soutien parental est le facteur le plus important pour l'obtention d'un diplôme⁴⁵.

41 McGregor, *Inuit Education and Schools in the Eastern Arctic*.

42 Inuit Tapiriit Kanatami, *Stratégie d'éducation postsecondaire inuite*.

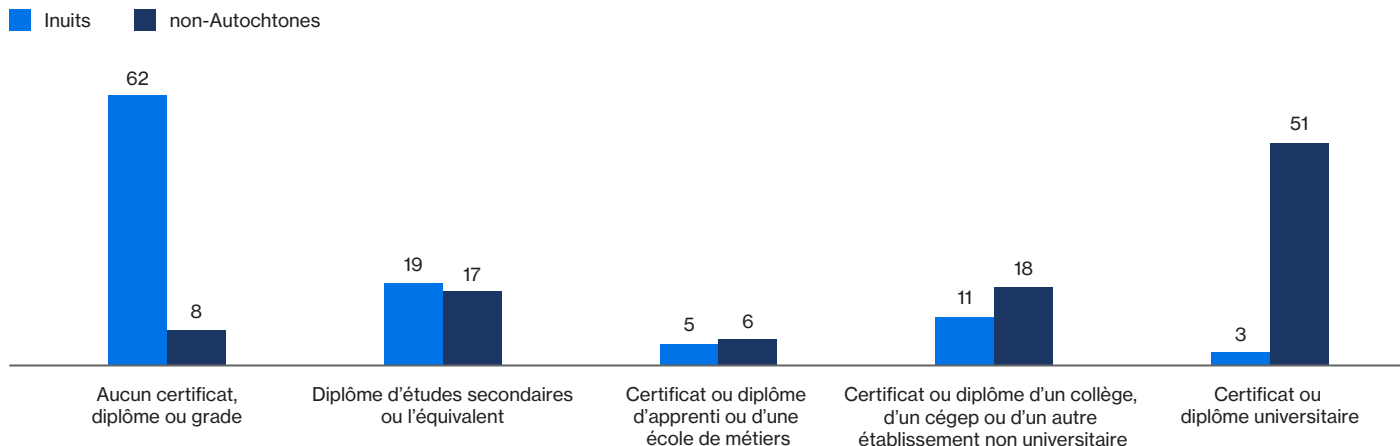
43 Elez et Zeman, « High School Graduation Rates in Canada, 2016/2017 to 2019/2020 ».

44 Voir le graphique 15 dans le [Téléchargement des données](#). Les taux d'obtention de diplôme sont tirés du Bureau des statistiques du Nunavut. On obtient le taux brut d'obtention de diplôme en divisant le nombre de diplômés par la population moyenne estimée des personnes âgées de 17 et 18 ans (âge usuel d'obtention de diplôme).

45 O'Gorman et Pandey, *Cultivating the Arctic's Most Valuable Resource*.

Graphique 8

La scolarisation postsecondaire est moins élevée chez les Inuits que dans la population non autochtone du Nunavut (plus haut niveau d'études atteint, 2021, population âgée entre 25 et 64 ans, en pourcentage)



Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Chez certains Inuits, l'histoire du système scolaire dans le territoire a engendré un sentiment de méfiance à l'égard du système d'éducation⁴⁶. Lorsqu'il a mis sur pied le système scolaire au Nunavut, le gouvernement fédéral visait à assimiler les Inuits à la population canadienne. Par conséquent, le Nunavut a connu une baisse de la transmission de la langue inuktitut d'une génération à l'autre au cours des 20 dernières années⁴⁷. La culture et la langue sont d'importants facteurs prédictifs du bien-être et de la santé des Inuits. Le système scolaire peut jouer un rôle important dans la préservation de la culture et de la langue inuites au sein de la population du territoire.^{48,49}

Aujourd'hui, on accorde la priorité au rétablissement de la culture et de la langue inuites au sein du système scolaire⁵⁰. Pour atteindre cet objectif, il faut notamment renforcer la capacité à favoriser l'usage de l'inuktitut dans les écoles⁵¹. En 2016, dans les endroits du Nunavut où l'inuktitut était la langue maternelle, la plupart des écoles n'étaient pas en mesure d'offrir un enseignement

au-delà de la 3^e ou 4^e année du primaire⁵². En 2020, l'Assemblée législative du Nunavut a adopté un projet de loi visant l'intégration progressive de l'inuktitut comme première langue d'enseignement dans les écoles du Nunavut au cours des 20 prochaines années⁵³. Le gouvernement a consenti d'importants investissements afin d'augmenter le nombre d'enseignants qui parlent l'inuktitut et pour revitaliser la langue dans le territoire⁵⁴.

On remarque par ailleurs des disparités dans l'enseignement offert dans l'ensemble du territoire. En particulier, les écoles des petites communautés disposent de moins de ressources et ne sont pas en mesure d'offrir un aussi vaste éventail de programmes d'études et d'activités parascolaires que les écoles situées dans les régions urbaines⁵⁵.

Cette réalité nuit aux élèves qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires, mais dont le programme d'études exige des cours préalables qui ne sont pas offerts dans leur école.

46 Entretien avec un participant, 2023.

47 Lepage, Langlois et Turcotte, « Evolution of the Language Situation in Nunavut, 2001 to 2016 ».

48 McMillian, « Educating for Cultural Survival in Nunavut ».

49 Inuit Tapiriit Kanatami, *Social Determinants of Inuit Health in Canada*.

50 McGregor, *Inuit Education and Schools in the Eastern Arctic*.

51 Ibid.

52 Skutnabb-Kangas, Phillipson et Dunbar, « Is Nunavut Education Criminally Inadequate? »

53 La Presse Canadienne, « 'Cultural Genocide' ».

54 Patrimoine canadien, « Travailler ensemble pour soutenir l'enseignement de l'inuktitut au Nunavut ».

55 Entretien avec un participant, 2023.

L'accès limité aux programmes d'études postsecondaires accentue les écarts en matière d'éducation et de compétences

Le Collège de l'Arctique du Nunavut, le seul établissement d'enseignement postsecondaire au Nunavut, comptait 744 étudiants inscrits en 2019-2020. Un peu plus de 90 % des étudiants du collège s'identifiaient comme des Inuits et 80 % des étudiants s'identifiaient comme des femmes.^{56,57} Peu d'étudiants provenaient de petites communautés du Nunavut, alors que près de la moitié venaient d'Iqaluit ou de Rankin Inlet (voir le graphique 9).

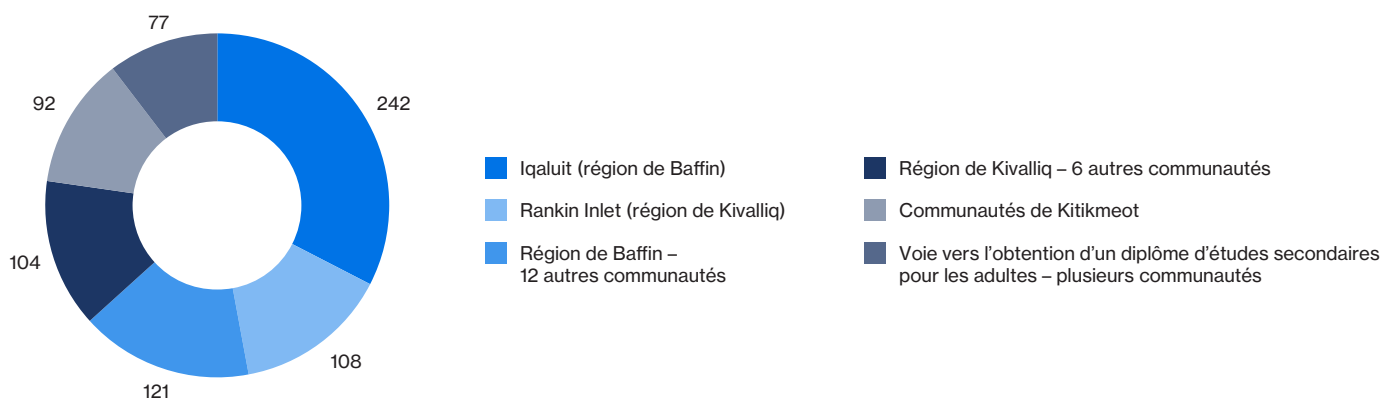
Le programme de formation des enseignants du Nunavut compte le plus grand nombre d'inscriptions, suivi du programme de formation de base des adultes (acquisition des compétences essentielles), du programme Voie vers l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour adultes et du programme des travailleurs des soins à domicile et continus (voir le graphique 10). En 2019-2020, environ un quart des étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut étaient inscrits à des cours de base d'éducation des adultes, y compris les cours de formation de base des adultes (compétences essentielles), Voie vers l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour adultes, Programme de préparation à l'emploi et à la formation, et formation de base des adultes et études universitaires.

Les étudiants désireux de poursuivre des études postsecondaires au Nunavut sont confrontés à de nombreux obstacles qui les empêchent de s'inscrire à un programme et de le terminer⁵⁸. Les obstacles comprennent les difficultés d'accès à l'éducation de base dans les systèmes d'enseignement secondaire, les obstacles financiers, les difficultés à trouver un logement pour les étudiants pendant leurs études, les difficultés à trouver une garderie et les obstacles linguistiques, l'anglais étant une langue seconde pour de nombreux Inuits⁵⁹.

Les données sur les inscriptions dans les établissements publics d'enseignement postsecondaire au Canada montrent également que la population étudiante dans les territoires est plus âgée que dans le reste du pays. Ces étudiants plus âgés peuvent avoir plus de responsabilités familiales. Pour l'année universitaire 2019-2020, 42 % des étudiants inscrits dans les établissements publics d'enseignement postsecondaire des territoires étaient âgés de 35 ans et plus, contre 12 % au Canada⁶⁰. L'âge moyen des étudiants inscrits au Collège de l'Arctique du Nunavut en 2019-2020 était de 35 ans⁶¹. La plupart des étudiants du Nunavut préfèrent rester dans leur communauté d'origine où ils se sentent soutenus.

Graphique 9

Près de la moitié des étudiants inscrits au Collège de l'Arctique du Nunavut venaient d'Iqaluit ou de Rankin Inlet (nombre d'inscriptions par communauté, 2019-2020)



Remarques : Les 12 autres communautés de la région de Baffin sont Arctic Bay, Kinngait, Clyde River, Grise Fiord, Sanirajak, Igloodik, Kimmirut, Pangnirtung, Pond Inlet, Qikiqtarjuaq, Resolute Bay, Sanikiluaq. Les six autres communautés de la région de Kivalliq sont Arviat, Baker Lake, Chesterfield Inlet, Coral Harbour, Nauyasat et Whale Cove; les communautés de Kitikmeot comprennent Cambridge Bay, Gjoa Haven, Kugaaruk, Kugluktuk et Taloyoak. Le rapport 2019-2020 est le dernier rapport annuel du Collège de l'Arctique du Nunavut qui comprend des données détaillées sur les caractéristiques démographiques de la population étudiante du collège. Sources : Collège de l'Arctique du Nunavut; Le Conference Board du Canada.

56 Collège de l'Arctique du Nunavut, *Rapport annuel 2019-2020*.

57 Le rapport 2019-2020 est le dernier rapport annuel du Collège de l'Arctique du Nunavut qui comprend des données détaillées sur les caractéristiques démographiques de la population étudiante du collège.

58 Inuit Tapiriit Kanatami, *Stratégie d'éducation postsecondaire inuite*.

59 Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire dans le Nord, *Une responsabilité partagée*.

60 Statistique Canada, Tableau 37-10-0015-01.

61 Collège de l'Arctique du Nunavut, *Rapport annuel 2019-2020*.

Graphique 10

Le Programme de formation des enseignants du Nunavut et les programmes d'éducation des adultes sont parmi les programmes ayant le taux d'inscription le plus élevé au Collège de l'Arctique du Nunavut (2019-2020, nombre d'inscriptions)



Sources : Collège de l'Arctique du Nunavut; Le Conference Board du Canada.

Toutefois, de nombreux programmes d'études postsecondaires ne sont pas proposés sur le territoire et les étudiants doivent quitter le territoire afin de poursuivre leurs études⁶². De plus, l'accès insuffisant à l'Internet complique l'apprentissage et la formation à distance dans les communautés éloignées.

Les travailleurs de l'extérieur du territoire répondent à la demande de main-d'œuvre dans le territoire

Pour répondre à la demande de compétences et de main-d'œuvre, le territoire fait appel à des employés qui travaillent au Nunavut, mais vivent à l'extérieur du territoire. La dépendance à l'égard des travailleurs de l'extérieur s'est accrue au Nunavut au cours de la dernière décennie. En fait, c'est au Nunavut que cette dépendance à l'égard des employés de l'extérieur est la plus forte parmi les trois territoires⁶³. En 2008, les employés de l'extérieur du Nunavut représentaient 19 % de la main-d'œuvre du territoire; cette tendance s'est accentuée au cours de la décennie, pour atteindre 34 % de la main-d'œuvre en 2019.^{64,65,66}

On trouve des travailleurs hors territoire dans la plupart des secteurs du Nunavut, voire dans tous les secteurs. Mais certains secteurs en sont plus dépendants que d'autres (voir le graphique 11). Si l'exploitation des mines, l'extraction en carrière et la construction représentent une part importante du PIB du Nunavut, ces secteurs n'emploient actuellement qu'une faible proportion des habitants du Nunavut. En 2019, les travailleurs de l'extérieur représentaient 82 % de la main-d'œuvre des secteurs du pétrole et du gaz, des mines et des carrières, et 61 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction. En outre, la dépendance à l'égard des travailleurs de l'extérieur du territoire dans ces secteurs s'est accrue au cours des 15 dernières années, ce qui fait en sorte que moins de revenus gagnés dans le territoire circulent dans l'économie du Nunavut. En 2019, les employés de l'extérieur ont gagné 37 % du total des revenus tirés des emplois dans le territoire⁶⁷.

Travailler aux côtés de travailleurs du Sud peut présenter à la fois des avantages et des défis pour la main-d'œuvre du Nunavut, en particulier pour les Inuits. Les travailleurs spécialisés de l'extérieur du territoire offrent du mentorat, de la formation et des possibilités de développement à la main-d'œuvre au Nunavut. La présence de ces travailleurs spécialisés sur le territoire permet d'offrir des possibilités de formation pour les apprentis et d'autres types de formation à moindre coût⁶⁸.

Toutefois, la présence de travailleurs de l'extérieur du territoire entraîne des répercussions négatives sur l'expérience professionnelle des travailleurs du Nunavut. Par exemple, l'anglais et/ou le français sont souvent les langues de travail dans les secteurs d'activité où l'on retrouve un grand nombre de travailleurs de l'extérieur, ce qui crée des difficultés pour les travailleurs qui parlent inuktitut. De plus, les différences culturelles entre les travailleurs de l'extérieur et les travailleurs inuits peuvent créer des problèmes de compréhension, de discrimination et de racisme au travail⁶⁹. La violence faite aux femmes et le harcèlement à leur endroit en milieu de travail constituent également un problème de taille pour les femmes qui travaillent dans des secteurs où les travailleurs de l'extérieur sont majoritairement des hommes⁷⁰.

Les femmes sont moins susceptibles d'exercer un métier spécialisé

Les femmes sont sous-représentées et sous-utilisées dans les métiers spécialisés. En 2021, les hommes étaient 13 fois plus susceptibles que les femmes d'occuper un emploi dans le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés au Nunavut. Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration ou dans l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (voir le graphique 12). Attirer un plus grand nombre de femmes dans le secteur des métiers au Nunavut permettrait de combler une partie du déficit de compétences, en particulier dans les secteurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la construction⁷¹.

62 Sallaffie et coll., « Survey of Nunavut Post-Secondary Students ».

63 Thompson, « The Borders of Labour ».

64 Si les données sur les travailleurs interprovinciaux sont disponibles auprès de Statistique Canada jusqu'en 2020, les estimations réalisées cette même année témoignent des effets de la pandémie de COVID-19 et des fermetures d'entreprises dans le territoire.

65 Thompson, « The Borders of Labour ».

66 Statistique Canada, Nombre des employés interprovinciaux et des employés résidents selon le groupe d'âge et le sexe, 2002-2020.

67 Statistique Canada, « Revenus agrégés déclarés sur un feuillet T4 pour les employés interprovinciaux et les employés résidents, 2002-2020 ».

68 Thompson, « Fly-In, Fly-Out Labour in Canada's North ».

69 Ibid.

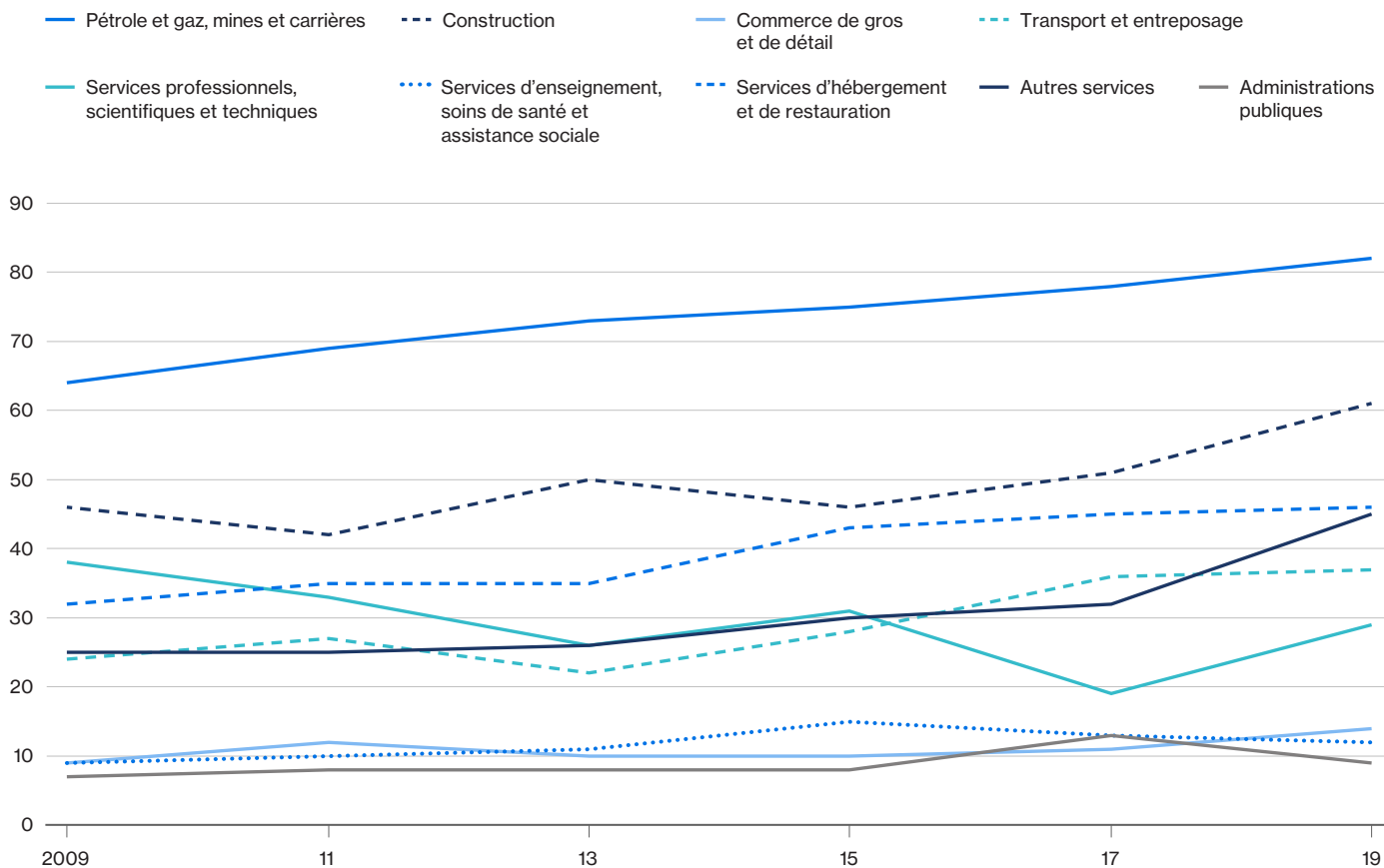
70 Ibid.

71 Ibid.

Graphique 11

Les secteurs de l'exploitation minière et de la construction sont principalement occupés par des travailleurs de l'extérieur du Nunavut

(travailleurs de l'extérieur du territoire, en pourcentage de la main-d'œuvre totale)

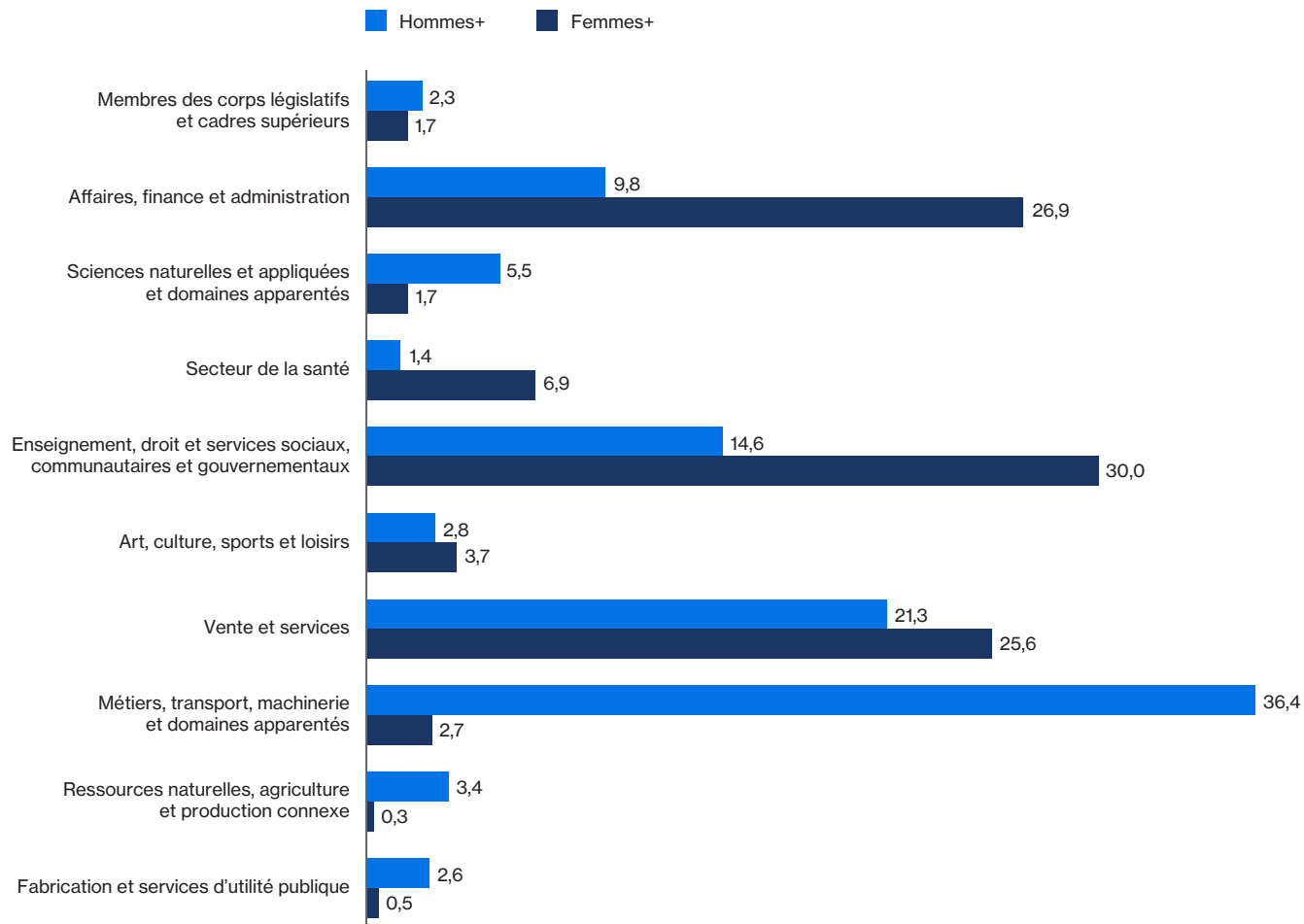


Remarque : La main-d'œuvre totale se compose de travailleurs entrants, sortants et résidents. Les travailleurs sortants ont déclaré des revenus d'emploi à l'intérieur et à l'extérieur du territoire et ont été inclus dans le calcul de la main-d'œuvre totale. Dans le cadre de nos calculs, nous avons dans quelques cas indiqué une valeur de 0 dans les cellules supprimées.

Sources : Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés; Le Conference Board du Canada.

Graphique 12

En 2021, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes vivant au Nunavut d'occuper un emploi dans le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et dans des domaines apparentés (population active âgée de 15 ans et plus, en pourcentage)



Remarque : Dans le recensement de 2021, Statistique Canada définit les hommes et les femmes selon le genre, c'est-à-dire l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant que femme, homme ou personne non binaire. La catégorie hommes+ inclut les hommes (et/ou les garçons), de même que certaines personnes non binaires, tandis que femmes+ inclut les femmes (et/ou les filles), de même que certaines personnes non binaires.

Sources : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

Au cours des dix dernières années, le nombre de femmes inscrites à un programme d'apprentis au Nunavut a augmenté de façon soutenue et cette tendance pourrait s'accélérer avec le soutien de l'industrie et du gouvernement⁷². En outre, les femmes commencent à saisir des possibilités dans le domaine du développement des ressources et des infrastructures, comme sur les sites de Meadowbank et de White Tail d'Agnico Eagle, où le taux d'emploi des femmes a augmenté depuis 2013⁷³.

Le manque de services de garde constitue un obstacle important à l'emploi des femmes inuites⁷⁴. Comparativement au reste du Canada, le Nunavut compte trop peu d'établissements d'apprentissage et de services de garde des jeunes enfants, ce qui signifie que les parents, souvent des femmes, doivent s'absenter de leur travail, de leurs études ou de leur formation professionnelle pour s'occuper de leurs enfants.^{75,76}

L'entrepreneuriat est moins répandu dans le territoire

L'entrepreneuriat peut procurer des revenus aux personnes vivant dans des lieux éloignés où l'on trouve peu d'emplois réguliers. L'entrepreneuriat permet aux Autochtones de définir eux-mêmes leur travail et la façon dont ils souhaitent s'accomplir, en plus de répondre à un besoin de leur communauté ou de partager leur culture par l'entremise d'une activité commerciale⁷⁷. Toutefois, la proportion de travailleurs autonomes est plus faible au Nunavut que dans le reste du Canada.

En 2021, 14 % de la population active totale âgée de 15 ans et plus au Canada étaient composée de travailleurs autonomes, contre seulement 3,2 % au Nunavut⁷⁸, un résultat similaire aux 2,7 % enregistrés en 2016⁷⁹. Si l'on considère l'ensemble de la région en 2021, on observe les plus hauts taux de travailleurs autonomes dans la région de Baffin (4,0 %), contre 1,9 % dans la région de Kitikmeot et 2,3 % dans la région de Kivalliq⁸⁰.



Les non-Autochtones vivant dans le territoire étaient également plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes que les Inuits. En 2021, 4,8 % des non-Autochtones du territoire étaient des travailleurs autonomes, contre 2,9 % des Inuits⁸¹.

Les plus faibles taux de travail autonome au Nunavut témoignent peut-être du contexte moins favorable à l'entrepreneuriat. Plusieurs défis attendent les entrepreneurs qui souhaitent mener des activités dans les régions nordiques et éloignées, notamment la difficulté d'obtenir du financement, le manque de compétences liées au monde des affaires et de la finance nécessaires pour démarrer et exploiter une entreprise, et l'accès limité au soutien à la planification des activités. En outre, les coûts liés à l'approvisionnement en biens et à la prestation de services sont plus élevés au Nunavut, l'infrastructure de distribution des marchandises est limitée et il est difficile de recruter du personnel de soutien qualifié⁸². Par ailleurs, les personnes vivant dans des logements subventionnés au Nunavut n'ont pas le droit d'exploiter une petite entreprise dans leur logement.

Soutenir financièrement les entrepreneurs qui mènent des activités dans les régions nordiques et éloignées favorise la création d'emplois et la diversification de l'économie dans ces régions.

72 Ibid.

73 Ibid.

74 Arriagada et Bleakney, *Inuit Participation in the Wage and Land-Based Economies in Inuit Nunangat*.

75 Hill, « Nunavut Lags Behind Rest of Canada for Use of Child Care ».

76 Burke, « 'Childcare Is a Chronic Issue' ».

77 Gresch et Shaw, « Indigenous Entrepreneurship in Northern and Remote Canada ».

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

79 Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de la population de 2016.

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

81 Statistique Canada, Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021.

82 Gresch et Shaw, « Indigenous Entrepreneurship in Northern and Remote Canada ».

Il faut créer des initiatives de soutien à l'emploi des jeunes adultes dans le territoire

Le problème du vieillissement de la main-d'œuvre auquel le Canada est confronté est moins prononcé au Nunavut. La proportion des travailleurs qui approchent de la retraite au Nunavut est plus faible que dans le reste du Canada, en partie parce que la population du territoire est plus jeune. Au Canada, en 2021, 23 % de la main-d'œuvre était âgée de 55 ans et plus, contre seulement 16 % au Nunavut⁸³. Cependant, le chômage chez les jeunes au Nunavut est élevé comparativement au reste du Canada. Selon le recensement de 2021, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans au Nunavut était de 27,7 %, contre 19,5 % au Canada⁸⁴. La même année, le taux de chômage des adultes âgés de 25 à 64 ans au Nunavut n'était que de 15,1 %. La mise en place de politiques visant à soutenir les jeunes entrant sur le marché du travail au Nunavut – en particulier les jeunes Inuits – favoriserait la participation des jeunes au marché du travail et permettrait de combler le vide laissé par les travailleurs plus âgés qui quittent le marché du travail.

La migration de sortie est élevée au Nunavut

Plusieurs facteurs poussent certains travailleurs du Nunavut à s'établir dans le Sud du Canada, notamment des perspectives d'emploi limitées, la crise du logement abordable, le coût élevé des biens et de l'accès limité aux services au sein du territoire⁸⁵. Au Nunavut, le solde de la migration interprovinciale a été négatif au cours des dix dernières années, et le territoire affiche des taux de migration interprovinciale négative parmi les plus élevés du Canada. En 2022-2023, 34 personnes sur 1 000 au Nunavut s'étaient établies dans le territoire en provenance d'une autre province ou d'un autre territoire du Canada, alors que 44 personnes sur 1 000 dans le territoire avaient quitté le Nunavut pour s'installer dans une autre province ou un autre territoire du Canada.

Cela se traduit par une perte nette de 10 personnes pour 1 000 dans la population du territoire⁸⁶.

Certains habitants du Nunavut quittent le territoire, mais continuent d'y travailler, rejoignant ainsi la main-d'œuvre qui effectue du navettage. Chaque année, entre 2002 et 2016, environ 3 % des travailleurs résidents ont émigré tout en continuant à travailler au Nunavut⁸⁷. En outre, les sociétés minières, comme Agnico Eagle, ont indiqué qu'en 2015 environ 7 % de leur main-d'œuvre inuite vivait à l'extérieur du Nunavut, et que cette tendance était à la hausse⁸⁸.

S'il est difficile d'attirer de nouveaux arrivants dans les régions éloignées du territoire, la ville d'Iqaluit a accueilli un grand nombre de personnes venant de l'extérieur. En 2016, 28 % de la population totale âgée de 5 ans et plus vivant à Iqaluit habitait ailleurs au Canada ou à l'étranger cinq ans auparavant⁸⁹. Ce taux est nettement plus élevé que celui des autres communautés du territoire⁹⁰. La plupart des personnes qui se sont installées à Iqaluit venaient de l'extérieur du territoire, 73 % d'autres provinces, 22 % du Nunavut et 6 % de l'étranger⁹¹.

Pour retenir les travailleurs spécialisés au Nunavut et prévenir la migration de sortie, les politiques et les programmes doivent favoriser l'accession à la propriété dans le Nord⁹². Le manque de logements abordables et de politiques publiques en matière de logement dans le territoire n'est pas seulement un facteur d'émigration, c'est aussi un obstacle à l'emploi, car l'augmentation des revenus peut se traduire par une augmentation des paiements au titre du logement social. Les autres obstacles à l'accession à la propriété sont l'absence de marché immobilier et les difficultés à obtenir un prêt hypothécaire. L'investissement dans le logement abordable consenti par le gouvernement fédéral dans le budget de 2022 donnera un coup de pouce au Nunavut, mais il faudra créer d'autres politiques et programmes qui réduisent les obstacles liés à l'accès au logement afin de favoriser la rétention et de permettre aux travailleurs du Nord de rester plus près de chez eux et de contribuer à l'économie.

83 Voir le tableau 1 dans le [Téléchargement des données](#).

84 Statistique Canada, Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021.

85 Thompson, « Fly-In, Fly-Out Labour in Canada's North ».

86 Statistique Canada, Indicateurs de la migration interprovinciale, provinces et territoires : tableau de bord interactif.

87 Thompson, « Fly-In, Fly-Out Labour in Canada's North ».

88 Ibid.

89 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *Série de profils économiques*.

90 Ibid.

91 Ibid.

92 Ibid.

Conclusion

Le taux de chômage élevé et les lacunes en matière de compétences sont les deux principaux défis auxquels la main-d'œuvre locale est confrontée au Nunavut. Incapables de trouver les compétences nécessaires à l'échelle locale, de nombreux employeurs du Nunavut font appel à des travailleurs de l'extérieur du territoire.

À l'avenir, la demande de main-d'œuvre augmentera dans un large éventail de secteurs, comme l'administration publique, la construction, l'exploitation des ressources naturelles et l'économie de conservation. Les employeurs, les gouvernements, les communautés, les écoles et les organismes de formation et de développement des compétences ont pour défi de former les résidents du Nunavut à des emplois qui sont occupés en majorité par des travailleurs de l'extérieur du territoire, notamment dans les secteurs de la construction et de l'exploitation minière.



En dépit des efforts déployés pour améliorer les taux d'emploi des résidents du Nunavut, d'importants obstacles demeurent, en particulier au sein de la population majoritairement inuite du territoire. Il faudra notamment faciliter l'accès aux études, surtout pour les habitants de communautés éloignées, et améliorer la préparation au travail de la main-d'œuvre inuite. L'héritage des politiques coloniales et des pensionnats, ainsi que les écarts de richesse et en matière de sécurité alimentaire et de logement, ont contribué aux disparités en santé au sein de la population inuite, qui ont toutes un impact sur la capacité à travailler. L'accès à des services abordables de garde d'enfants sera également important pour inciter les femmes à travailler. Enfin, les employeurs du Nunavut doivent réfléchir à la meilleure façon de soutenir la participation des Inuits à l'économie basée sur les salaires parallèlement à leur participation aux activités traditionnelles.

Pour combler le déficit en matière de compétences au Nunavut, les employeurs du Nord doivent mettre au point des méthodes novatrices d'évaluation des compétences requises pour un recrutement et un maintien en poste efficaces. Les programmes de filières éducatives entre l'industrie et les établissements secondaires et postsecondaires peuvent appuyer les programmes particuliers de formation et de soutien pour garantir la réussite. En mettant de l'avant des programmes de titres de compétences novateurs, il est possible de mettre en valeur les compétences et les expériences uniques des employés inuits. La participation de l'industrie et des communautés autochtones aux projets de développement économique est nécessaire pour soutenir les possibilités de formation et d'emploi à l'échelle locale.

Annexe A

Méthodologie

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

Notre analyse des facteurs qui façonnent le marché du travail au Nunavut s'appuie sur une approche mixte comprenant une analyse qualitative, une analyse des données transversales et une analyse des séries chronologiques. Parmi les activités de recherche particulières menées dans le cadre de ce projet, on peut citer :

- Une revue de la documentation universitaire et parallèle (politiques publiques, études de l'industrie, etc.) sur les questions clés du marché du travail dans le territoire et les économies du Nord, qui comprend les principaux secteurs moteurs de l'économie, la participation au marché du travail, l'éducation, la migration, le logement, et les disparités dans le marché du travail et l'éducation entre les populations inuites et non inuites vivant dans le territoire. L'examen a porté notamment sur des documents tirés de sources universitaires, publiques (gouvernements fédéral, territorial et autochtones) et du secteur privé.
- Un examen des sources de données, y compris des bases de données gérées par Statistique Canada et par les ministères fédéraux et territoriaux concernés. Les données provenant de ces sources ont été utilisées pour quantifier les principaux problèmes du marché du travail sur le territoire. Les bases de données suivantes doivent être comprises, sans toutefois s'y limiter :
 - Recensement, Statistique Canada
 - Profils de la population autochtone, Recensement, Statistique Canada
 - Estimations démographiques annuelles, Statistique Canada
 - Enquête sur la population active, Statistique Canada
 - Enquête sur les postes vacants et les salaires, Statistique Canada

- Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, Statistique Canada
- Données démographiques, Bureau de la statistique du Nunavut
- Données sur la population active et l'emploi, Bureau de la statistique du Nunavut
- Données sociales, Bureau de la statistique du Nunavut
- Collège de l'Arctique du Nunavut : Rapport annuel, 2019-2020

Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les estimations en matière d'emploi et d'éducation au Canada

Il convient de noter l'impact que la pandémie de COVID-19 a pu avoir sur les estimations de l'éducation et de l'emploi du recensement de 2021 et les données annuelles de l'Enquête sur la population active entre 2020 et 2022, ce qui comprend les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la collecte des données et les effets des mesures de confinement tant sur l'emploi que sur la poursuite des études et la diplomation¹. La pandémie a également eu un impact sur la collecte de données auprès des communautés autochtones et nordiques du Canada dans le cadre du recensement de 2021. Le taux de réponse au recensement de 2021 pour les communautés autochtones et nordiques était de 85,6 %, contre 92 % en 2016².

1 Statistique Canada, « Guide du Recensement de la population, 2021, Annexe 1.4 ».

2 Services aux autochtones Canada, « Une mise à jour des écarts socioéconomiques entre les peuples autochtones et la population non autochtone au Canada ».

Annexe B

Bibliographie

Arriagada, Paula, et Amanda Bleakney. *Participation des Inuits à l'économie basée à la fois sur les salaires et les ressources dans l'Inuit Nunangat*, Ottawa : Statistique Canada, 13 juin 2019, https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2019/19-24/publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/89-653-x/89-653-x2019003-fra.pdf.

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/>.

Burke, Ashley. « 'Childcare Is a Chronic Issue': Iqaluit Parents Quitting Jobs, Dropping Out of Training Programs », *CBC North*, 4 mai 2018, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-daycare-shortage-unemployment-kindergarten-1.4646297>.

Collège de l'Arctique du Nunavut. *Rapport annuel*, 2019-2020 (en anglais), Iqaluit : Collège de l'Arctique du Nunavut, 2020, consulté le 10 juillet 2024, [https://assembly.nu.ca/sites/default/files/TD-372-5\(2\)-EN-NAC-Annual-Report-2019-2020.pdf](https://assembly.nu.ca/sites/default/files/TD-372-5(2)-EN-NAC-Annual-Report-2019-2020.pdf).

Conference Board du Canada, Le. « L'accroissement de l'immigration contribuera à pallier les effets du vieillissement de la population : Perspectives canadiennes jusqu'en 2045 », 23 novembre 2021, <https://www.conferenceboard.ca/product/l'accroissement-de-limmigration-contribuera-a-pallier-les-effets-du-vieillissement-de-la-population-perspectives-canadiennes-jusqu'en-2045/>.

—. « Rising Gold Production Spurs Growth: Nunavut's Outlook to 2045 », 24 mars 2022, <https://www.conferenceboard.ca/product/rising-gold-production-spurs-growth-nunavuts-outlook-to-2045-march-2022/>.

Elez, Nikola, et Klarka Zeman. « Taux d'obtention du diplôme d'études secondaires au Canada, années scolaires 2016-2017 à 2019-2020 », Statistique Canada, 20 octobre 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-599-x/81-599-x2022002-fra.pdf?st=rsYBbLaA>.

Emploi et développement social Canada. *Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut*, Hull : EDSC, 27 août 2018 (en anglais), https://www.tunngavik.com/documents/SSPB-EPD-2018_NILFA-Report-20181210-V04.pdf.

George, Jane. « Housing Crisis Is a Factor in Nunavut Teacher Shortage », *CBC News*, 5 août 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-teacher-shortage-1.6542637>.

Gouvernement du Nunavut. *Plan directeur d'embauche des Inuits*, 2017 à 2023, Iqaluit : gouvernement du Nunavut, 2019, consulté le 15 juillet 2024, https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/publications/2022-01/gn_master_iep_summary_fr_0.pdf.

Gresch, Darren et Candace Shaw. « Indigenous Entrepreneurship in Northern and Remote Canada », Le Conference Board du Canada, 15 juin 2020, <https://www.conferenceboard.ca/product/indigenous-entrepreneurship-in-northern-and-remote-canada/>.

Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire dans le Nord. « Une responsabilité partagée : Voix du Nord, solutions du Nord – Rapport du groupe de travail sur l'éducation postsecondaire dans le Nord », Gatineau : Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, mars 2022 https://northernpse.ca/sites/default/files/2022-05/16513%20CIRNAC%20Northern%20PS%20Edu_AR_FR_2022_May20.pdf.

Hill, Angela. « Nunavut Lags Behind Rest of Canada for Use of Child Care: StatsCan », *CBC North*, 26 août 2019, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/daycare-spaces-nunavut-1.5259503>.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Série de profils économiques : Iqaluit, Nunavut*, Ottawa : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2020, consulté le 10 juin 2024, https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2021/21-08/publications.gc.ca/collections/collection_2021/ircc/Ci4-193/Ci4-193-40-2020-fra.pdf.

Inuit Tapiriit Kanatami. *Social Determinants of Inuit Health in Canada*, Ottawa : Inuit Tapiriit Kanatami, septembre 2014, consulté le 15 juillet 2024, https://www.itk.ca/wp-content/uploads/2016/07/ITK_Social_Determinants_Report.pdf.

—. *Stratégie d'éducation postsecondaire des Inuits : Augmenter les taux de réussite scolaire*, Ottawa : Inuit Tapiriit Kanatami, juin 2020, consulté le 11 juillet 2024, https://www.itk.ca/wp-content/uploads/2020/06/ipse-strategy_draft_english.pdf.

Lepage, Jean-François, Stéphanie Langlois et Martin Turcotte. « Évolution de la situation linguistique au Nunavut, 2001 à 2016 », Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration, Statistique Canada, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019010-fra.htm>.

MacLaine, Cameron, Melissa Lalonde et Adam Fiser. *Travailler ensemble : Recrutement et maintien des Autochtones dans les régions reculées du Canada*. Ottawa : Le Conference Board du Canada, mars 2019, consulté le 10 juillet 2024, https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/woocommerce/uploads/reports/10121_IndigenousEmployment-RPT.pdf.

McGregor, Heather E. *Inuit Education and Schools in the Eastern Arctic*, Toronto : UBCPress, 2010, version EPUB.

McMillian, Barbara. « Educating for Cultural Survival in Nunavut: Why Haven't We Learned From the Past? », *Paideusis* 22, n° 2 (2015) : 24–37.

Patrimoine canadien. « Travailler ensemble pour soutenir l'enseignement de l'inuktitut au Nunavut », communiqué, 9 mars 2021, <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2021/03/travailler-ensemble-pour-soutenir-l-enseignement-de-linuktitut-au-nunavut0.html>.

Presse Canadienne, La. « 'Cultural Genocide.' Nunavut Passes Changes to Education, Language Protection Acts », *CBC North*, 10 novembre 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/north/nunavut-education-language-protection-acts-1.5797134>.

O'Gorman, Melanie, et Manish Pandey. *Cultivating the Arctic's Most Valuable Resource: An Analysis of Barriers to High School Completion Among Youth in Nunavut*, Winnipeg : Département d'économie, Université de Winnipeg, 24 mai 2014, consulté le 4 juillet 2024, <http://www.csls.ca/events/cea2014/cea-papers-2014-pandey.pdf>.

Sallaffie, Moriah, Maria Cherba, Gwen K. Healey Akearok et Jessica Penney. « Survey of Nunavut Post-Secondary Students: Determinants of School Completion, Post-Secondary Education, and Education Success », *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation* 44, n° 3 (30 septembre 2021) : 764–87.

Services aux Autochtones Canada. « Une mise à jour des écarts socioéconomiques entre les peuples autochtones et la population non autochtone au Canada : Points saillants du recensement de 2021 », dernière modification le 25 octobre 2023, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1690909773300/1690909797208>.

Skutnabb-Kangas, Tove, Robert Phillipson et Robert Dunbar. « Is Nunavut Education Criminally Inadequate? An Analysis of Current Policies for Inuktitut and English in Education, International and National Law, Linguistic and Cultural Genocide and Crimes Against Humanity », Nunavut Tunngavik Incorporated, avril 2019, <https://research.cbs.dk/en/publications/is-nunavut-education-criminally-inadequate-an-analysis-of-current>.

Société d'habitation du Nunavut, La. « Logement social », s.d., consulté le 5 janvier 2023, <https://www.nunavuthousing.ca/fr/programs/public-housing>.

Spinu, Oana. « Moyens de subsistance durables dans le Nord : un condensé », Ottawa : Le Conference Board du Canada, juin 2020, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/sustainable-northern-livelihoods-a-primer/>.

Statistique Canada. « Expériences sur le marché du travail des Inuits : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017 », 26 novembre 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018004-fra.htm>.

–. Profil du recensement, Recensement de la population 2016, dernière modification le 18 juin 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm>.

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

–. Tableau 98-10-0001-01, Chiffres de population et des logements : Canada, provinces et territoires, 9 février 2022, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810000101&request_locale=fr.

–. « Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut, 2021 », 27 mai 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/220527/dq220527c-fra.pdf?st=37ftxTKS>.

–. Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2022, 28 septembre 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/91-215-x/91-215-x2022001-fra.pdf?st=NAegTpbN>.

–. « Guide du Recensement de la population, 2021, Annexe 1.4 – Répercussions de la pandémie de COVID-19 », 22 novembre 2022, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-304/2021001/app-ann1-4-fra.cfm>.

–. Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021, 21 juin 2023, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/index.cfm?Lang=F>.

–. Tableau 37-10-0015-01, Effectifs postsecondaires, selon le genre de sanction d'études, le groupe d'âge, le régime d'études, le type de programme et le genre de la personne, 22 novembre 2023, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710001501&pickMembers%5B0%5D=1.12&pickMembers%5B1%5D=2.1&pickMembers%5B2%5D=5.8&pickMembers%5B3%5D=6.1&cubeTimeFrame.startYear=2019+%2F+2020&cubeTimeFrame.endYear=2019+%2F+2020&referencePeriods=20190101%2C20190101&request_locale=fr.

–. Coup d'œil sur le Canada 2022, dernière modification le 23 novembre 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2022001/sec1-fra.htm>.

–. Tableau 14-10-0393-01, Caractéristiques de la population active, données annuelles, 5 janvier 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410039301&request_locale=fr.

–. Indicateurs de la migration interprovinciale, provinces et territoires : tableau de bord interactif, 21 février 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2022017-fra.htm>.

–. « Revenus agrégés déclarés sur un feuillet T4 pour les employés interprovinciaux et les employés résidents, 2002-2020 », dernière modification le 26 avril 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410044901&request_locale=fr.

–. Nombre des employés interprovinciaux et des employés résidents selon le groupe d'âge et le sexe, 2002-2020, dernière modification le 26 avril 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410044801&pickMembers%5B0%5D=1.13&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=4.1&BcubeTimeFrame.startYear=2008&BcubeTimeFrame.endYear=2020&BreferencePeriods=20080101%2C20200101&request_locale=fr.

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, 3 septembre 2021, <https://www.conferenceboard.ca/product/the-borders-of-labour-a-profile-of-the-interjurisdictional-workforce-in-the-northwest-territories-yukon-and-nunavut/>.

–. « Fly-In, Fly-Out Labour in Canada's North: Benefits, Challenges, and Social Impacts », Le Conference Board du Canada, 11 mars 2022, <https://www.conferenceboard.ca/product/fly-in-fly-out-labour-in-canadas-north-benefits-challenges-and-social-impacts/>.

Wilk, Piotr, Alana Maltby et Martin Cooke. « Residential Schools and the Effects on Indigenous Health and Well-Being in Canada—a Scoping Review », *Public Health Reviews* 38, n° 1 (2 mars 2017) : 8, <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0055-6>.

Remerciements

Ce rapport a été préparé avec le 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/>.

De nombreux collègues du Conference Board du Canada ont contribué à donner vie à cette recherche. Stefan Fournier, directeur exécutif, MA, et Adam Fiser, chercheur principal associé, Ph. D., ont conçu ce projet et ont supervisé l'ensemble du processus de recherche. Amanda Thompson, associée de recherche principale, Ph. D. et Nick Moroz, (ancien) associé de recherche, MSP, ont réalisé la recherche et Terry Audla, (ancien) directeur, a formulé des commentaires sur les premières ébauches. Le design de ce condensé a été réalisé par l'équipe des Services de design du Conference Board.

Nous tenons aussi à remercier nos partenaires de projet et les membres du conseil consultatif de recherche qui ont soutenu ce projet :

- 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 du directeur municipal, Nunavut Tunngavik Incorporated
- George Marchewa, économiste principal, Direction des finances, gouvernement du Yukon
- Anton Solomon, directeur, Direction du développement du marché du travail, Ministère du développement économique, gouvernement du Yukon
- Malcolm Taggart, analyste principal en recherche économique, gouvernement du Yukon
- Christy Huey, chercheuse, Université du Yukon
- Rodney Hulstein, instructeur, École de commerce et de leadership, Sciences appliquées et gestion, 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 Aski
- Janet Knight, responsable du programme CCP, planificatrice principale, Fonds de développement Nishnawbe Aski
- Carol Cline, doyenne, développement de la main-d'œuvre, Collège Confederation d'arts appliqués et de technologie
- Alcia Brink, gestionnaire de programme, Embark, Collège Confederation d'arts appliqués et de technologie
- Stephen Maynard, directeur des résultats et de l'intelligence économique, Initiative fédérale de développement économique dans le Nord de l'Ontario
- Clarice Dale, conseillère en politiques, Direction de la planification stratégique et de la politique économique, Division de la politique stratégique et de la planification, ministère des Affaires autochtones et de la Réconciliation économique avec les Premières Nations de l'Ontario

Apprendre les uns des autres : Les marchés du travail au Nunavut

Amanda Thompson et Nick Moroz

Pour citer ce rapport : Thompson, Amanda et Nick Moroz. *Apprendre les uns des autres : Les marchés du travail au Nunavut*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2024.

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

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

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

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



**Le Conference
Board du Canada**



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



Des idées qui résonnent ...