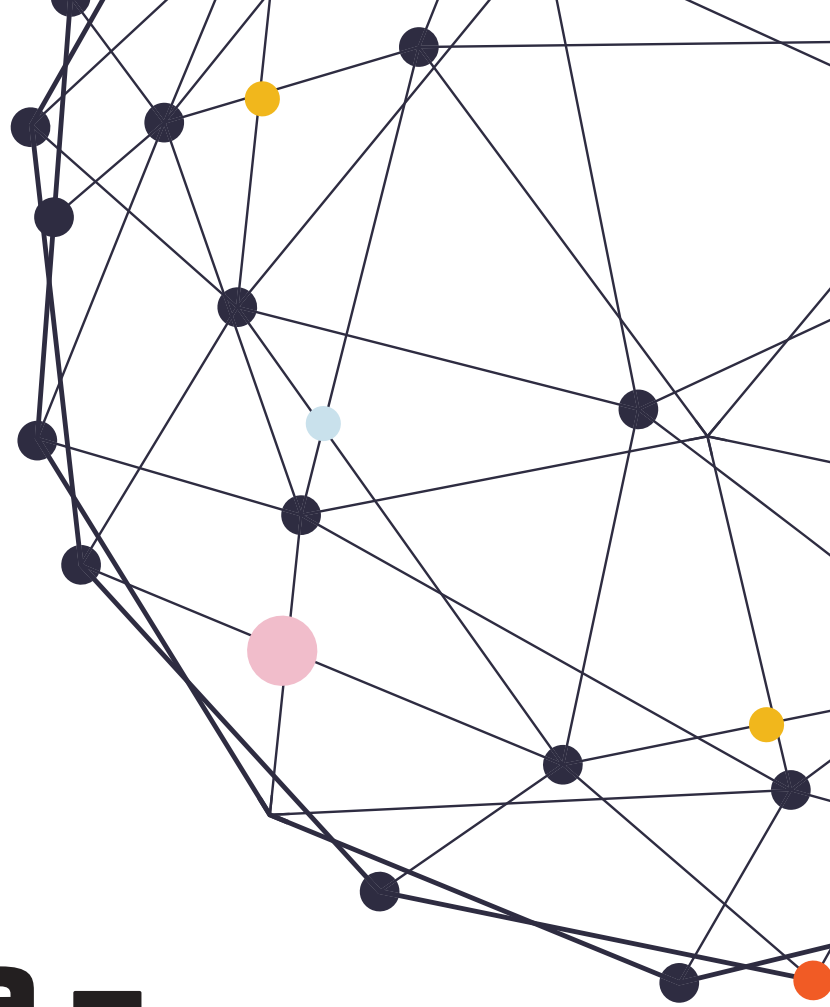




Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada



Le Canada – une nation axée sur l'apprentissage

**Une main-d'œuvre qualifiée et souple,
prête à définir l'avenir**

Conseil des Compétences futures
Novembre 2020

Canada 

Le Canada – une nation axée sur l'apprentissage : une main-d'oeuvre qualifiée et souple, prête à définir l'avenir

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2020

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em16-20/2020E-PDF

ISBN : 978-0-660-35860-4

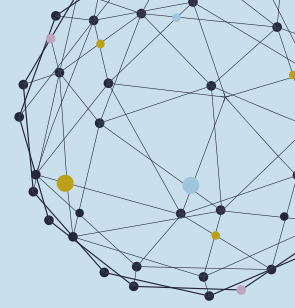
EDSC

N° de cat. : WP-211-11-20F

Pour plus d'information sur les Compétences futures ou pour obtenir une version électronique, veuillez visiter **canada.ca/competences-futures**.

Table des matières

1	Membres du Conseil des Compétences futures
3	Résumé
7	Préface
9	Introduction
12	Priorité 1 Donner accès à une information sur le marché du travail pertinente, fiable et opportune et à des outils qui permettent à tous les Canadiens de prendre des décisions éclairées dans le domaine de l'apprentissage et de la formation
20	Priorité 2 Promouvoir, faciliter et soutenir l'apprentissage des Canadiens tout au long de leur vie, en particulier en éliminant les obstacles structurels et systémiques à la participation
30	Priorité 3 Faciliter l'apprentissage et le développement des compétences des Premières nations, des Inuits et des Métis en s'appuyant sur un engagement en faveur de la réconciliation et de l'autodétermination
37	Priorité 4 Promouvoir, faciliter et valider le développement des compétences et la formation sous toutes leurs formes
44	Priorité 5 Former une main-d'œuvre compétente en mesure d'adopter de nouvelles technologies et de nouveaux modèles opérationnels tout en assurant le bien-être des communautés et de la société
54	Conclusion
56	Notes de fin de document



Membres du Conseil des Compétences futures

Denise Amyot	Présidente-directrice générale, Collèges et instituts Canada
Jeremy Auger	Directeur de la stratégie, D2L
Judy Fairburn	Directrice du conseil d'administration, Calgary Economic Development
Thierry Karsenti	Ph.D., Chaire de recherche du Canada sur le numérique en éducation, Université de Montréal
Amanda Kilabuk	Directrice générale, Tungasuvvingat Inuit
Lisa Langevin	Directrice, équité et engagement, Industry Training Authority
Mike Luff	Représentant national, Congrès du travail du Canada
Alexander (Sandy) MacDonald	Président-directeur général, Holland College
Gladys Okine Ahovi	Directrice générale, Conseil canadien pour la réussite des jeunes
Melissa Sariffodeen	Présidente-directrice générale et cofondatrice, Canada en programmation
Kerry Smith	Directrice principale, Fédération des Métis du Manitoba
Dana Spurrell	Sous-ministre adjointe, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Travail et Immigration, ministère de l'Enseignement postsecondaire, des Compétences et du Travail, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et co-présidente provinciale-territoriale, Table des hauts fonctionnaires du Forum des ministres du marché du travail
David Ticoll	Président, Groupe consultatif pancanadien des intervenants, Conseil de l'information sur le marché du travail

Valerie Walker Présidente-directrice générale, Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur

Rachel Wernick Sous-ministre adjointe principale, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada, gouvernement du Canada

Anciens membres du Conseil des Compétences futures qui ont contribué à ce rapport

Dr. Paulette Tremblay Ancienne présidente-directrice générale, Assemblée des Premières Nations

Michelle Snow Sous-ministre adjointe, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Travail et Immigration, ministère de l'Enseignement postsecondaire, des Compétences et du Travail, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et ancienne co-présidente provinciale territoriale, Table des hauts fonctionnaires du Forum des ministres du marché du travail



Résumé

Dans un contexte de changement rapide et sans précédent, aucune personne ni organisation ne peut prédire l'avenir. En tant que Conseil consultatif des Compétences futures auprès de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, nous avons reçu le mandat de regarder au-delà du ici et maintenant, et d'imaginer la façon dont les changements transformateurs façonneront un Canada qui sera différent de notre passé et de notre présent. Notre tâche consiste à fournir des conseils sur les questions et les tendances émergentes en matière de main-d'œuvre et de compétences qui permettront de mieux positionner les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs, de sorte qu'ils puissent saisir les occasions qui se présenteront à l'avenir.

La pandémie mondiale de COVID-19 a déclenché une crise économique aux proportions épiques. Elle a accéléré la portée et le rythme des changements au-delà de ce que chacun d'entre nous aurait pu prévoir. En outre, elle a mis en avant-plan les obstacles systémiques auxquels de nombreuses personnes sont toujours exposées, comme les personnes noires et d'autres groupes racialisés, les peuples autochtones, les femmes et les personnes en situation de handicap. Elle donne lieu à des questions sur la façon dont nous nous reconstruirons, plus fort, et dont nous assurerons que la reprise s'attaquera à la discrimination systémique et inspirera la diversité, l'inclusivité et l'équité du point de vue conceptuel. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons nous tourner vers l'avenir, être ouverts à faire les choses différemment, faire preuve de souplesse et d'agilité, et agir rapidement pour nous adapter.

Durant la pandémie, nous avons vu des gens et des organisations de tous les secteurs se rallier et travailler ensemble comme jamais auparavant, et ce, pour le bien commun. Alors que nous accélérons les efforts pour relancer et reconstruire l'économie à l'échelle locale, régionale et nationale, nous devons maintenir notre détermination, faire front commun et faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte. Il s'agit d'un moment décisif pour notre pays et nous sommes tous appelés à agir pour façonner un avenir meilleur en travaillant ensemble.

Notre vision pour le Canada : une nation axée sur l'apprentissage

Face au changement, nous avons vu le Canada prouver son statut de nation axée sur l'apprentissage. Les organismes publics, privés et sans but lucratif, de même que les syndicats, ont su relever le défi et changer rapidement de cap pour répondre à des besoins et à des demandes en constante évolution. Cela nous confirme que, alors que nous imaginons un avenir qui sera différent à d'innombrables égards, le Canada doit continuer à construire une nation axée sur l'apprentissage.

La population diversifiée du Canada englobe les Premières nations, les Inuits et les Métis, ainsi que la dualité des langues officielles et les différences régionales. Une nation axée sur l'apprentissage telle que nous la concevons, est une nation où les gens partagent une compréhension commune selon laquelle, pour assurer la prospérité des individus, des ménages et des communautés, nous devons donner la priorité à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce principe fait partie intégrante d'un contexte de changements et de fluctuations rapides et continus pour assurer la compétitivité et la viabilité de l'économie.

Nous avons comme vision un Canada où les gens peuvent obtenir des informations appropriées en temps opportun pour prendre des décisions éclairées. Où l'apprentissage est accessible et où de nouvelles approches sont mises en œuvre pour répondre aux demandes changeantes. Où les compétences sont valorisées et reconnues parce que les travailleurs montrent qu'ils ont le savoir-faire et les aptitudes nécessaires pour accomplir le travail demandé. Au sein d'une nation axée sur l'apprentissage, les personnes sont bien outillées pour atteindre leurs objectifs personnels et réaliser leur potentiel. Enfin, nous souhaitons que le Canada fasse preuve d'un leadership exceptionnel et saisisse les nouvelles opportunités en favorisant l'inclusion comme moteur de l'innovation.



Le rapport présente cinq priorités clés pour l'édification d'une nation axée sur l'apprentissage, ainsi que des recommandations précises quant aux mesures à prendre :

Priorité 1 Aider les Canadiens à faire des choix éclairés

Donner accès à une information sur le marché du travail pertinente, fiable et opportune et à des outils qui permettent à tous les Canadiens de prendre des décisions éclairées dans le domaine de l'apprentissage et de la formation

Priorité 2 Égalité des chances en matière d'apprentissage permanent

Promouvoir, faciliter et soutenir l'apprentissage des Canadiens tout au long de leur vie, en particulier en éliminant les obstacles structurels et systémiques à la participation

Priorité 3 Développement des compétences pour favoriser l'autodétermination des peuples autochtones

Faciliter l'apprentissage et le développement des compétences des Premières nations, des Inuits et des Métis en s'appuyant sur un engagement en faveur de la réconciliation et de l'autodétermination

Priorité 4 Approches nouvelles et innovatrices en matière de développement et de validation des compétences

Promouvoir, faciliter et valider le développement des compétences et la formation sous toutes leurs formes

Priorité 5 Développement des compétences pour un avenir durable

Former une main-d'œuvre compétente en mesure d'adopter de nouvelles technologies et de nouveaux modèles opérationnels tout en assurant le bien-être des communautés et de la société

Chacun de nous ne peut pas concrétiser cette vision seul. Nous devons travailler ensemble pour garantir que chacun ait accès aux outils, aux ressources et au soutien nécessaires pour aller de l'avant. Certaines des recommandations mettent l'accent sur les domaines sur lesquels le Canada peut s'appuyer pour mettre au point des approches qui donnent déjà de bons résultats. D'autres visent clairement des domaines où il est nécessaire d'adopter dès maintenant de nouvelles façons de penser et de faire, pour surmonter les obstacles fondamentaux à la réussite de nombreuses personnes.





Préface

Nous apprécions grandement l'occasion qui nous est donnée, en tant que membres du Conseil, de nous engager dans un dialogue avec des personnes issues de différents secteurs qui se caractérisent par leur diversité géographique et démographique, leur expertise et leurs expériences vécues. Cette diversité de perspectives se reflète à la fois dans la composition du Conseil, dans les personnes avec lesquelles nous collaborons de façon continue et dans le contenu du présent rapport.

Il n'est pas facile de déterminer les tendances et les priorités d'importance pancanadienne. Les opportunités et les défis qui se présentent au Canada sont aussi divers que les personnes que nous rencontrons. Les travailleurs du secteur pétrolier et gazier s'inquiètent plus que jamais de leur avenir et de la manière dont ils vont acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois de qualité leur permettant de subvenir aux besoins de leur famille, tout comme les travailleurs des secteurs en pleine évolution, notamment les personnes dont les familles vivent depuis des générations le long des côtes et qui souhaitent continuer à gagner leur vie sur l'eau. Les travailleurs des secteurs des services sociaux et de la prestation de soins qui offrent des services essentiels aux populations vulnérables s'inquiètent de la durabilité de leurs conditions de travail et des possibilités de développement et de croissance dans leurs professions. En outre, les dirigeants, les entrepreneurs et les travailleurs autochtones se frayent un nouveau chemin grâce à l'autodétermination, ce qui leur permet de saisir de nouvelles opportunités dans les secteurs de croissance.

Tout au long de nos activités de mobilisation partout au pays et de nos réunions en tant que Conseil pour partager les propos échangés, des thèmes récurrents qui transcendent les secteurs, la démographie et la géographie se sont dégagés. Ce que nous avons entendu comme étant les domaines d'action les plus urgents à l'heure actuelle pour nous permettre de tirer profit des nouvelles opportunités au cours des 10 prochaines années, a façonné les priorités qui sont présentées dans ce rapport.



La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'amplifier la situation et accentuer le besoin d'agir plus rapidement. Au Canada, il faut reconcevoir et restructurer les systèmes pour qu'ils reconnaissent et répondent aux besoins uniques des Noirs, des Autochtones, des femmes et des personnes en situation de handicap. Les mesures prises pour donner suite à ces priorités permettront au Canada de disposer d'une main-d'œuvre prête à profiter de l'économie et du travail de demain.

Ainsi, les diverses perspectives et recommandations contenues dans le présent rapport éclaireront les priorités qui seront établies par le gouvernement du Canada. Toutefois, bien que ce dernier puisse faire preuve de leadership pour donner suite aux priorités et aux recommandations que nous avons énoncées, il ne peut, ni ne devrait, le faire seul. Pour mieux préparer les Canadiens à effectuer une transition sans heurts vers le travail de demain au cours de la prochaine décennie, nous devons tous faire notre part, y compris les employeurs de tous secteurs et de toutes tailles, les syndicats, les fournisseurs d'éducation et de formation, les organismes sans but lucratif et tous les ordres de gouvernement. En tant que Conseil, nous reconnaissons que nous devons jouer un rôle de premier plan dans les actions de mobilisation. Ce sera notre priorité à l'avenir afin de contribuer à établir des liens entre les secteurs autour des priorités identifiées, ainsi que de trouver des solutions pour passer à l'action.

Nous offrons le présent rapport aux Canadiens, aux gouvernements et aux organisations de tout le pays pour que ceux-ci réfléchissent à la manière dont nous pouvons commencer à améliorer nos perspectives économiques pour les 10 prochaines années. Nous avons mis l'accent sur ce que nous pouvons faire pour nous assurer de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée en renforçant le Canada en tant que nation axée sur l'apprentissage, et ce, pour le bien de tous.



Introduction

Un changement mondial perturbateur peut se traduire en opportunités pour les Canadiens

Nous vivons dans un environnement mondial complexe qui se caractérise par des innovations technologiques rapides, des changements climatiques et des événements imprévus. Pour faire face à des changements inattendus et sans précédent, nous devons nous adapter rapidement, penser et faire les choses différemment, faire preuve de souplesse et être aptes à réagir vite. La pandémie de COVID-19 a fait ressortir de nombreux exemples particulièrement révélateurs. Par exemple de nouveaux protocoles ont été ajoutés aux pratiques de santé publique actuelles, exigeant des travailleurs qu'ils s'adaptent rapidement pour assurer leur santé et leur sécurité, et pour prendre soin de leurs patients. Ou encore la nécessité pour les petites entreprises de déployer de nouveaux secteurs d'activité et de nouvelles pratiques pour survivre. Quant aux gouvernements, ils ont dû mettre en place de nouveaux services publics avec facilité et souplesse, à un rythme jamais imaginé auparavant.

Cette conjoncture présente à la fois des occasions à saisir et des défis à relever pour les employeurs, les demandeurs d'emploi et les travailleurs. Les tâches évoluant, les emplois nécessitent des compétences plus nombreuses et différentes que par le passé. La nature même du travail et de l'apprentissage est en pleine évolution. C'est la raison pour laquelle ce rapport présente une vision du Canada en tant que nation axée sur l'apprentissage et dotée d'une main-d'œuvre qualifiée, souple et prête à définir l'avenir.

Les Canadiens reconnaissent ces changements fondamentaux. Ils souhaitent posséder les compétences et les capacités nécessaires pour tirer le meilleur parti des nouvelles opportunités et s'adapter au changement, et veulent être traités de façon équitable en tant que participants au marché du travail. Bien que tous les pays soient confrontés à ces défis, le Canada est bien placé pour faire preuve d'un leadership mondial en s'adaptant au changement et en comblant les écarts plutôt que de les laisser se creuser davantage.

- Les gens au Canada sont instruits, et nous disposons d'une main-d'œuvre spécialisée, même s'il nous reste beaucoup de travail pour faire face aux changements à venir.
- Diverses mesures de soutien sont en place pour aider les gens à s'adapter à l'évolution du milieu de travail et des compétences, même s'il faut les repenser pour qu'elles répondent aux nouvelles réalités.
- Nous reconnaissons et valorisons la diversité de ce pays, même s'il reste de nombreuses lacunes à combler pour ceux qui sont confrontés à des obstacles, notamment, mais pas seulement, systémiques, qui nuisent à l'inclusion et à la réussite.
- L'engagement en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones permet de créer une voie commune vers l'avenir, tout en reconnaissant la conséquence de l'héritage d'une longue période de colonisation.

Depuis le début de nos travaux en tant que Conseil des Compétences futures, nous avons examiné les grandes questions sur la meilleure façon d'ouvrir les portes vers l'accès aux compétences et à l'apprentissage pour tous dans ce pays. Nous avons analysé les enjeux qui nous paraissent les plus importants pour progresser dans les semaines et les mois à venir ainsi qu'au cours des 10 prochaines années, et, étant donné la vitesse à laquelle les changements surviennent, il n'y a pas de temps à perdre.



Le Canada et les Canadiens peuvent réussir en agissant dès maintenant

Outre le vaste processus de mobilisation, les priorités et les recommandations contenues dans le présent rapport s'appuient sur des données et des analyses provenant de différents gouvernements, experts et d'autres organismes, dont le Conseil consultatif en matière de croissance économique. Nous avons analysé les modèles de prévisions de l'évolution du monde du travail et examiné les recherches sur les compétences et l'apprentissage provenant de sources canadiennes et internationales.

Nous avons consulté nos réseaux et nos experts, tant à l'échelle nationale qu'internationale, afin d'obtenir leurs points de vue sur les différentes manières dont l'innovation influence les communautés et les populations du pays. Grâce à ces commentaires et à nos expériences, nous avons pu constater qu'il existe une foule de bonnes idées. Nous n'avons pas besoin de réinventer la roue. Il existe des organisations dans tous les secteurs qui ont des idées novatrices, y compris des solutions entrepreneuriales souples, sur les façons de s'attaquer à d'importants défis, ainsi que des pratiques éprouvées dont nous pouvons élargir la portée. Cependant, nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire dans certains domaines.

Pour aller de l'avant, chaque secteur au Canada a un rôle à jouer. Aucune organisation ou institution ne possède à elle seule toutes les solutions et nous devons travailler ensemble dans tous les secteurs pour réussir et veiller à ce que tous en profitent.

Ce rapport propose une vision commune de la voie à suivre pour faire du Canada une nation qui est axée sur l'apprentissage et qui se fonde sur des domaines concrets dans lesquels des mesures doivent être prises dans les divers secteurs. Nous sommes impatients de jouer notre rôle en travaillant avec nos partenaires canadiens pour concrétiser cette vision.





Priorité 1

Donner accès à une information sur le marché du travail pertinente, fiable et opportune et à des outils qui permettent à tous les Canadiens de prendre des décisions éclairées dans le domaine de l'apprentissage et de la formation

Imaginez le Canada dans 10 ans, lorsque chaque Canadien aura facilement accès à une information de qualité sur les emplois, les compétences et les possibilités d'apprentissage, personnalisée en fonction de sa situation particulière. Les parents d'un jeune de 15 ans au Nunavut, le travailleur de 45 ans de Toronto qui vient de s'installer au Canada, l'employeur de Sherbrooke qui cherche à développer ses activités commerciales et l'administrateur du collège de Red Deer qui souhaite offrir

**des programmes pour aider les étudiants à trouver rapidement un emploi :
chacun peut facilement trouver les données et les outils appropriés qui
l'aident à atteindre des objectifs qui sont aussi individuels que lui.**



Les Canadiens ont besoin d'une information sur le marché du travail (IMT) fiable, opportune et accessible pour prendre des décisions touchant le milieu de travail, la formation, la carrière et l'emploi qui sont fondées sur des preuves solides. Un travail remarquable est déjà en cours pour améliorer l'IMT afin qu'elle réponde aux besoins actuels et naissants, mais la qualité des données n'est qu'un début. Il est possible d'utiliser les mêmes technologies qui remodelent les milieux de travail pour améliorer la qualité, la pertinence et l'accessibilité de l'IMT. Comment utiliser les meilleures techniques de collecte, d'agrégation et d'analyse des données pour saisir et interpréter les renseignements et les faire converger? Comment obtenir les meilleures données sur les besoins émergents et futurs en matière de compétences au Canada afin d'orienter les intervenants pour leur permettre de prendre des mesures en connaissance de cause? La réponse à ces questions favorisera l'adaptation de l'IMT à la courbe de changement qui remodèle les emplois, les compétences et l'apprentissage.

La meilleure IMT n'a de valeur que si les gens peuvent la trouver et l'utiliser facilement. Le Canada n'en est pas encore là. Il est essentiel de créer des outils qui organisent l'IMT au service des utilisateurs, afin qu'ils puissent trouver précisément ce qu'ils veulent aussi simplement que possible, sans surcharge d'informations. Les utilisateurs de l'IMT ont des besoins différents et utilisent l'information de diverses manières, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi qui effectuent une recherche d'emploi ou qui envisagent un changement de carrière, ou de fournisseurs de formation professionnelle qui modifient leurs programmes en fonction de l'évolution des attentes professionnelles. Autant les différents acteurs, y compris les fournisseurs de services et les autres institutions, doivent se demander ce que veulent les utilisateurs, autant les bonnes technologies doivent être utilisées pour s'assurer que les outils d'IMT permettent à chacun d'obtenir facilement un contenu personnalisé adapté à sa situation particulière.

Recommandations

1.1 Tirer parti des technologies innovantes pour faire en sorte que tous les Canadiens puissent accéder aux options d'apprentissage et de formation et s'y retrouver

Une IMT de calibre mondial nécessitera des outils reconnus mondialement pour aider les gens, les fournisseurs de formation et les organisations à faire des choix professionnels et d'apprentissage éclairés. Ces outils doivent être adaptés aux utilisateurs, où qu'ils se trouvent et quels que soient les obstacles auxquels ils sont confrontés. Ils doivent fournir, en temps opportun, une information crédible, pertinente et appropriée aux gens, aux employeurs et aux fournisseurs de formation, lorsque ces derniers doivent prendre des décisions quant à leur carrière et à leur emploi. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer d'outils qui permettent d'effectuer des prévisions factuelles concernant les perspectives d'avenir de professions et de compétences précises. Des événements tels que la pandémie de COVID-19 renforcent la nécessité de tels outils pour aider les gens et les organisations à prendre des décisions éclairées. Ces outils pourraient permettre de suivre les professions susceptibles d'être touchées, d'établir des profils de transition des compétences, de mettre en place une capacité de déploiement rapide en cas de bouleversements touchant l'emploi et de définir des priorités fondées sur des données probantes pour les programmes de perfectionnement des compétences.

Nous devons exploiter la science des données, l'intelligence artificielle et d'autres nouvelles technologies pour agréger et analyser de grands ensembles de données. Ces progrès ont un potentiel énorme pour structurer et diffuser une IMT qui répond aux divers besoins des Canadiens, des employeurs et des fournisseurs de formation. À l'avenir, les outils d'IMT permettraient aux gens de saisir facilement des renseignements sur leurs compétences, leur expérience, leurs intérêts, leurs objectifs et leurs caractéristiques personnelles. Ces outils créeraient ensuite des parcours personnalisés et fiables pour l'apprentissage, le développement des compétences et les opportunités d'emploi. Tous seraient à même de tirer le meilleur parti des nouvelles opportunités qui s'offrent à eux tout au long de leur vie professionnelle. En effet, tous les Canadiens auraient facilement accès à des renseignements sur les emplois

disponibles et les compétences exigées, la rémunération, les options de formation, les crédits d'impôt, ainsi que les programmes et les services gouvernementaux, entre autres.

Pour obtenir ces résultats, il faudra accorder toute l'attention nécessaire à l'expérience des utilisateurs. Depuis quelques années, on observe une croissance considérable des études et des méthodologies comportementales qui personnalisent les technologies et les rendent véritablement adaptables. La réussite ne passe pas seulement par de nouveaux outils et de nouvelles technologies, nous pouvons également tirer parti de la riche expertise des spécialistes de l'orientation professionnelle au Canada.

● **Domaine d'intervention en bref**

- **Automatiser les plans de formation personnalisés** : exploiter les technologies innovantes pour créer une plateforme qui permet aux gens de générer plus facilement des plans de formation personnalisés qui relient les emplois et les profils de compétences aux options de formation et aux mesures de soutien connexes.

1.2 Produire une information de qualité sur les compétences nécessaires aux emplois de demain

L'essence d'une conception de l'information sur le marché du travail tournée vers l'avenir est l'information proprement dite. Les gens se demandent si l'IMT nous donne ce dont nous avons besoin pour comprendre les écarts et les déséquilibres en matière de compétences qui continuent à se manifester dans une économie en constante évolution et agir en conséquence. De nombreux employeurs nous ont parlé des compétences dont ils ont besoin, mais qu'ils ne trouvent pas, pour faire tourner une économie de l'innovation. L'IMT doit passer d'une orientation sur les professions, les tâches et les qualifications à une orientation plus globale sur les compétences requises pour réussir, à mesure que les emplois continuent d'évoluer. Étant donné que les conditions peuvent varier d'un milieu de travail à l'autre, l'IMT doit s'intéresser davantage aux compétences particulières requises pour réussir au travail.

Appuyés par le Conseil de l'information sur le marché du travail, les gouvernements et les fournisseurs d'informations répondent aux besoins des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs qui souhaitent une approche plus ciblée sur les compétences. Il est possible de prendre d'autres mesures, notamment par le recours au Centre des Compétences futures, pour faire l'essai de nouveaux modèles avec des experts en technologie qui peuvent contribuer à la création d'une plateforme de collecte, d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail, et ce, en mettant l'accent sur les compétences en demande. Des technologies de pointe en matière de collecte, d'agrégation et d'analyse de l'information pourraient être utilisées pour accélérer la production des renseignements permettant aux gens de prendre des décisions éclairées, ainsi que pour améliorer la qualité de ceux-ci.

Il faudra solliciter la participation active de l'industrie, des employeurs, des fournisseurs d'éducation et de formation, ainsi que des spécialistes de l'orientation professionnelle. Comme ils sont à l'origine des nouveaux impératifs en milieu de travail fondés sur les innovations générées, adoptées et mises à l'échelle dans les entreprises, ils doivent prendre part aux discussions pour contribuer à définir leurs besoins opérationnels et les compétences requises. Les organisations syndicales jouent depuis longtemps un rôle d'intermédiaire important et peuvent continuer à faire office de courtiers en facilitant l'établissement de passerelles entre la définition des exigences du milieu de travail et le développement des compétences. Grâce à un effort de collaboration dévoué, il y a tout lieu de penser que le Canada peut produire des innovations de calibre mondial en IMT.

Les employeurs nous disent également qu'ils ont besoin de travailleurs qui possèdent des compétences fondamentales, telles que la communication, le travail d'équipe, la pensée critique, la créativité et la résolution de problèmes, dans des professions s'étendant à tous les secteurs de l'économie. Ils considèrent que ces compétences font partie intégrante de la productivité et du bon fonctionnement des milieux de travail. Certaines organisations ont utilisé ou adapté le cadre sur les compétences essentielles (faisant actuellement l'objet d'un renouvellement) du gouvernement fédéral pour décrire ces compétences transférables. En outre, on reconnaît de plus en plus que les compétences sociales et émotionnelles seront importantes dans les milieux de travail remodelés par les nouvelles technologies et les nouveaux outils. Bien que certains les qualifient de « compétences non techniques », nous les considérons comme des compétences durables qui sont essentielles

pour aider les gens à changer d'orientation, à faire la transition d'une opportunité à l'autre et à réussir professionnellement, et ce, même si elles comptent parmi les compétences les plus difficiles à acquérir. L'IMT doit viser à adopter des définitions mesurables, uniformes et fondées sur des preuves pour ces diverses compétences transférables. Le gouvernement, en collaboration avec tous les secteurs, pourrait diriger les efforts visant à établir un cadre pour nommer, définir et promouvoir ces compétences. Ce cadre servirait alors de base pour développer des approches d'évaluation et de développement des compétences qui aideront les Canadiens à s'adapter aux exigences du milieu de travail et à faire des transitions plus harmonieuses vers de nouveaux débouchés.

Domaine d'intervention en bref

- **Accroître l'accent sur les compétences dans la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) :**
exploiter les technologies de pointe pour générer une IMT qui accorde une plus grande importance aux profils de compétences liés aux nouvelles possibilités d'emploi.
- **Renforcer la participation des intervenants à la conception et à la production de l'IMT :** encourager et soutenir une plus grande participation de l'industrie, des employeurs, des spécialistes de l'orientation professionnelle et des organisations syndicales pour clarifier les besoins changeants en matière d'informations et de nouvelles compétences requises.
- **Établir un cadre commun pour les compétences transférables :**
les gouvernements, en collaboration avec tous les secteurs, pourraient diriger les efforts visant à établir un cadre pour nommer, définir et promouvoir les compétences dont les gens ont besoin pour saisir les nouvelles possibilités qui s'offrent à eux dans la plupart des professions et des secteurs (par exemple, la résolution de problèmes, la communication). La collaboration entre les gouvernements pourrait être encouragée par l'intermédiaire du Forum des ministres du marché du travail.

1.3 Diffuser des renseignements sur les compétences à ceux qui préparent et dispensent une formation et des conseils aux Canadiens

Les fournisseurs d'éducation et de formation, les conseillers en emploi et en orientation professionnelle et les spécialistes du développement de la main-d'œuvre contribuent fondamentalement à l'édification d'une nation axée sur l'apprentissage. Ils doivent avoir accès à une information de qualité sur le marché du travail et sur les compétences pour développer des programmes d'études et donner des conseils aux étudiants, aux parents, aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs sur les possibilités d'éducation et de formation. Ces organisations et ces professionnels sont de plus en plus appelés à créer de nouveaux programmes et services pour rester à l'avant-garde des marchés du travail en mutation, tout en veillant à ce que les programmes existants restent à la hauteur. Ces efforts nécessitent des investissements importants, notamment dans les technologies novatrices. Une IMT fiable et à jour est indispensable pour orienter la manière dont ils fournissent des programmes et services de qualité afin d'aider les gens à faire des choix judicieux en matière de carrière et de développement des compétences. En plus de concevoir et de mettre en œuvre de nouveaux programmes, les fournisseurs d'éducation et de formation doivent contribuer non seulement à la production d'IMT grâce à l'évaluation et au développement des compétences, mais aussi à la diffusion de l'IMT aux utilisateurs qui en ont besoin.

Dans le prolongement de nos recommandations précédentes, nous encourageons tous les gouvernements, le Conseil de l'information sur le marché du travail, le Centre des Compétences futures et d'autres partenaires tels que Statistique Canada à renforcer leurs efforts communs. Leur collaboration pourrait notamment se concentrer sur la diffusion d'une information sur le marché du travail et sur les compétences qui est pertinente et facilement accessible aux fournisseurs d'éducation et de formation et aux conseillers. Cela permettra à ces professionnels de planifier et d'exécuter des programmes et des services en fonction de l'évolution des compétences recherchées. Les organisations faïtières telles que les associations industrielles et sectorielles jouent également un rôle essentiel, et elles ont besoin de ressources et de soutien pour aider à traduire l'information sur le marché du travail en produits distincts et faciles à utiliser qui répondent aux besoins de leur clientèle respective. Nous reconnaissons en outre que les discussions collaboratives entre les collèges, les écoles polytechniques, les universités ainsi que d'autres fournisseurs de formation et les employeurs

sont avantageuses pour développer l'apprentissage et des formations répondant aux besoins d'un marché du travail en évolution. Des mécanismes plus efficaces pour ces échanges pourraient être établis afin d'appuyer la réflexion stratégique sur les tendances à moyen et long terme liées à la croissance et à l'évolution des secteurs, à la mise en œuvre de technologies et à l'offre et à la demande de compétences.

● **Domaine d'intervention en bref**

- **Permettre aux Canadiens de prendre des décisions éclairées dans le domaine des compétences :** tirer parti de technologies novatrices pour créer des ressources d'informations accessibles et destinées aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs, aux employeurs, aux spécialistes de l'orientation professionnelle et aux responsables gouvernementaux, afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en matière de carrière, d'acquisition de compétences, de perfectionnement de la main-d'œuvre et de développement économique.
- **Améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail :** mettre davantage l'accent sur la diffusion d'une IMT pertinente, accessible et à jour, et particulièrement l'information sur les compétences, aux fournisseurs d'éducation et de formation et aux conseillers professionnels.
- **Créer un contenu adapté aux différents destinataires :** traduire l'IMT en produits faciles à utiliser et à valeur ajoutée pour différents groupes (par exemple, les étudiants, les demandeurs d'emploi, les fournisseurs d'éducation et de formation, les conseillers en emploi, les employeurs, les parents, etc.).





Priorité 2

Promouvoir, faciliter et soutenir l'apprentissage des Canadiens tout au long de leur vie, en particulier en éliminant les obstacles structurels et systémiques à la participation

Imaginez le Canada dans 10 ans, lorsque tous les Canadiens pourront fixer leurs objectifs d'apprentissage et de travail avec confiance. Le jeune d'Halifax qui quitte le système de placement familial, le travailleur de la chaîne de montage de Windsor qui souhaite obtenir une promotion, l'employeur de la région de Beauce qui doit attirer et maintenir en poste des travailleurs qualifiés et un organisme communautaire territorial au service des personnes en situation de handicap. Chacun peut facilement trouver ce dont il a besoin en fonction de ses priorités distinctes en apprentissage, en compétences et en emploi, et y donner suite.

Le Canada n'est pas une terre de solutions universelles. Nous sommes beaucoup trop diversifiés pour ce genre d'approche. Aujourd'hui, nous constatons cette diversité dans les opportunités et les outils très différents que les gens peuvent apporter à un environnement de travail et de compétences en constante évolution. Si nous sommes nombreux à être capables de saisir les opportunités qui se présentent à mesure que notre économie et nos milieux de travail évoluent, d'autres sont touchés par des situations et des défis de la vie quotidienne qui entravent notre capacité à réagir efficacement au changement. Des événements imprévus, tels que la crise de la COVID 19, peuvent aggraver ces défis et en créer de nouveaux, ce qui fait qu'il est plus difficile pour certains Canadiens d'accéder au marché du travail comme ils le souhaiteraient et en auraient besoin. Il ressort clairement que de nombreux groupes sont sous-représentés dans les métiers porteurs et ont été exposés à la discrimination dans leur quête d'opportunités et leurs tentatives de recours aux programmes, services et mesures de soutien en place. Un Canada fort et prospère est un Canada qui exige le démantèlement des obstacles structurels et systémiques, dont la discrimination ouverte et les préjugés inconscients, et s'y emploie activement, pour s'assurer que le Canada respecte les valeurs d'une société juste et inclusive qu'il défend.

Nous assistons à des changements de plus en plus importants à mesure que notre économie et notre technologie évoluent pour générer davantage d'« emplois de l'économie à la demande », où le travail est plus fluide et où de nouvelles modalités de travail voient le jour parallèlement aux relations traditionnelles employeur-employé à long terme. Les changements qui en découlent permettent aux Canadiens de trouver des modalités de travail flexibles qui correspondent à leurs besoins. Mais, en même temps, nous devons veiller à ce que ces modalités ne creusent pas les écarts existants ou n'en créent pas de nouveaux en terme de résultats sur le marché du travail.

Les faits montrent également que les organisations qui embrassent la diversité, qu'elle soit géographique, démographique, interdisciplinaire ou liée aux expériences vécues, voient toutes leur rendement augmenter. Pour être compétitif sur les marchés mondiaux, le Canada a une grande force dans laquelle il peut puiser en embrassant sa diversité, ce qui profite aux gens, aux communautés et à notre pays.

Pour devenir une nation axée sur l'apprentissage, prête à tirer le meilleur parti des développements à venir et bien placée pour s'adapter aux changements rapides, les gouvernements, les employeurs, les organisations syndicales, les fournisseurs d'éducation et de formation, les organismes sans but lucratif et les autres partenaires doivent être attentifs aux obstacles à la réussite sur le milieu de travail. Une vision des défis dans les domaines de l'apprentissage et des compétences qui est axée sur l'avenir doit comprendre un engagement

total à exploiter le potentiel de la diversité de notre marché du travail. Selon un récent sondage, 98 % des Canadiens conviennent que l'accès à l'apprentissage permanent à tout âge est important¹. Nous devons déployer des efforts plus vigoureux pour éliminer les obstacles à l'apprentissage permanent et à la réussite, afin que chacun ait un accès complet et équitable à ces opportunités à tous les stades de la vie professionnelle, quel qu'il soit et ou qu'il soit.

Recommandations

2.1 Améliorer les mesures de soutien ciblées pour les groupes sous-représentés afin de leur permettre de développer les compétences nécessaires pour réussir

Tout le monde ne trouve pas forcément sa place dans le monde du travail canadien. Les faits montrent des résultats différents sur le marché du travail pour les membres de certains groupes de la société canadienne. Les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les Noirs et les autres personnes racialisées continuent d'être sous-représentés sur le marché du travail ou font état d'obstacles à l'emploi et au développement des compétences². Si nous nous penchons particulièrement sur les enjeux liés à la représentation, aux compétences et à l'emploi des peuples autochtones dans la priorité suivante, les points ci-dessous les concernent également de manière générale dans le contexte des défis communs quant à l'édification d'une nation axée sur l'apprentissage.

- Les personnes racialisées représentent une part disproportionnée des travailleurs pauvres. Par exemple, 63 % des travailleurs pauvres de Toronto sont racialisés. De plus, les immigrants qui travaillent ont tendance à moins bien réussir économiquement que la population non immigrée³. Les immigrants arrivés récemment qui ont suivi des études universitaires ont un taux d'emploi de 71,5 %, par rapport à 90,1 % pour leurs homologues nés au Canada.
- Les personnes en situation de handicap sont confrontées à des obstacles systémiques et structurels à leur participation au marché du travail. En 2017, environ 59 % des adultes en situation de handicap en âge de travailler avaient un emploi, par rapport à 80 % environ des personnes sans handicap, alors même que les technologies qui permettent d'adapter les milieux de travail aux besoins des personnes en situation de handicap créent de nouvelles possibilités⁴.

- Certains emplois affichent une nette prédominance d'un sexe par rapport à l'autre. Par exemple, les femmes occupent de manière disproportionnée des emplois du secteur des services et de l'administration, comme celui de caissière et de secrétaire, qui sont maintenant automatisés à un rythme rapide. Les hommes détiennent toujours une part disproportionnée des métiers spécialisés, qui sont à la fois bien rémunérés et devraient être recherchés dans l'avenir prévisible. Les hommes ayant fait des études secondaires ou moins sont plus susceptibles d'être surreprésentés dans les secteurs présentant un risque de déclin. Par exemple, entre 2000 et 2015, les taux d'emploi à temps plein et les salaires réels des hommes, en particulier ceux qui sont moins instruits, ont diminué en raison du déclin du secteur manufacturier⁵.
- Les jeunes se voient offrir relativement moins d'emplois peu qualifiés qui leur permettent d'acquérir une expérience professionnelle de premier niveau. Les écarts entre les compétences qu'ils peuvent acquérir dans le cadre des études postsecondaires et les emplois qu'ils obtiennent une fois diplômés soulèvent des questions quant au rendement de leurs investissements.

En réponse, notre Conseil recommande que les programmes, les services et les mesures de soutien à l'emploi et au développement des compétences soient explicitement conçus pour être inclusifs et surmonter les obstacles et les circonstances propres aux groupes sous-représentés. Ces programmes, services et mesures devraient également les relier plus clairement aux compétences et aux emplois les plus susceptibles d'être en demande. À mesure que de nouvelles méthodes de travail sont mises en place, les employeurs et les établissements d'enseignement et de formation devraient adopter une attitude proactive pour aider les travailleurs et les apprenants à développer les compétences nécessaires à l'avenir et pour soutenir les transitions vers de nouvelles opportunités. Les gouvernements, les établissements d'enseignement et de formation et les employeurs pourraient travailler en collaboration pour déterminer comment soutenir le recrutement, la formation et le maintien en poste des membres des groupes sous-représentés. Ce travail en collaboration pourrait notamment inclure des initiatives de développement des compétences inclusives et adaptées aux circonstances particulières de groupes distincts.

Le potentiel inexploité des Canadiens qui font face à des obstacles offre désormais aux employeurs la possibilité de répondre à leurs besoins en compétences tout en bénéficiant d'une main-d'œuvre plus diversifiée et d'un milieu de travail inclusif. Nous recommandons aux employeurs d'imiter les entreprises et institutions canadiennes qui vont au-delà de la diversité dans l'embauche en adoptant des démarches proactives d'inclusion et d'engagement de la main-d'œuvre qui éliminent les obstacles systémiques dans leurs propres pratiques de développement des compétences, de promotion et de planification de la relève. Notre Conseil estime que les employeurs tireront profit du recours aux meilleures pratiques des tiers. Grâce à ces bonnes pratiques, les employeurs pourraient attirer un plus grand nombre de candidats qualifiés et accroître les possibilités pour leurs employés actuels issus de groupes sous-représentés de développer les compétences nécessaires pour progresser.

Les programmes de développement social, d'emploi et de développement des compétences, qu'ils soient mis en place par les gouvernements, les employeurs, les organisations syndicales ou les établissements d'enseignement et de formation, ne sont pas les seuls moyens d'éliminer la discrimination et les autres obstacles. Par exemple, nous estimons que les programmes de développement économique, au sens large, des gouvernements nécessitent une vision tournée vers l'avenir qui améliore la représentation et renforce les compétences des membres issus de groupes sous-représentés. Cela exige plus qu'un simple effort pour rendre les milieux de travail plus diversifiés et plus représentatifs de leurs communautés. Cela nécessite un engagement en faveur de l'inclusion active et la mobilisation de tous.

Domaine d'intervention en bref

- **Appliquer une conception centrée sur l'utilisateur :** concevoir des programmes, des services et des mesures de soutien à l'emploi et au développement des compétences qui permettent de surmonter les obstacles et les circonstances propres aux groupes sous-représentés.
- **Mettre l'accent sur les perspectives d'emploi prometteuses :** aider les travailleurs et les demandeurs d'emploi à développer les compétences nécessaires pour les emplois les plus susceptibles d'être en demande et soutenir les transitions vers de nouveaux débouchés.
- **Reproduire les meilleures pratiques :** intégrer des méthodes ciblées de développement des compétences à l'intention de groupes distincts (par exemple, les personnes en situation de handicap, les nouveaux arrivants, etc.) dans l'intégration des nouvelles recrues, la gestion des talents et la planification de la relève.
- **Adopter une approche d'inclusion à l'échelle de l'organisation :** la diversité dans le recrutement, le maintien en poste et le développement de la main-d'œuvre commencent par un engagement en faveur de l'inclusion active et de la mobilisation de chacun dans toutes les pratiques d'entreprise.

2.2 Éliminer les obstacles structurels et systémiques au développement des compétences pour permettre aux Canadiens de réussir dans l'économie de demain

Ceux qui cherchent à acquérir des compétences et à obtenir un emploi peuvent être confrontés à des obstacles systémiques qui s'ajoutent à ceux que nous venons de décrire. Les études montrent que de nombreux Canadiens ne recherchent pas activement un emploi parce qu'ils se concentrent davantage sur des problèmes immédiats comme le logement, la nourriture et les soins. Notre Conseil voit deux moyens d'éliminer les barrières systémiques qui tiennent les gens à l'écart du monde du travail.

Le premier consiste pour les gouvernements et les établissements d'enseignement et de formation à moderniser les programmes axés sur le travail. L'un des aspects de cette modernisation sera l'inclusion de l'accès à des « mesures de soutien intégrées ». Ces mesures de soutien incluent les garderies et l'aide au transport qui aident les personnes à surmonter quelques-unes des difficultés pratiques auxquelles elles sont confrontées lorsqu'elles souhaitent acquérir des compétences et trouver un emploi. La conception actuelle des prestations d'emploi doit également changer. La crise de la COVID 19 a rendu encore plus cruciale la nécessité d'un changement d'approche en ce qui concerne la conception des prestations d'emploi. Les Canadiens étant touchés de multiples façons par la pandémie, les prestations et les programmes d'emploi doivent s'adapter et fournir des mesures de soutien qui répondent aux besoins variés des Canadiens. Dans notre prochaine recommandation, nous aborderons la nécessité de prestations transférables, souples et non liées à des emplois ou à des employeurs précis qui permettent aux gens de travailler et d'apprendre en même temps plus facilement.

Le deuxième moyen d'éliminer les obstacles systémiques au travail et à l'apprentissage consiste à lutter contre les obstacles géographiques. Les opportunités locales d'emploi qui s'offrent aux habitants des communautés rurales, isolées et nordiques sont souvent plus limitées. Les répercussions sur le travail et l'apprentissage sont encore plus importantes lorsqu'une industrie ou un employeur important dans la région est en difficulté. Toutefois, comme l'ont clairement montré les travaux menés par Horizons de politiques Canada dans le contexte canadien, Internet a apporté de nouvelles options qui permettent aux gens d'établir des liens avec le travail et les nouveaux marchés, même dans les plus petites communautés. Ces technologies jouent également un rôle majeur dans les programmes d'éducation et de formation de pointe qui permettent aux gens d'apprendre à leur propre rythme et d'utiliser des outils tels que la vidéoconférence⁶. Mais cela ne peut se produire que lorsque les gens et leurs communautés ont pleinement accès à une infrastructure numérique moderne, tout comme ils s'attendent à avoir accès à l'alimentation électrique ou à d'autres fondements de la vie moderne. Ils ont besoin d'un accès au haut débit et aux télécommunications pour créer des emplois et élargir leur champ de possibilités économiques. Nous estimons que les gouvernements et l'industrie devraient s'engager à faire en sorte que chaque Canadien ait accès dans les plus brefs délais possible à un Internet à haut débit et à des télécommunications fiables. Tous les

Canadiens et toutes les communautés méritent d'avoir pleinement accès aux technologies qui sont déjà fondamentales pour l'emploi, la croissance des entreprises et l'apprentissage.

Domaine d'intervention en bref

- **Moderniser les programmes axés sur le travail** : offrir aux personnes dont la sécurité du revenu est limitée des « mesures de soutien intégrées » (par exemple, une allocation de logement, la garde d'enfants, etc.) pour accompagner les programmes d'emploi et de compétences.
- **Éliminer les obstacles géographiques** : veiller à ce que chaque Canadien ait accès dans les plus brefs délais possible à Internet à haut débit et à des télécommunications fiables.

2.3 Créer des conditions favorables qui permettent à chacun de prendre son propre apprentissage en main

De nombreux travailleurs canadiens confrontés à des problèmes de compétences ne sont pas en mesure d'accéder à des programmes et à des services car ils ne sont pas conçus pour ceux qui travaillent à temps plein. Si l'on n'accorde pas une plus grande importance à la possibilité d'apprendre tout en travaillant, des millions de personnes risquent constamment de perdre leur emploi et de ne pas pouvoir trouver rapidement un autre emploi comparable parce qu'ils n'ont pas les compétences les plus récentes.

Beaucoup de gens sont bien conscients que les emplois évoluent, tout comme les compétences recherchées. Ils ont vu des modèles opérationnels bien établis et des entreprises tout entières disparaître en peu de temps, tout comme de nouvelles entreprises voir rapidement le jour. Ils sont nombreux à souhaiter poursuivre leur formation pour se préparer à l'avenir ou améliorer leurs compétences pour l'emploi qu'ils occupent, mais ils ne savent pas par où commencer. Même s'ils disposent d'informations sur le marché du travail qui leur permettent de reconnaître les carrières susceptibles de correspondre à leurs points forts et à leur expérience, ils peuvent se heurter à l'incapacité de concilier les engagements professionnels et personnels d'aujourd'hui et le temps et les ressources nécessaires pour se préparer aux nouveaux emplois de demain.

L'un des principaux défis à relever pour l'avenir est de savoir comment le Canada met en place une culture qui informe, inspire et autonomise les gens pour qu'ils s'approprient leur apprentissage afin d'être prêts pour le changement. De nombreux Canadiens désirent apprendre en milieu de travail plutôt que de poursuivre un apprentissage en salle de classe en dehors des heures de travail. Pour promouvoir plus de formations parrainées par l'employeur, le Canada doit trouver des solutions qui tiennent compte des coûts et des défis opérationnels auxquels sont confrontés les employeurs pour développer les compétences de leurs employés pour l'avenir, alors qu'ils sont également confrontés aux pressions concurrentielles des coûts sur le lieu de travail.

Notre Conseil voit certaines idées qui méritent une plus grande attention pour développer une nouvelle culture de l'apprentissage. L'une des solutions serait que le gouvernement du Canada travaille avec les provinces et territoires intéressés ainsi qu'avec les organisations patronales et syndicales sur la modernisation de la législation du travail, pour répondre aux besoins d'apprentissage. L'accent devrait être mis en particulier sur l'établissement d'un cadre de normes uniforme pour définir la manière dont les gens peuvent s'absenter du travail pour participer à des formations et à d'autres activités de développement des compétences, tout en reflétant et en respectant les besoins des employeurs. Ce changement législatif pourrait prendre en compte l'utilisation croissante de l'apprentissage électronique en plus de l'apprentissage traditionnel en salle de classe et sur le lieu de travail.

Nous estimons également que les gouvernements devraient examiner un éventail plus large d'outils fiscaux qui pourraient servir à aider les gens à prendre des mesures pour améliorer leurs propres compétences dans le contexte de la transformation du Canada en nation axée sur l'apprentissage. Nous sommes d'avis que le gouvernement a fait un bon premier pas en encourageant les gens qui travaillent à participer à la formation et au développement des compétences grâce à l'Allocation canadienne pour la formation, et que bien plus encore est possible dans ce domaine. Les gouvernements devraient examiner d'autres outils qui encouragent les gens à améliorer leurs propres compétences. L'augmentation des déductions fiscales et d'autres outils fiscaux ainsi que les remboursements des frais de scolarité et d'autres formes de financement peuvent être structurés de manière à réduire les obstacles financiers initiaux qui peuvent rendre difficile la poursuite de l'apprentissage. Pour toutes ces mesures,

nous estimons que les décideurs politiques devraient cibler les Canadiens à faible revenu et ceux qui ont un emploi plus précaire qui souhaitent acquérir les compétences qui leur permettront de rester sur le marché du travail et d'augmenter leurs revenus.

● **Domaine d'intervention en bref**

- **Moderniser la législation du travail pour soutenir l'apprentissage permanent** : le gouvernement fédéral pourrait travailler avec les provinces et territoires intéressés, ainsi qu'avec les organisations patronales et syndicales, pour établir un cadre de normes uniforme pour définir la manière dont les gens peuvent s'absenter du travail pour participer à des formations et à d'autres activités de développement des compétences.
- **Utiliser une gamme plus large d'outils fiscaux pour soutenir la formation et le développement des compétences** : augmenter les déductions fiscales, les remboursements de frais de scolarité et d'autres formes de financement pour réduire les obstacles financiers initiaux. Mettre l'accent sur l'aide aux Canadiens à faible revenu et à ceux dont la situation professionnelle est plus précaire.





Priorité 3

Faciliter l'apprentissage et le développement des compétences des Premières nations, des Inuits et des Métis en s'appuyant sur un engagement en faveur de la réconciliation et de l'autodétermination

Imaginez le Canada dans 10 ans, lorsque l'autodétermination des peuples autochtones soutiendra l'égalité des chances d'apprendre, de travailler et de s'épanouir. Les Premières nations, les Inuits et les Métis déterminent, établissent et font progresser les priorités qui leur sont propres afin de s'assurer que leurs populations ont l'éducation, les compétences et l'emploi nécessaires pour appuyer la réconciliation économique autochtone et des communautés prospères et résilientes.

Malgré certains progrès réalisés, les peuples autochtones ne profitent pas pleinement des avantages de l'économie canadienne. Les écarts entre les Autochtones et les non-Autochtones en ce qui concerne de nombreux résultats, comme l'emploi, l'éducation et le logement, persistent. Grâce à des solutions et à des mesures fondées sur la réconciliation et le respect des droits inhérents et ancestraux, issus de traités, et des connaissances traditionnelles, un nouvel environnement de compétences, d'apprentissage et d'emploi commence à prendre forme. Pour réussir, il est essentiel que les Premières nations, les Inuits et les Métis occupent une place à part entière dans toute future stratégie en matière de compétences visant à faire du Canada une nation axée sur l'apprentissage. Cela permettra aux Autochtones d'atteindre leurs objectifs personnels tout en renforçant leurs cultures, leurs communautés et leurs économies.

Les gouvernements, les communautés et les entreprises autochtones saisissent déjà les opportunités de stimuler leur propre croissance économique et établissent les priorités en terme de compétences nécessaires pour les aider à atteindre leurs objectifs. Ces priorités et les besoins uniques des communautés ouvriront la voie à des programmes, à des services et à des mesures de soutien développés en utilisant des approches axées sur la distinction. Utiliser ces approches, permet aux peuples autochtones de bénéficier pleinement de cette croissance, notamment par un engagement à aider chaque personne à acquérir les compétences et à poursuivre les carrières de leur choix.

Notre Conseil considère que l'autodétermination fait partie intégrante de tous les efforts ayant trait aux Premières nations, aux Inuits et aux Métis. Les fournisseurs d'éducation et de formation non autochtones, le secteur privé, les organisations syndicales, les organismes sans but lucratif et les gouvernements devront étudier et définir les moyens de mettre sur pied des initiatives conjointement avec les gouvernements et les partenaires autochtones. Pour ce faire, ils devront notamment intégrer les connaissances autochtones et des pratiques tenant compte des réalités culturelles autochtones dans leurs politiques, leurs programmes et leurs services.

Recommandations

3.1 Renforcer les stratégies des Premières nations, des Inuits et des Métis pour la conception, la reproduction et la transposition de pratiques culturellement appropriées dans les programmes de développement des compétences et d'apprentissage destinés aux particuliers et aux entreprises

Bien qu'il y ait encore beaucoup de progrès à faire, l'inclusion des peuples autochtones dans l'apprentissage, le développement des compétences et l'emploi est en hausse. L'augmentation des inscriptions des Autochtones aux études postsecondaires en est un exemple. Un autre exemple est la hausse des taux d'emploi, qui étaient supérieurs à 80 % pour les titulaires de diplômes des Premières nations, des Inuits et des Métis, et parmi les Métis titulaires de diplômes universitaires ou de certificats d'apprentissage en 2016⁷. Toutefois, l'écart dans le niveau d'études secondaires persiste, puisque 26 % des Autochtones âgés de 24 à 64 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires, soit plus du double du taux des non-Autochtones⁸.

Nous avons collaboré et engagé un dialogue avec des organisations et des particuliers autochtones. Ce processus a permis de définir les moyens grâce auxquels les gouvernements, les fournisseurs d'éducation et de formation, les organisations syndicales, le secteur privé et les organismes sans but lucratif pourraient offrir des mesures de soutien plus conformes aux priorités des Premières nations, des Inuits et des Métis. Par exemple, une collaboration plus poussée pourrait garantir que les peuples autochtones se voient offrir des mesures de soutien culturellement appropriées pour réussir dans les programmes d'études postsecondaires et les programmes d'agrément. Cela pourrait contribuer à créer un climat propice à l'augmentation du taux d'achèvement des études secondaires des Autochtones. Pour faciliter la transition de l'éducation au travail, les étudiants autochtones ont recommandé des mentorats à l'intention des étudiants de niveau secondaire et postsecondaire⁹. Notre Conseil reconnaît que la voie à suivre à l'égard de ces idées, et d'autres, sera un processus de collaboration dans lequel les organisations non autochtones travailleront en partenariat avec les gouvernements et les organisations des Premières nations, des Inuits et des Métis. Ces efforts pourraient s'appuyer

sur la collaboration passée et actuelle entre les communautés autochtones, les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur pour répondre aux besoins locaux en formation et en emploi.

● **Domaine d'intervention en bref**

- **Adopter la philosophie « rien pour nous sans nous »** : veiller à ce que les peuples, les gouvernements et les organisations autochtones soient au centre de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures de soutien culturellement adaptées pour renforcer la réussite dans les programmes d'études postsecondaires et les programmes d'agrément.
- **Offrir des mentorats aux étudiants de niveau secondaire et postsecondaire** : veiller à ce que les étudiants autochtones aient accès à des ressources de mentorat qui les aideront à relever les défis et à célébrer les succès.
- **Encourager les partenariats de travail entre les organisations autochtones et non autochtones** : adopter des démarches de collaboration et de co-développement pour répondre aux besoins locaux en formation et en emploi et permettre aux Autochtones d'être des partenaires à part entière dans leur réussite.

3.2 Élaborer des mesures en collaboration avec les peuples, les communautés et les gouvernements des Premières nations, des Inuits et des Métis pour accroître leur recrutement, leur développement et leur maintien en poste dans les secteurs porteurs

Comme la proportion des Autochtones dans la population active du Canada augmente rapidement, en particulier dans l'ouest et le nord du pays, il est nécessaire de prendre des mesures plus fortes pour garantir que les peuples autochtones participent pleinement aux opportunités économiques et à la croissance de l'emploi au cours des années à venir. Les gouvernements autochtones et les organisations

représentatives ont reconnu certaines mesures fondamentales à prendre pour élaborer des stratégies en collaboration avec des partenaires tels que les gouvernements et les établissements d'enseignement¹⁰.

Il est essentiel de mettre clairement l'accent sur le développement de compétences menant à des emplois durables dans les domaines qui montrent des signes de croissance. Cet accent sur les compétences futures mettra probablement en relief les secteurs tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), les industries créatives et l'écotourisme. Il pourrait s'appuyer sur des succès bien établis dans les métiers spécialisés, les professions de santé et les soins aux enfants et aux personnes âgées. L'innovation et la technologie modernisent ces services, et les demandeurs d'emploi et les travailleurs auront besoin des compétences nécessaires pour répondre aux attentes changeantes des milieux de travail. En voyant les différentes opportunités émerger dans différentes régions, comme, par exemple, les nouveaux emplois dans le secteur océanique canadien ou les innovations agricoles dans les Prairies, les communautés relèveront et définiront les professions et les secteurs sur lesquels mettre l'accent pour soutenir un emploi durable en réponse à leurs besoins et à leur contexte uniques.

Les stratégies de développement économique adoptées au sein des communautés autochtones sont souvent axées sur la promotion de l'esprit d'entreprise et la croissance des entreprises locales. Cela s'appuie à la fois sur les ressources et les revenus qu'une communauté contrôle grâce à son autodétermination et à ses propres sources de revenus, et sur les possibilités créées par l'exploitation d'innovations telles que la vente en ligne de produits artistiques et culturels autochtones. Nous pouvons nous attendre à ce qu'une attention croissante soit accordée au développement des compétences en gestion et en exploitation nécessaires pour diriger des entreprises prospères qui créent des emplois dans les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis. Il est également probable qu'un intérêt se manifesterà pour les modèles d'apprentissage entre pairs, qui permettent aux gens qui veulent mettre des idées commerciales sur le marché et adopter des technologies pour renforcer le rendement organisationnel, d'apprendre plus facilement de leurs homologues déjà efficaces dans d'autres communautés autochtones.

L'augmentation de l'emploi et des compétences des Autochtones nécessitera un engagement total dans l'économie au sens large ainsi que des opportunités découlant de la croissance de leurs communautés. Il s'agira d'un facteur important

pour accroître l'emploi des peuples autochtones dans les centres urbains et leur permettre de bénéficier des emplois, des compétences et des avantages découlant des nouvelles activités économiques croissantes à proximité des communautés autochtones. Dans la pratique, nous nous attendons à ce que les partenaires tels que le secteur privé, les organisations syndicales, les fournisseurs d'éducation et de formation, les organismes sans but lucratif et les gouvernements travaillent avec les gouvernements autochtones, de même qu'avec les organisations représentant les peuples autochtones et leurs partenaires, pour co-crée ensemble des activités efficaces de développement des compétences liées aux opportunités d'emploi. Il faudra s'engager clairement à intégrer les principes autochtones du savoir, à mesure que les employeurs et les fournisseurs d'éducation et de formation acquièrent les compétences interculturelles nécessaires à des stratégies efficaces pour recruter, développer et maintenir en poste les travailleurs et les étudiants autochtones à tous les niveaux de leurs organisations. Cela devrait être un point important dans les stratégies d'emploi et de qualification des Autochtones en milieu urbain.

Domaine d'intervention en bref

- **Mettre l'accent sur les domaines porteurs** : accorder clairement de l'importance au renforcement des compétences qui mènent à des emplois durables dans les domaines porteurs.
- **Investir dans le développement des compétences des entrepreneurs autochtones** : aider les peuples autochtones à développer les compétences nécessaires pour lancer, développer et gérer avec succès des entreprises qui créent des emplois dans les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis. Mettre l'accent sur l'apprentissage entre pairs auprès d'homologues d'autres communautés autochtones qui ont réussi.
- **Co-crée ensemble des initiatives en matière de compétences** : établir des partenariats pour la co-création d'initiatives efficaces en matière de compétences qui améliorent le recrutement, le développement et le maintien en poste des travailleurs autochtones à tous les niveaux des organisations.

3.3 Accélérer l'accès au service haut débit dans toutes les communautés rurales, nordiques et éloignées, en mettant particulièrement l'accent sur les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis

Près de 40 % des peuples autochtones vivent dans des communautés rurales et isolées. Dans le cadre de la priorité n° 2, notre Conseil a souligné qu'un meilleur accès au service haut débit est essentiel pour que tous les habitants puissent saisir les futures opportunités en matière de compétences et d'emploi dans les communautés rurales et isolées. Il en va de même pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs autochtones qui ont besoin d'un accès facile à l'information sur le marché du travail et à des outils innovants de développement des compétences. Pour le développement des entreprises dans les communautés autochtones, les employeurs doivent disposer du service haut débit pour se mettre en contact avec les clients, les gouvernements, les institutions financières et d'autres entités. Ce problème d'accès doit être résolu si l'on veut que les peuples autochtones puissent mettre en œuvre avec succès des stratégies communautaires de développement des compétences, de l'emploi et de l'économie.

Nous savons que les gouvernements poursuivent des stratégies pour établir ou améliorer les services d'accès haut débit dans les régions mal desservies du Canada¹¹. Le gouvernement devrait donner la priorité à l'accès des communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis dans ces efforts.

Domaine d'intervention en bref

- **Comblent le fossé numérique** : alors que les gouvernements et l'industrie poursuivent des stratégies visant à établir ou à améliorer l'accès au service haut débit et aux télécommunications dans les régions mal desservies du Canada, il faut donner la priorité aux communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis.



Priorité 4

Promouvoir, faciliter et valider le développement des compétences et la formation sous toutes leurs formes

Imaginez le Canada dans 10 ans, lorsque chaque Canadien bénéficiera d'un large éventail de programmes de développement des compétences et de possibilités d'apprentissage, et obtiendra une reconnaissance uniforme des compétences qu'il a acquises tout au long de sa vie, quel que soit l'endroit où il les a acquises, et quelle que soit la manière dont il les a acquises. Que ce soit l'immigrant de Prince-Rupert qui acquiert des compétences pour se préparer à occuper un emploi local, l'opérateur de machine de Moncton qui va en ligne pour acquérir de l'expertise grâce à un nouveau processus automatisé, l'apprenti qui fait un jumelage avec un autre électricien dans une communauté métisse du nord du Manitoba; chacun a de nombreuses façons d'apprendre et d'être reconnu officiellement pour ce qu'il sait et peut faire.

Pour nous engager en faveur de l'apprentissage permanent, nous devons dépasser la façon de penser selon laquelle nos compétences sont fixées lorsque nous sommes dans la vingtaine. Nous devons être pleinement conscients que chacun apprend tant au travail qu'à l'extérieur de celui-ci, et ce, grâce à des moyens formels et informels tout au long de sa vie professionnelle. L'adoption d'une démarche tournée vers l'avenir pour créer une culture de l'apprentissage permettra d'élargir les opportunités offertes à un plus grand nombre de Canadiens et de repenser la manière dont nous développons et reconnaissons les compétences selon des méthodes nouvelles et personnalisées.

La demande pour du changement est en pleine croissance. Les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs veulent davantage de choix sur le plan de l'apprentissage et des parcours plus personnalisés pour le développement des compétences. Nous nous attendons à ce qu'une mobilisation accrue des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs incite les fournisseurs d'éducation et de formation à créer des structures d'apprentissage plus souples. Il est essentiel de mettre en place des outils et des processus qui permettront aux gens et aux organisations d'évaluer facilement la comparabilité des compétences acquises, quelle que soit leur origine et quelles que soient les méthodes utilisées pour les développer.

Recommandations

4.1 Créer des modèles de formation souples qui répondent aux besoins de chacun et des employeurs et élargir l'accès à ces modèles

Partout au Canada, les milieux de travail voient se mettre en place des technologies et des innovations perturbatrices qui apportent de profonds changements. Les anciennes méthodes de formation ne répondent pas toujours aux besoins de milieux de travail en rapide évolution, ce qui entraîne une demande de solutions de formation plus personnalisées, « juste-à-temps », et plus adaptées à ces changements. Nous voyons une grande valeur dans le travail du Centre des Compétences futures. Il soutient le prototypage, l'essai et la validation de méthodes efficaces, en collaboration avec l'industrie, les organisations syndicales, les fournisseurs d'éducation et de formation, les organismes sans but lucratif, les gouvernements, le Conseil de l'information sur le marché du travail et d'autres organisations.

L'un des résultats importants de cette collaboration pourrait notamment inclure des initiatives d'information sur le marché du travail qui recensent les compétences pour lesquelles la demande augmente le plus rapidement, mais pour lesquelles les fournisseurs d'éducation et de formation ont du mal à suivre le rythme. En outre, cette collaboration pourrait inclure la mise en place d'un mécanisme d'agrément de programmes accéléré permettant de réduire le temps nécessaire pour mettre de nouveaux programmes sur le marché afin de répondre à cette demande croissante. Nous encourageons l'élargissement de l'offre de formations à court terme, adaptées pour répondre aux besoins du marché du travail, telles que les microcertifications de compétences, qui se combinent pour reconnaître les compétences plus larges acquises au fil du temps. Conformément à nos recommandations précédentes visant à rendre le développement des compétences plus souple et à éliminer les obstacles, nous souhaitons voir des expériences sur des options de formation personnalisées, souples et en ligne. Ces options de formation permettent aux travailleurs d'apprendre à leur propre rythme et aux employeurs d'équilibrer les besoins d'apprentissage avec les besoins opérationnels.

Cela dit, nous voulons éviter de « réinventer la roue » inutilement, et c'est là que le Canada peut être un chef de file mondial. Par exemple, nous pourrions examiner plus en détail les enseignements tirés des expériences des collèges, des instituts et des fournisseurs de formation non traditionnels, notamment leur collaboration avec les employeurs pour répondre aux besoins de perfectionnement et de recyclage des compétences. Nous pourrions nous pencher par exemple sur les programmes modulaires à dates d'entrée flexibles et le perfectionnement des compétences à inscription continue des adultes. Le travail du gouvernement fédéral en collaboration avec ses partenaires pour déterminer ce qui fonctionne comme méthodes de formation souples, innovantes et efficaces, mais également ce qui fonctionne pour permettre à d'autres d'adapter ces bonnes idées à leur propre lieu de travail, présenterait un intérêt manifeste. Lorsque des pratiques éprouvées sont recensées, il faut disposer de ressources pour soutenir leur déploiement et leur mise à l'échelle rapides. Cela contribuera grandement à résoudre le problème séculaire auquel sont confrontés de nombreux milieux de travail, en particulier les plus petits, qui manquent de ressources pour suivre et appliquer les innovations qui peuvent leur être très utiles.

Domaine d'intervention en bref

- **Mettre en place une formation plus personnalisée et de courte durée, appuyée par des microcertifications de compétences :**
favoriser la création de formations de courte durée adaptés aux besoins du marché du travail, grâce à des microcertifications de compétences qui peuvent être combinées pour rendre compte des compétences acquises au fil du temps.
- **Encourager une expérimentation rigoureuse :** expérimenter des options de formation personnalisées, souples et en ligne qui permettent aux travailleurs d'apprendre à leur propre rythme et aux employeurs d'équilibrer les besoins d'apprentissage et les besoins opérationnels.
- **Reproduire les pratiques prometteuses :** miser sur les enseignements tirés des fournisseurs d'éducation et de formation et notamment leur collaboration avec les employeurs et les syndicats pour répondre aux besoins de perfectionnement et de recyclage des compétences, comme les programmes modulaires à dates d'entrée flexibles et le perfectionnement des compétences à inscription continue des adultes.
- **Mettre à l'échelle les pratiques éprouvées :** mettre à disposition des ressources pour soutenir le déploiement et la mise à l'échelle rapide de méthodes de formation innovantes et efficaces définies au moyen de preuves fiables, afin de permettre à d'autres d'adapter ces bonnes idées à leur propre milieu de travail.

4.2 Développer l'apprentissage par l'expérience et la formation en milieu de travail, notamment pour soutenir le perfectionnement et le recyclage des compétences des travailleurs canadiens

Le Conseil estime que l'apprentissage par l'expérience et la formation en milieu de travail prendront une place bien plus importante dans de nombreux modèles de formation à l'avenir, à mesure que le Canada deviendra une nation axée sur l'apprentissage. Bien que ces modèles existent déjà, il est nécessaire que les employeurs canadiens aient davantage recours à la formation et à l'apprentissage par l'expérience, pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs à tous les stades

de leur carrière. Par exemple, les nouvelles technologies telles que les simulations, la réalité augmentée et la réalité virtuelle peuvent aider les apprenants à prendre de l'assurance et à développer leurs compétences de manière rentable pour les employeurs. Ces outils d'apprentissage peuvent être conçus pour s'aligner sur les types d'approches normalisées de la définition, de la validation et de la certification des compétences que nous avons déjà décrites.

L'utilisation des technologies d'apprentissage en milieu de travail devrait aider les nombreux petits employeurs qui trouvent difficile d'intégrer seuls l'apprentissage au travail. Ils auront besoin de la participation active d'organisations qui comprennent leurs besoins opérationnels et qui favorisent les liens avec les fournisseurs d'éducation et de formation en apportant des réponses innovantes qui appliquent efficacement les nouvelles technologies d'apprentissage. Plus généralement, nous souhaitons voir une collaboration beaucoup plus étroite entre les employeurs et les fournisseurs d'éducation et de formation afin d'intégrer l'apprentissage au travail et le travail à l'apprentissage, notamment aux moyens des nombreuses mesures que nous recommandons au fil de ces pages. Nous pouvons appliquer les enseignements tirés des expériences d'autres pays et des événements récents.

Les employeurs et les syndicats ont un rôle central à jouer dans l'apprentissage par l'expérience et la formation en milieu de travail. Cela n'est pas possible sans leur participation active. L'équilibre entre les besoins opérationnels et le congé pour activités professionnelles des travailleurs a longtemps été un défi. Toutefois, la viabilité, la croissance et la durabilité à long terme des entreprises sont menacées si la main-d'œuvre n'est pas évaluée en permanence pour soutenir le développement continu des compétences. Les entreprises et organisations de pointe reconnaissent déjà les avantages concurrentiels que leur procure la proposition de valeur consistant à investir continuellement dans le perfectionnement et le recyclage des compétences de leur main-d'œuvre. Si nous voulons être une nation axée sur l'apprentissage, cela doit devenir la nouvelle norme pour tous.

Domaine d'intervention en bref

- **Favoriser la formation en milieu de travail** : il est nécessaire que les employeurs canadiens aient davantage recours à la formation et à l'apprentissage par l'expérience pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs à tous les stades de leur carrière.
- **Utiliser la technologie pour appuyer le développement des compétences de la main-d'œuvre** : tirer parti des nouvelles technologies telles que les simulations, la réalité augmentée et la réalité virtuelle pour aider les gens à prendre de l'assurance et à développer leurs compétences de manière rentable.
- **Encourager une plus grande collaboration** : les employeurs et les fournisseurs d'éducation et de formation doivent collaborer plus étroitement pour intégrer l'apprentissage au travail et le travail à l'apprentissage, afin d'aider les travailleurs à répondre aux exigences professionnelles en rapide évolution.

4.3 Créer des méthodes pour reconnaître les compétences acquises par diverses formes d'apprentissage et de formation qui pourraient être adaptées et utilisées dans tout le Canada

Il est important de reconnaître que les compétences s'acquièrent de nombreuses manières différentes, et pas seulement en salle de classe. Cela signifie que nous devons disposer de systèmes qui permettent d'évaluer les compétences, indépendamment du lieu et de la manière dont l'apprentissage a pu se dérouler.

Il est possible de créer une plateforme unique de reconnaissance des compétences qui permettrait de cartographier les compétences acquises afin que les participants au marché du travail puissent se déplacer de manière harmonieuse entre les programmes et les établissements. Cela contribuerait à rendre les parcours de formation transparents et facile d'utilisation pour les apprenants, notamment grâce à des systèmes de reconnaissance largement partagés que les employeurs, les apprenants et les fournisseurs de formation pourraient utiliser pour faire un usage efficace de leur temps et de leurs ressources. Cette plateforme permettrait non seulement de soutenir les

gens qui changent d'emploi, mais pourrait également aider à résoudre d'autres problèmes, tels que la confirmation des compétences et des diplômes des personnes qui s'installent au Canada.

La reconnaissance des acquis est un autre modèle bien établi sur lequel on peut s'appuyer. Nous recommandons au gouvernement fédéral et aux gouvernements provinciaux et territoriaux de faire bien davantage pour accroître l'utilité de la reconnaissance des acquis et son utilisation par les employeurs. Grâce à des définitions uniformes, et fiables, des compétences, complétées par des outils faciles à appliquer, les employeurs, les fournisseurs de formation et les particuliers peuvent évaluer les compétences de quelqu'un de manière crédible et fiable. En outre, la reconnaissance des acquis pourrait répondre aux besoins des groupes qui ne sont pas pleinement représentés dans les milieux de travail canadiens et contribuer à éliminer les obstacles à l'emploi. Les Canadiens qui cherchent à faire reconnaître leurs acquis pourraient bénéficier d'un soutien financier similaire à celui que reçoivent déjà les étudiants de niveau postsecondaire. Les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle pourraient être mises à profit pour permettre une amélioration continue des définitions des compétences et des moyens d'évaluer et d'acquérir ces dernières. L'utilisation des technologies dans le domaine de l'apprentissage est encore plus pertinente compte tenu de la récente crise sanitaire mondiale. Cette crise a non seulement accéléré la diffusion et la demande de formation en ligne, mais elle a également créé la possibilité de mettre au point de nouveaux outils d'apprentissage, élargissant ainsi les opportunités d'apprentissage au-delà des salles de classe.

● **Domaine d'intervention en bref**

- **Tirer parti de la technologie pour reconnaître les compétences et s'orienter dans la formation :** créer une plateforme numérique de reconnaissance des compétences qui permettrait de cartographier les compétences acquises dans les programmes de formation et d'éducation et d'offrir des parcours de formation plus homogènes entre les programmes et les établissements.
- **Étendre l'application de la reconnaissance des acquis :** accroître la mise au point d'outils solides d'évaluation des compétences en commençant par exploiter le potentiel de la reconnaissance des acquis et en encourageant les employeurs à utiliser plus largement des outils d'évaluation fiables.



Priorité 5

Former une main-d'œuvre compétente en mesure d'adopter de nouvelles technologies et de nouveaux modèles opérationnels tout en assurant le bien-être des communautés et de la société

Imaginez le Canada dans 10 ans, lorsque tous nos employeurs, de toutes tailles et de tous secteurs, profiteront largement des opportunités du marché mondial, poussés par les changements fondamentaux vers la durabilité et grâce aux nouvelles technologies. Il leur sera devenu facile d'investir dans les compétences de leurs employés pour obtenir encore plus de résultats pour leurs communautés. La grande entreprise ontarienne qui utilise l'intelligence artificielle pour améliorer ses services à la clientèle, le travailleur de l'usine de transformation du poisson du Nouveau-Brunswick

qui fait appel à des processus automatisés pour répondre aux attentes des clients internationaux, la petite communauté de Colombie-Britannique qui envisage de recourir uniquement à l'énergie solaire pour alimenter son développement économique : tous peuvent envisager l'avenir avec confiance.



La qualité de vie dont bénéficient les Canadiens repose sur les bases d'une économie forte qui offre des avantages à tout un chacun. Comme l'a souligné le Conseil consultatif en matière de croissance économique, le Canada peut créer davantage des bons emplois et de la croissance dont nous avons besoin dans nos collectivités en tirant parti des changements qui s'opèrent dans l'économie mondiale. Tout comme les entreprises canadiennes peuvent faire mieux dans la mise à l'échelle et la commercialisation des innovations, il est essentiel d'investir dans les compétences et les connaissances des membres de la population active ou de ceux qui souhaitent l'intégrer. Les deux permettront aux entreprises de favoriser une croissance économique qui contribue au bien-être des communautés et de notre environnement et qui profite à tous les secteurs, y compris à nos organismes sans but lucratif diversifiés et dynamiques.

Les employeurs se trouvent au centre de cet effort, car ce sont eux qui déterminent en premier lieu la manière dont leur milieu de travail s'adaptera au changement. Ils prennent les décisions stratégiques sur la façon de positionner leurs opérations pour assurer la croissance dans une ère de changement turbulent, mais voient également la manière dont les gouvernements et les autres intervenants peuvent faire partie des solutions. Nous avons identifié, à travers notre propre engagement collaboratif, trois domaines qui définiront le Canada de demain et qui nécessiteront une mobilisation intersectorielle.



Recommandations

5.1 Développer à la fois les compétences sectorielles et les stratégies communautaires pour les petites et moyennes entreprises et les organismes sans but lucratif

Les plus petits employeurs du Canada sont confrontés à certains des plus grands défis de l'économie, surtout lorsque le changement est omniprésent. Cependant, ces employeurs manquent souvent de ressources pour voir au-delà des exigences d'aujourd'hui et voir les opportunités de demain. Bien qu'il ne soit pas possible de résoudre tous les problèmes auxquels les PME sont confrontées, il est bon d'agir là où on peut le faire avec efficacité et efficience, étant donnée leur importance dans chaque communauté canadienne. Sur les 1,18 million d'entreprises canadiennes, 98 % emploient moins de 100 personnes et près des trois quarts comptent moins de neuf employés. Il est également important de reconnaître la contribution du secteur sans but lucratif à l'économie canadienne. En 2017, près de 2 400 000 Canadiens étaient employés dans les secteurs public et sans but lucratif, qu'il s'agisse d'organismes de bienfaisance locaux, de grands hôpitaux, d'universités ou de chambres de commerce¹².

Un des objectifs qui préoccupe depuis longtemps consiste à encourager la création d'entreprises, souvent dans le cadre de stratégies de développement économique communautaire. De nombreuses activités sont déjà en place pour aider les plus petits employeurs à acquérir des compétences opérationnelles de base, à obtenir un financement et à se mettre en relation avec des services professionnels. Les initiatives telles que les cliniques de développement des compétences, les incubateurs et les accélérateurs ont fait leurs preuves, bien qu'elles doivent être rendues plus accessibles pour les plus petites communautés.

Notre Conseil estime également qu'il est nécessaire de soutenir la croissance dans les communautés rurales, isolées et nordiques partout au Canada. Nous avons déjà relevé la nécessité de garantir l'accès au service Internet à haut débit dans ces communautés comme un aspect fondamental de la croissance économique, qui permettra aux gens de rester dans leur communauté et d'y attirer de nouveaux résidents. De manière plus générale, les gouvernements, les syndicats et les fournisseurs d'éducation et de formation doivent aller au-delà des solutions

traditionnelles pour aider les employeurs dans certains secteurs précis de notre économie à gérer les priorités de développement des compétences. Des mécanismes et des outils sont nécessaires pour permettre aux PME de s'associer plus facilement à des fournisseurs de formation réputés. Des mesures de soutien financier et des ressources sont également requises afin de faciliter l'évaluation des besoins et l'élaboration de plans de formation de la main d'œuvre. Conformément à nos recommandations des priorités n° 2 et 3, nous demandons qu'une attention particulière soit accordée aux besoins des employeurs et des travailleurs issus de groupes sous-représentés et défavorisés, notamment les peuples autochtones. Nous devons garantir qu'ils aient pleinement accès aux opportunités offertes dans une économie en mutation, quelle que soit la taille ou la situation géographique de l'employeur.

Les efforts visant à faire croître les PME locales grâce à des activités de développement économique communautaire doivent aider le Canada à devenir une nation axée sur l'apprentissage. Il devrait exister des liens étroits entre les compétences que les jeunes acquièrent et les opportunités offertes dans leurs communautés, en particulier dans les PME. Les stratégies de croissance économique doivent également cibler les nouveaux arrivants qui possèdent les compétences spécialisées requises, afin de les attirer dans la communauté et de leur permettre d'améliorer ces compétences pour qu'ils y restent et prospèrent. Une approche tournée vers l'avenir s'inspirera des meilleures pratiques, où les communautés ont réussi à répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs en prenant des mesures de recrutement, de maintien en poste et de développement des compétences.



Domaine d'intervention en bref

- **Faire des investissements complémentaires** : pour accroître les bénéfices des initiatives d'incubation et d'accélération, il faut soutenir les stratégies complémentaires de développement de la main-d'œuvre, en accordant une attention particulière aux employeurs des petites communautés et à ceux des groupes défavorisés et sous-représentés.
- **Simplifier les solutions de formation pour les PME** : mettre en place des mécanismes et des outils qui permettent aux PME de s'associer plus facilement à des fournisseurs de formation réputés et les aider à compenser certains des coûts initiaux, tels que l'évaluation des besoins et les plans de formation de la main-d'œuvre.
- **Renforcer les approches communautaires** : soutenir les stratégies de développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action dans le cadre d'efforts plus larges de développement économique communautaire qui aident les membres de la communauté à développer des compétences pour les emplois qui seront en demande à l'avenir.

5.2 Développer et élargir l'accès à la formation en compétences numériques et technologies émergentes, et en particulier en intelligence artificielle

Les investissements dans la technologie entraînent des changements dans les milieux de travail dans toute l'économie. Ces nouvelles technologies créent de nouveaux emplois associés à de nouvelles compétences, et remodelent des professions établies. L'automatisation réduit également la demande de main-d'œuvre dans divers contextes. L'intelligence artificielle, une classe de technologies capables d'apprendre par elles-mêmes, sera particulièrement transformatrice au cours de la prochaine décennie.

Dans le contexte de ces changements, les compétences numériques actuelles et recherchées sont de plus en plus essentielles à la réussite des travailleurs. La récente pandémie a prouvé que les compétences numériques sont primordiales pour veiller à ce que les organisations de tous les secteurs puissent continuer à exercer leurs activités en adoptant de nouveaux modèles opérationnels. Pour certains, cela exige

une expertise dans la conception et le développement de technologies numériques ainsi que dans leurs utilisations sophistiquées. Pour presque tout le monde, les besoins en compétences numériques sont axés sur l'interaction efficace avec les technologies utilisées en milieu de travail et sur l'adaptation aux changements découlant de la numérisation des activités professionnelles et des processus opérationnels. Pour faire face à ces changements, il faut disposer de divers ensembles de compétences numériques à différents niveaux de sophistication.

Dans ce contexte, de nombreux dirigeants d'entreprise doivent acquérir un savoir-faire technologique, tout comme leurs employés. Les dirigeants de PME en particulier, souvent ne disposent pas des connaissances, de la confiance ou du temps nécessaires pour investir dans les nouvelles technologies et perfectionner les compétences de leurs employés. Ils pourraient bénéficier d'un soutien pour la mise en œuvre de nouvelles technologies en milieu de travail incluant la formation des membres de la direction et des travailleurs, indispensable au succès. Durant la récente crise sanitaire, les PME ont été particulièrement touchées, ce qui témoigne de l'importance de centrer les mesures de soutien sur les petites entreprises afin de les aider à mieux se préparer à ce type de situations inattendues. Une aide visant à compenser les coûts du développement des compétences numériques s'appuierait sur les investissements provinciaux et territoriaux dans les programmes d'éducation formelle et les programmes communautaires. La cybersécurité est un bon exemple de priorité à cet égard. Il s'agit d'un enjeu important qui nécessite souvent un développement de compétences numériques dépassant la capacité des petits employeurs. Les gouvernements, les fournisseurs d'éducation et de formation, les syndicats, les organismes sans but lucratif et les fournisseurs innovants du secteur privé peuvent prendre des mesures pour aider les employeurs des PME à développer des compétences en cybersécurité dans l'ensemble de l'organisation. Toutes les organisations bénéficieraient d'un centre d'expertise sur la cybersécurité qui pourrait apporter une assistance facile à utiliser et de l'information, des formations et des ressources à jour.

L'intelligence artificielle (IA) a déjà commencé à avoir une incidence importante sur les milieux de travail, les besoins en compétences et les exigences en matière d'apprentissage. Cette nouvelle catégorie de technologies puissantes apprend de l'expérience pour évaluer les données, prévoir des événements et prendre des décisions. Elle apporte des changements sans précédent au « quoi » et au

« comment » de l'innovation. On constate une croissance exponentielle de la demande de compétences en IA dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne, parce que les employeurs investissent dans l'IA pour améliorer leurs produits et services, leur productivité et leur service à la clientèle. Cette tendance a entraîné des changements dans les emplois et dans les exigences en compétences. Les innovations fondées sur l'IA ont déjà remplacé ou amélioré certaines tâches et certains emplois, et à contribuer à la création de nouveaux. En tant que nation axée sur l'apprentissage, le Canada doit considérer l'IA comme une possibilité de croissance et investir à la fois dans une expertise de pointe en matière d'IA et dans la connaissance de cette technologie par tous les Canadiens. Nous devons également comprendre et aborder les répercussions qu'a l'IA sur les emplois, les besoins émergents et en déclin en compétences et l'intérêt public, ainsi que sur les actions concrètes telles que les stratégies de transition de la main-d'œuvre.

Notre Conseil estime que le Canada est bien placé pour évaluer les répercussions de l'IA en milieu de travail ainsi que pour y faire face. L'IA attire déjà une certaine attention sur le plan des politiques par l'intermédiaire d'initiatives telles que le Conseil consultatif en matière d'intelligence artificielle nommé par le ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique. Nous devons élargir la portée de telles initiatives, pour renforcer les compétences en leadership dans l'ensemble des organisations. Cela permettrait aux décideurs de comprendre les capacités et les limites de l'IA, et de savoir comment en maximiser les avantages tout en réduisant au minimum les risques et les inconvénients. Il s'agit notamment de comprendre la gouvernance éthique, l'atténuation des préjugés, le développement des compétences, la gestion des répercussions sur la main d'œuvre et les autres priorités liées à l'IA. Il est tout aussi essentiel, sinon plus, que l'ensemble des Canadiens, y compris les étudiants, les travailleurs et les autres acteurs du marché du travail, comprennent les bases de l'IA et les répercussions que celle-ci peut avoir sur eux. Les concepts liés à l'IA et à la science des données, les répercussions personnelles et sociétales et, le cas échéant, les compétences, devraient être intégrés dans tous les programmes d'éducation, dans toutes les disciplines et tous les domaines, et à tous les niveaux, de la maternelle à la 12^e année, jusqu'à l'enseignement supérieur et à l'éducation des adultes. Dans le cadre de cette série d'initiatives, nous devons déterminer la façon dont le développement des compétences en IA peut aider les groupes sous représentés à éliminer les obstacles auxquels ils sont confrontés en milieu de travail ainsi que sur le marché du travail.



Domaine d'intervention en bref

- **Investir dans les compétences numériques** : compenser les coûts à charge des employeurs et des employés des PME afin de développer les compétences numériques nécessaires pour jouer un rôle de chef de file quant à l'adoption de nouvelles technologies et pratiques commerciales.
- **Renforcer les compétences en cybersécurité** : créer un centre d'expertise sur la cybersécurité en milieu de travail qui puisse fournir une assistance fiable et facile d'utilisation ainsi que de l'information, des formations et des ressources à jour à tous les employeurs, afin de soutenir le développement continu des compétences de la main-d'œuvre face aux nouvelles menaces.
- **Intégrer l'IA à la planification du développement de la main-d'œuvre** : développer les compétences des dirigeants d'entreprise afin qu'ils puissent comprendre les répercussions de l'IA sur la réussite organisationnelle et le développement de la main-d'œuvre.
- **Connaissances de l'IA pour tous à tous les âges et à tous les stades** : intégrer les connaissances et les compétences en IA et en sciences des données, notamment les répercussions personnelles et sociétales, à tous les programmes d'éducation, dans toutes les disciplines et tous les domaines, et à tous les niveaux, de la maternelle à la 12^e année, jusqu'à l'enseignement supérieur et à l'éducation des adultes.

5.3 Développer des stratégies en matière de compétences pour soutenir une transition réussie du Canada vers une économie à faibles émissions de carbone

Les Canadiens, comme les habitants du monde entier, sont de plus en plus préoccupés par le changement climatique et la durabilité de notre environnement. Il existe une demande croissante de sources d'énergie à faibles émissions de carbone. En tant que chef de file mondial de l'énergie, le Canada s'est engagé à prendre des mesures dans ce domaine et s'efforce de tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi et de croissance dans la production de formes d'énergie de substitution. Le Canada cherche également à définir la meilleure façon d'aider les communautés tributaires de l'industrie primaire qui font déjà face à des perturbations.

Notre Conseil a adopté une vision à plus long terme de ce changement, conformément à notre mandat. Tout en reconnaissant la gravité de la situation immédiate, nous avons posé des questions sur les méthodes de développement des compétences et d'apprentissage qui sont les plus susceptibles de réussir au cours des 10 prochaines années ou au-delà. Ces approches doivent également être suffisamment souples pour s'adapter au fur et à mesure à un environnement énergétique en constante évolution.

Pour commencer, nous constatons que de grandes opportunités se dessinent. Le début d'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone stimule déjà l'innovation dans toute une série de domaines. Des progrès seront réalisés à la fois dans les technologies propres et dans les processus de réduction des émissions de carbone des sources traditionnelles qui continueront à faire partie de notre bouquet énergétique. Cela se traduira par de nouveaux emplois hautement qualifiés au Canada pour créer, améliorer, mettre en œuvre et exporter ces technologies.

La stratégie pour le Canada doit englober les aspects sur lesquels l'action peut avoir la plus grande incidence. L'information sur le marché du travail et les prévisions s'y rapportant, combinées à des scénarios industriels bien étayés, constituent une première étape. Il ne suffit pas de dire que de nouveaux emplois seront disponibles en termes généraux lorsque les travailleurs et les gens veulent savoir quels types d'emplois sont les plus probables, quelles compétences ils devront posséder et où ces emplois seront créés. Cette analyse détaillée aidera les nombreuses communautés qui veulent se positionner en vue de ce changement. Certaines chercheront des solutions à long terme, en particulier si elles perçoivent un risque pour les emplois existants dans le secteur de l'énergie ou dans des domaines connexes. Elles veulent être prêtes à soutenir les travailleurs hautement qualifiés qui pourraient être à la recherche de nouveaux endroits où utiliser leurs compétences et qui pourraient avoir besoin d'aide pour acquérir de nouvelles compétences. Il en va de même pour les communautés qui se considèrent comme étant des foyers potentiels pour de nouveaux emplois et investissements dans le domaine des énergies de substitution.

Un deuxième domaine qui nécessite une attention particulière sera la création de plans d'action locaux par les gouvernements et d'autres organismes publics, privés, syndicaux et sans but lucratif qui intègrent le développement des compétences aux transitions de la main-d'œuvre. Pour ce faire, nous estimons que, dans de nombreux cas, cela nécessitera l'adaptation et la reproduction des modèles qui ont fait leurs preuves afin de permettre aux travailleurs d'être prêts à réussir, quelle que soit la forme que prennent les changements. Il convient de mettre l'accent sur l'action. Les efforts doivent aller au-delà de la planification et porter notamment sur le renforcement de la capacité des organisations à travailler ensemble de façons nouvelles et différentes. Pour faire face à ce changement, il est nécessaire d'adopter une nouvelle manière de penser et de nouvelles approches qui permettent de lancer et de mettre en œuvre une collaboration intersectorielle plus rapidement.



Domaine d'intervention en bref

- **Créer un prospectus des opportunités locales** : produire une analyse sur les emplois nouveaux et naissants liés à une économie à faibles émissions de carbone, sur les compétences requises et sur les lieux où des emplois sont susceptibles d'être créés afin d'aider les communautés à mieux se positionner pour saisir les opportunités qui voient le jour.
- **Renforcer l'action communautaire** : encourager la collaboration entre les communautés, les gouvernements, le secteur privé, les syndicats, les fournisseurs d'éducation et de formation et les organismes sans but lucratif afin d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action locaux pour soutenir des stratégies efficaces de transition de la main-d'œuvre vers une économie à faibles émissions de carbone.



Conclusion

Notre Conseil a reçu un ensemble important de défis à examiner. Nous savons que les milieux de travail canadiens vont beaucoup changer dans les années à venir sous l'influence d'un large éventail de forces économiques, sociales et technologiques. Nous savons que tous les intervenants du marché du travail au Canada seront touchés par ces changements et ne peuvent qu'être avantagés par une meilleure compréhension des orientations les plus probables de ce changement. Dans ce contexte, une orientation est déjà claire : le Canada doit devenir une nation axée sur l'apprentissage dans laquelle les gens acquièrent, améliorent et complètent leurs compétences tout au long de leur vie.

Une nation axée sur l'apprentissage sera une nation capable de penser différemment aux problèmes cruciaux auxquels est confrontée l'économie canadienne, tant à l'échelle régionale que nationale, ainsi qu'aux conséquences sur les perspectives d'emploi et à la manière d'aider les gens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Cela nous permettra d'apporter un éclairage nouveau aux efforts visant à ouvrir les portes à tous et à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les membres de groupes traditionnellement sous-représentés dans nos milieux de travail. Cela permettra de mettre en place de nouvelles conceptions de l'information, des outils, des services et des mesures de soutien vers lesquels les Canadiens se tournent pour comprendre les compétences dont ils ont besoin aujourd'hui pour obtenir les emplois de demain. Cela montrera comment l'engagement du Canada en faveur de la réconciliation et du respect des droits inhérents et ancestraux, issus de traités, se traduit par des programmes et des services de développement des compétences, d'apprentissage et d'emploi ancrés dans l'autodétermination et l'appropriation de leur propre réussite pour les Premières nations, des Inuits et des Métis.

L'édification d'une nation axée sur l'apprentissage prend du temps. La bonne nouvelle, c'est que le Canada dispose d'une base solide sur laquelle s'appuyer, même si un travail important nous attend tous. Dans cet esprit, nous attendons avec intérêt les réponses à nos observations et recommandations. Chacun de nos membres sensibilisera l'opinion aux priorités relevées et défendra les recommandations formulées dans nos propres réseaux et à plus grande échelle. Nous susciterons des conversations nationales sur les mesures à prendre pour faire du Canada une nation axée sur l'apprentissage, où tous les Canadiens pourront s'épanouir dans une économie en mutation.



Pas dessus tout, chaque membre de notre Conseil mettra les gens au défi de trouver des moyens pour nos différents secteurs de prendre des mesures sur ces questions, que ce soit dans le cadre de notre champ d'action ou par une collaboration active avec tous les autres secteurs en vue d'obtenir des résultats qui fassent la différence. Nous contribuerons à stimuler la réflexion sur la meilleure façon de convertir de bonnes idées en innovations efficaces, de transformer les bons exemples d'aujourd'hui dans le domaine de l'innovation en pratiques communes de demain, et de susciter une pensée créative pour relever les défis qu'il nous reste à résoudre et pour nous faire progresser.

Nous avons établi des priorités ambitieuses qui s'appuient sur certains défis communs importants. Notre pays ne peut pas se permettre de rester passif face à des changements rapides. Le Canada est confronté à un urgent impératif économique et social d'agir. Pour stimuler de solides économies nationales, régionales et locales qui sous-tendent des communautés prospères et une qualité de vie élevée au Canada, nous devons être souples, innovants et tournés vers l'avenir. Le changement a lieu aujourd'hui, le changement se poursuivra demain. En dotant les Canadiens des compétences nécessaires pour l'avenir, nous ferons en sorte que chacun puisse apporter sa contribution et en tirer profit.

Nous sommes tous ensemble dans cette transition. Nous pouvons chacun faire notre part et relever le défi impérieux de faire du Canada une nation axée sur l'apprentissage.



Notes de fin de document

- ¹ EKOS RESEARCH ASSOCIATES INC. (soumis par Collèges et instituts Canada). (2019). **Sondage sur les perceptions des Canadiens et Canadiennes à l'égard des études postsecondaires, du recyclage professionnel et de la formation continue.**
- ² Agence de la santé publique du Canada. (2019). **Déterminants sociaux de la santé et inégalités en santé.**
- ³ Stapleton, J., avec la contribution de James, C., et Hope, K. (2019). **The Working Poor in the Toronto Region.** The Metcalf Foundation. (en anglais seulement)
- ⁴ Statistique Canada. (2018). **Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017.**
- ⁵ Morissette, R. (2020). **Incidence du déclin du secteur de la fabrication sur les marchés du travail locaux au Canada.** Statistique Canada.
- ⁶ Horizons de politiques Canada. (2019). **L'avenir du travail : cinq facteurs qui changent la donne.**
- ⁷ Statistique Canada. (2018). **Les Premières Nations, les Métis et les Inuits au Canada : des populations diverses et en plein essor.**
- ⁸ O'Gorman, M., et Pandey, M. (2015). **Explaining Low High School Attainment in Northern Aboriginal Communities: An Analysis of the Aboriginal Peoples' Surveys.** Département d'économie de l'Université de Winnipeg. et Calver, M. (juin 2015). **Closing the Aboriginal Education Gap in Canada: Assessing Progress and Estimating the Economic Benefits.** Préparé par le Centre d'études des niveaux de vie pour Affaires autochtones et du Nord Canada. (en anglais seulement)

-
- 
- ⁹ Indspire. (2018). **Post-Secondary Experience of Indigenous Students Following the Truth and Reconciliation Commission Summary of Survey Findings.**
(en anglais seulement)
- ¹⁰ Cameron A., et Cutean, A. (2017). **Approvisionnement en talents dans l'économie numérique : Autochtones du Canada.** Conseil des technologies de l'information et des communications.
- ¹¹ Gouvernement du Canada, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. **Fonds pour la large bande : combler le fossé numérique au Canada.** Consulté le 19 mars 2020.
- ¹² Statistique Canada. (2019). **Institutions sans but lucratif et bénévolat : contribution économique, 2007 à 2017.**