

Créer une main-d'œuvre moderne pour le 21^e siècle

Document de discussion







MESSAGE DU MINISTRE

Les Canadiens méritent de bénéficier d'emplois valorisants et gratifiants qui leur assurent une bonne qualité de vie. Des changements majeurs restructurent notre économie et entraînent des changements pour les travailleurs et les employeurs. C'est l'occasion d'élaborer de nouvelles stratégies et de prendre des mesures pour que notre pays et sa main-d'œuvre prospèrent.

Ce document de discussion permettra d'ouvrir un dialogue sur la manière de tirer parti de nos atouts, de relever les défis et de saisir les opportunités. Notre dialogue contribuera à identifier les moyens de favoriser l'inclusion et la productivité. Il permettra de mieux préparer les Canadiens à réussir dans les domaines de croissance économique d'aujourd'hui et de demain au sein d'une économie verte, numérique et moderne.

Les contributions reçues permettront de définir des domaines d'action concrets en matière de développement des compétences, de soutien à la formation et d'apprentissage continu. Je vous encourage à partager vos idées sur la manière de contribuer à créer une main-d'œuvre forte et inclusive à l'image du 21^e siècle. Ensemble, nous pouvons créer un avenir brillant pour le Canada.

L'honorable Randy Boissonnault

Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre
et des Langues officielles

Table des matières

Introduction	1
Section 1 : Tendances du marché du travail et principaux facteurs de changement	2
Le contexte économique canadien et la productivité au travail.....	2
Les changements démographiques.....	8
La technologie et l'avenir du travail.....	13
Section 2 : Harmoniser les stratégies de développement de la main-d'œuvre avec l'évolution des priorités économiques dans les domaines émergents et en croissance	17
Section 3 : Un aperçu du contexte du développement des compétences au Canada	19
Section 4 : Aller de l'avant – occasions de promouvoir un marché du travail moderne, diversifié, inclusif et productif, à l'image du 21^e siècle	26
Conclusion	31
Références.....	33



Introduction

Le Canada a une main-d'œuvre qualifiée et instruite, soutenue par un solide soutien à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Les tendances émergentes et les changements sociétaux nous obligent à penser à ce qui fonctionne et à ce qui peut être amélioré en vue de bâtir une main-d'œuvre plus productive et plus inclusive. Ces mêmes tendances et changements sont des forces qui exigent d'adopter de nouvelles stratégies pour stimuler la croissance économique et la productivité au travail afin de permettre aux Canadiens de bénéficier d'emplois durables et d'une meilleure qualité de vie. Les organisations publiques, privées et sans but lucratif doivent être agiles, réceptives et travailler ensemble pour répondre aux besoins changeants des travailleurs comme des employeurs. Cela permettra au Canada de se positionner en tant que chef de file mondial capable de mettre sur pied un marché du travail moderne, à l'image du 21^e siècle, prêt à faire progresser les priorités économiques et stimuler une économie numérique et verte.

Ce document vise à recueillir divers points de vue de partout au pays et à favoriser un dialogue ouvert sur la façon de miser sur nos forces, de relever les défis et de saisir les occasions qui se présentent. Il donne une vue d'ensemble du contexte actuel du marché du travail et des principales tendances, un aperçu du contexte du développement des compétences au Canada et des façons de favoriser une plus grande inclusion et une plus grande productivité.

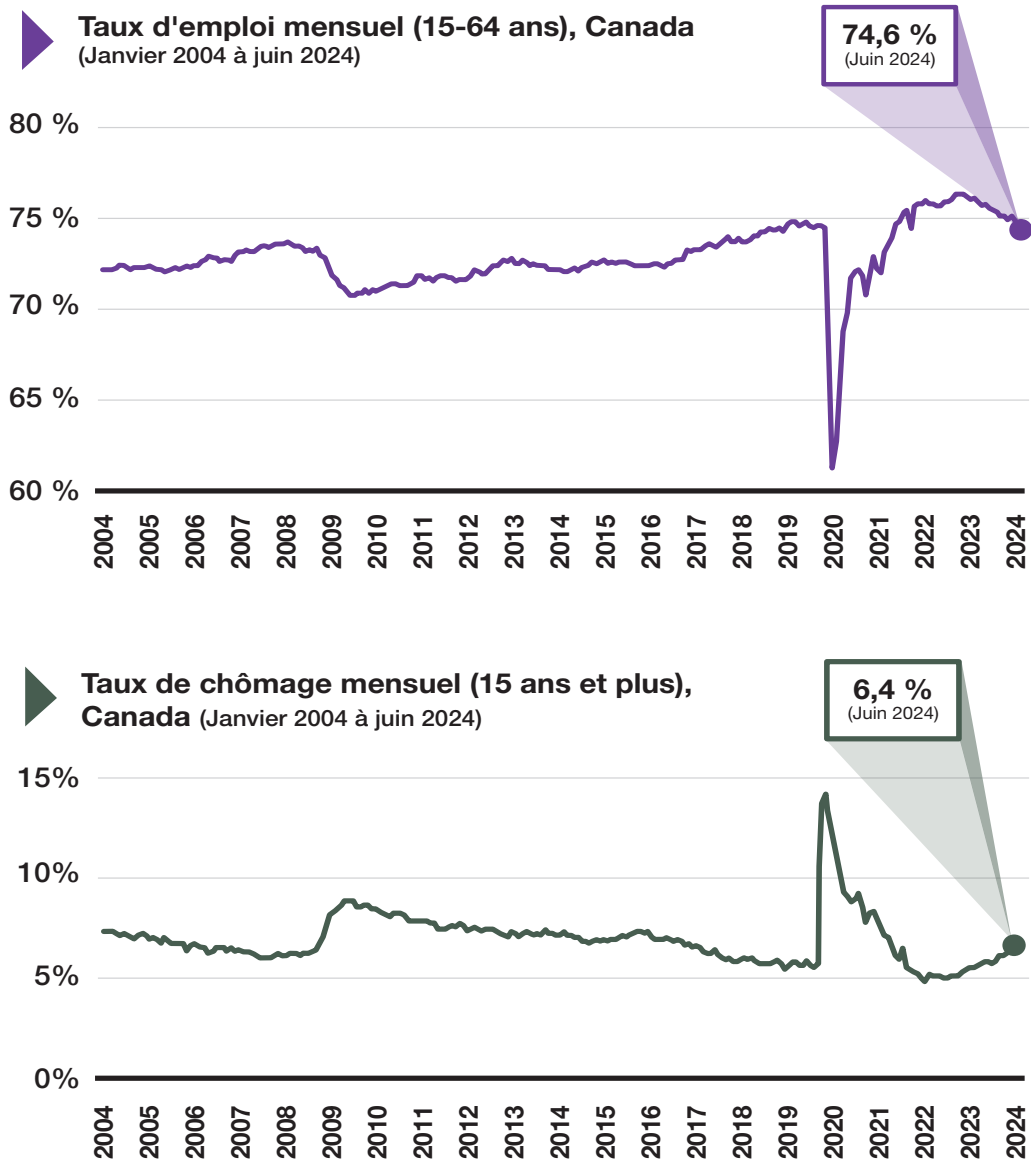


Section 1 : Tendances du marché du travail et principaux facteurs de changement

Le contexte économique canadien et la productivité au travail

Les données fondamentales du Canada sont solides, mais les perspectives de croissance demeurent modestes

Image 1. Taux d'emploi et de chômage mensuels au Canada, juin 2024¹



Dans l'ensemble, selon la plupart des indicateurs, l'économie canadienne est saine. Avec l'une des reprises de l'emploi les plus rapides parmi les pays du G7 après la pandémie de la COVID-19, le nombre total d'emplois au Canada a atteint 20,5 millions en juin 2024, soit une hausse de 1,3 million par rapport à février 2020. Le Canada a évité la récession prévue par les prévisionnistes du secteur privé, le produit intérieur brut (PIB) réel ayant augmenté de 1,1 % en 2023, soit plus de trois fois plus que prévu. À l'avenir, la croissance économique canadienne devrait être plus faible qu'au cours des années précédant la pandémie (qui ont été de 2,1 % en moyenne de 2014 à 2019). L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) prévoit que le PIB du Canada augmentera de 1,0 % en 2024 et de 1,8 % en 2025.

Le Canada est reconnu comme un bon endroit où investir et croître, en raison de son talent, de l'abondance des ressources naturelles et de l'accès préférentiel aux marchés du monde entier. Au cours des trois premiers trimestres de 2023, le Canada affichait le plus haut niveau d'investissement direct étranger (IDE) par habitant parmi les pays du G7, et se classait au troisième rang mondial pour l'IDE total, après les États Unis et le Brésil. Le Canada est aussi perçu favorablement en termes de l'accès aux marchés, avec 15 accords de libre-échange couvrant 51 pays et 1,5 milliard de consommateurs dans le monde. Cependant, les risques géopolitiques et la montée du protectionnisme commercial à l'échelle mondiale sont préoccupants.

Le coût de la vie demeure un défi. L'inflation au Canada a considérablement diminué par rapport à son sommet (8,1 %) de juin 2022. La Banque du Canada prévoit que l'inflation chutera sous la barre des 2,5 % au deuxième semestre de l'année et reviendra à la cible en 2025. La croissance des salaires horaires moyens a dépassé l'inflation au cours des 15 derniers mois (+4,7 % sur 12 mois en avril 2024). Cela fait suite à une période de faibles salaires au cours de laquelle le pouvoir d'achat des Canadiens a diminué, car la croissance des salaires réels était négative en raison d'une inflation élevée. De plus, les travailleurs devraient bénéficier d'augmentations salariales plus modestes au cours des prochaines années.

La faible productivité au travail est une tendance inquiétante dans une économie mondiale qui subit des changements importants

L'incidence du faible taux de productivité du Canada pèse sur plusieurs secteurs. L'une des tendances qui suscitent encore des préoccupations est la productivité au travail (mesurée comme étant le PIB par heure travaillée) du pays par rapport à celle de ses pairs. Bien qu'il existe plusieurs raisons sous-jacentes à la faible productivité au travail, depuis l'année 2000, celle-ci ne s'est pas limitée à un ou deux secteurs. Cette tendance est principalement

attribuable à des inefficacités au sein des secteurs plutôt qu'entre les secteurs.² Il est important de noter que les investissements des entreprises et les investissements par travailleur sont à la traîne par rapport aux États-Unis depuis des décennies et que l'écart continue de se creuser depuis le début des années 2010.

Les répercussions des tendances macroéconomiques et du marché du travail varient selon les groupes

Les Canadiens ayant un faible niveau de scolarité et de compétences sont plus à risque de subir les répercussions des chocs économiques avec moins de résilience. Le lien entre un niveau de scolarité plus élevé et un revenu plus élevé est bien documenté. L'impact de la pandémie a renforcé ce point. Une étude de Statistique Canada a révélé que les baisses du taux d'emploi, au cours des premiers mois de la pandémie (de février à avril 2020), étaient plus importantes chez les personnes âgées de 25 à 64 ans ayant un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat (11,7 points de pourcentage), comparativement à ceux du même groupe d'âge qui détiennent un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures (6,9 points de pourcentage). Les taux d'emploi des personnes ayant un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat ne sont pas revenus aux niveaux d'avant la pandémie avant l'automne 2021, comparativement à la fin de 2020 pour celles qui détiennent un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures.

Les taux d'emploi et de chômage varient selon les groupes

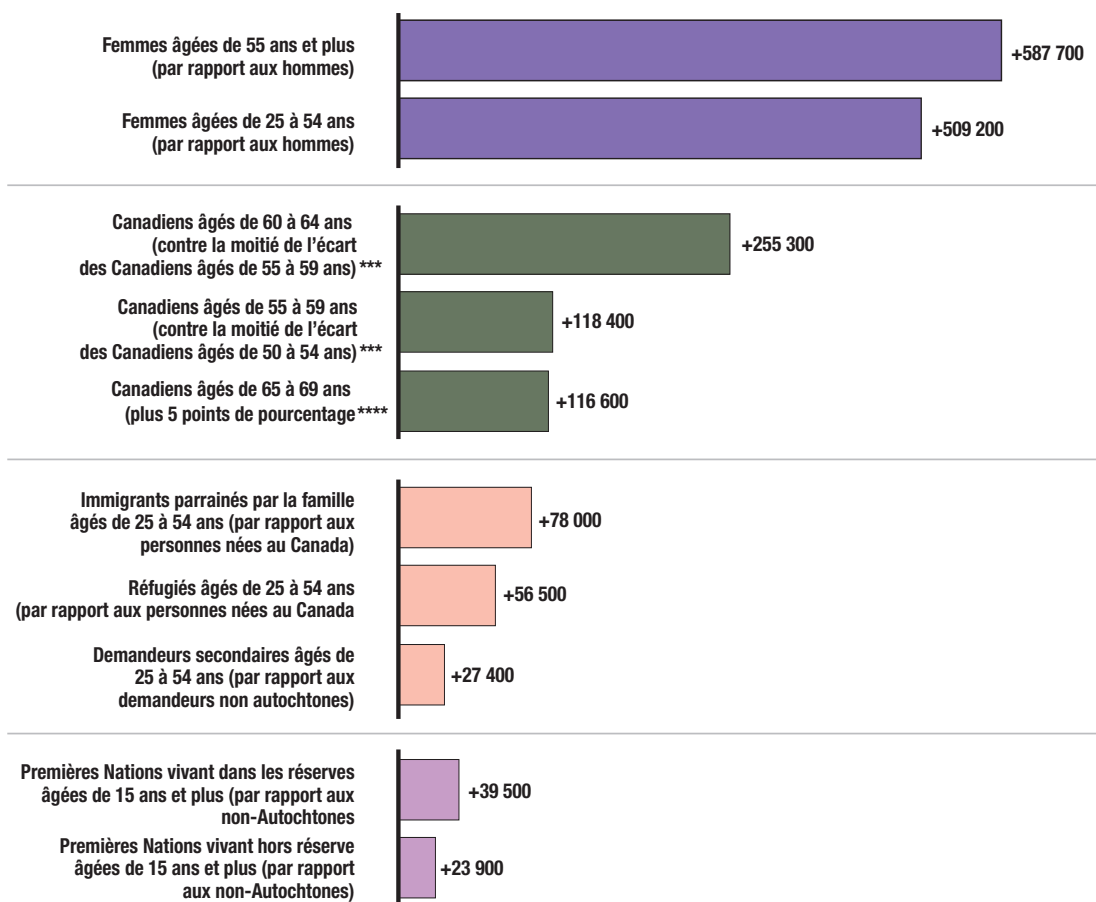
démographiques. Pour l'ensemble de la population en âge de travailler du Canada, ces niveaux demeurent historiquement élevés, à 74,6 % et 6,4 % respectivement. Cela diffère considérablement pour certains groupes. Par exemple, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ont connu une hausse des taux de chômage, qui ont atteint 13,5 % en juin 2024, soit le taux le plus élevé depuis septembre 2016 (à l'exclusion de la pandémie de 2020-2022). Bien que le taux d'activité des femmes ait augmenté, la composition des postes n'a pas augmenté. La Chambre de commerce du Canada a constaté que même si les femmes représentent maintenant 48 % de tous les emplois en 2023 (une croissance de 5 % depuis 1987), elles n'occupent que 35 % des postes de direction et 30 % des postes de haute direction. Selon Statistique Canada, en 2023, le taux de chômage de la population autochtone, pour tous les niveaux de scolarité, était de 7,7 %, comparativement au taux de 4,5 %³ pour la population non autochtone entre 25 et 54 ans. Seulement 62 % des adultes en âge de travailler (âgés de 25 à 64 ans) ayant une incapacité occupaient un emploi, comparativement à 78 % des personnes sans incapacité⁴. Il existe de nombreuses occasions d'accroître la participation à la population active. Dans le

contexte du taux disproportionné de participation des membres des groupes sous-représentés, il reste encore beaucoup à faire. Par exemple, si les femmes de 55 ans et plus participaient au même taux que leurs homologues masculins, cela pourrait ajouter plus de 500 000 personnes à la population active.

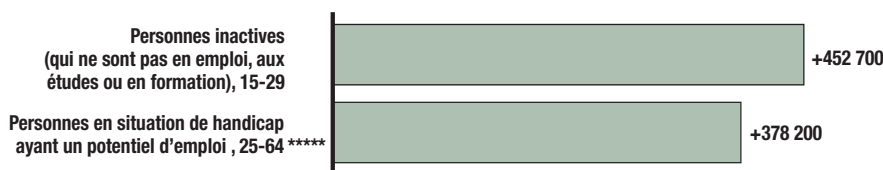
Image 2. Croissance potentielle de la population active par groupe démographique.^{5, 6}

Nombre de personnes* qui pourraient être ajoutées à la population active** si elles participaient au même taux qu leurs pairs

(Remarque: Les groupes ne s'excluent pas mutuellement et ne peuvent pas être additionnés, car cela entraînerait un double et un triple compte)



Nombre de personnes* qui pourraient être ajoutées à la population active** si celles qui sont en mesure de participer commencent à le faire



Bien que les personnes racisées soient plus susceptibles de poursuivre des études universitaires, leur revenu d'emploi est inférieur à celui des diplômés non racisés et non autochtones. Selon le Recensement de 2016, 44 % des Canadiens âgés de 25 à 54 ans appartenant à un groupe racisé détenaient un certificat ou un diplôme au niveau du baccalauréat ou à un niveau supérieur, comparativement à 27 % des Canadiens non racisés et non autochtones. Le revenu d'emploi moyen était de 47 800 \$ et de 45 700 \$ pour les femmes non racisées ou non autochtones et les femmes racisées, respectivement, comparativement à 54 100 \$ et 51 600 \$ pour les hommes non racisés ou non autochtones et les hommes racisés, respectivement⁷.

Le marché du travail se détend, mais des lacunes subsistent dans certains secteurs spécifiques

Le marché du travail du Canada demeure serré, avec des lacunes persistantes dans certains secteurs. Malgré l'assouplissement relevé récemment, le marché du travail du Canada reste serré, sans oublier le fait que certains secteurs risquent de ne jamais renouer avec leurs conditions d'avant la pandémie. Bien que le nombre de postes vacants ait diminué pour atteindre environ 678 500 au quatrième trimestre de 2023, il est demeuré plus élevé que la moyenne de 542 560 en 2019. Dans quelques secteurs, les taux de postes vacants demeurent beaucoup plus élevés que ceux d'avant la pandémie, notamment les soins de santé et l'assistance sociale (pour les professions comme les infirmières et les éducateurs de la petite enfance) ainsi que la construction. L'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces et les territoires atténuerait les pressions en permettant aux travailleurs de se déplacer selon les besoins.

Des pénuries devraient persister dans certaines professions. Pour la période de 2022 à 2031, on s'attend à ce que 56 groupes professionnels soient confrontés à des pénuries, principalement dans les domaines de la santé, des sciences naturelles et appliquées, et des métiers spécialisés. Ces pénuries pourraient entraîner des répercussions négatives sur le bien-être des Canadiens. Les travailleurs de la santé seront essentiels en raison du vieillissement de la population, et il faudra des travailleurs spécialisés pour construire l'offre de logements nécessaire. Un autre exemple est celui du secteur agricole qui est essentiel pour continuer de nourrir les Canadiens, alors que la population poursuit sa croissance et que les coûts continuent d'augmenter.

Reconnaître les besoins distincts des collectivités rurales et éloignées.

Dans plus de 1800 collectivités rurales et éloignées au Canada, dont la majorité abrite une population de 10 000 habitants ou moins, une moyenne de 30 % de la main-d'œuvre locale dépend des secteurs des ressources naturelles tels que l'agriculture, la foresterie, la pêche, l'énergie et l'exploitation minière⁸.

À mesure que les collectivités passent d'un secteur en déclin à un secteur en croissance et qu'elles font progresser l'adaptation aux changements climatiques, ces collectivités doivent composer avec des circonstances uniques. À mesure que le Canada se dirige vers une économie plus numérique, davantage doit être fait pour combler le fossé numérique. Par exemple, bien que des progrès sont réalisés dans le domaine de la technologie de réseaux mobiles LTE, il reste encore beaucoup à faire étant donné les différences de couverture sur les principales routes de transport et autoroutes (87,2 %), dans les collectivités rurales (97,1 %) et à travers le Canada (99,4 %). L'accès aux services à large bande (à 50/10 Mb/s illimités), représente un défi encore plus grand pour les collectivités rurales (62 %), qui accusent un retard par rapport au reste du Canada (91,4 %)⁹.

Le Canada est un chef de file mondial en matière de résultats scolaires, mais les niveaux de compétence varient

Malgré un niveau de scolarité élevé, le Canada accuse un retard en ce qui concerne les diplômes d'études supérieures. Lorsqu'on examine l'éducation postsecondaire, le Canada se classe au premier rang des pays les plus instruits au monde¹⁰. En 2021, le pourcentage de Canadiens âgés de 25 à 64 ans détenant un diplôme collégial, un diplôme universitaire ou plus était de 58 % (comparativement à la moyenne de l'OCDE de 41 %).

Bien que le Canada dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, les employeurs ne cessent de relever des lacunes. En 2023, selon 26,1 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'Enquête auprès des employeurs sur les compétences du personnel, au moins 20 % de leurs employés avaient des lacunes en matière de compétences. Les compétences techniques, pratiques ou propres à l'emploi ont été les plus souvent mentionnées comme nécessitant des améliorations, suivies des compétences liées à la résolution de problèmes, à la pensée critique et au service à la clientèle.

Les changements démographiques

Le vieillissement de la main d'œuvre pose des risques tout en présentant des possibilités

Les baby-boomers représentent presque un Canadien sur quatre. N'ayant jamais été en aussi bonne santé, les travailleurs âgés sont nombreux à choisir de rester sur le marché du travail. Selon Statistique Canada, le taux d'activité des personnes âgées de plus de 55 ans était de 37 % en 2023 comparativement à 25 % en 1998. De nombreux travailleurs âgés sont heureux d'occuper un emploi ou trouvent leur travail enrichissant. D'autres peuvent continuer à travailler en raison de l'augmentation du coût de la vie ou de la présence d'enfants encore à la maison. Certaines personnes pourraient avoir des difficultés à décrocher de très bons emplois. Quoi qu'il en soit, l'offre de main-d'œuvre diminuera à mesure que ce groupe quittera le marché du travail; par exemple, entre 2022 et 2031, le Système de projection des professions au Canada (SPPC) d'Emploi et Développement social Canada prévoit qu'il y aura plus de 1,2 million de postes à pourvoir dans les métiers spécialisés au Canada, dont 600 000 à la suite de départs à la retraite. Cette tendance entraînera à la fois une perte de compétences et des possibilités de restructuration de la demande de main-d'œuvre en raison du resserrement de l'offre de main-d'œuvre.

Les milléniaux représentent maintenant le segment le plus important de la population canadienne. Les milléniaux représentent 23 % de la population totale. Étant donné qu'il s'agit d'environ un quart de la population, cela comporte d'importantes considérations économiques et sociales.

Il est possible d'en faire davantage pour aider les jeunes à réaliser leur plein potentiel

Les jeunes générations ont beaucoup à offrir. L'augmentation des populations de milléniaux et de la génération Z est en grande partie attribuable à l'arrivée récente d'un nombre record d'immigrants permanents et temporaires. Elles sont de plus en plus instruites au niveau postsecondaire, plus diversifiées et plus exposées à l'évolution des technologies numériques que leurs prédécesseurs. Les jeunes générations ont beaucoup à offrir aux employeurs canadiens pour renforcer l'innovation, la productivité et la compétitivité du Canada.

L'immigration est devenue le principal moteur de la croissance de la population et de la population active

Les nouveaux arrivants sont essentiels à la main-d'œuvre du Canada.

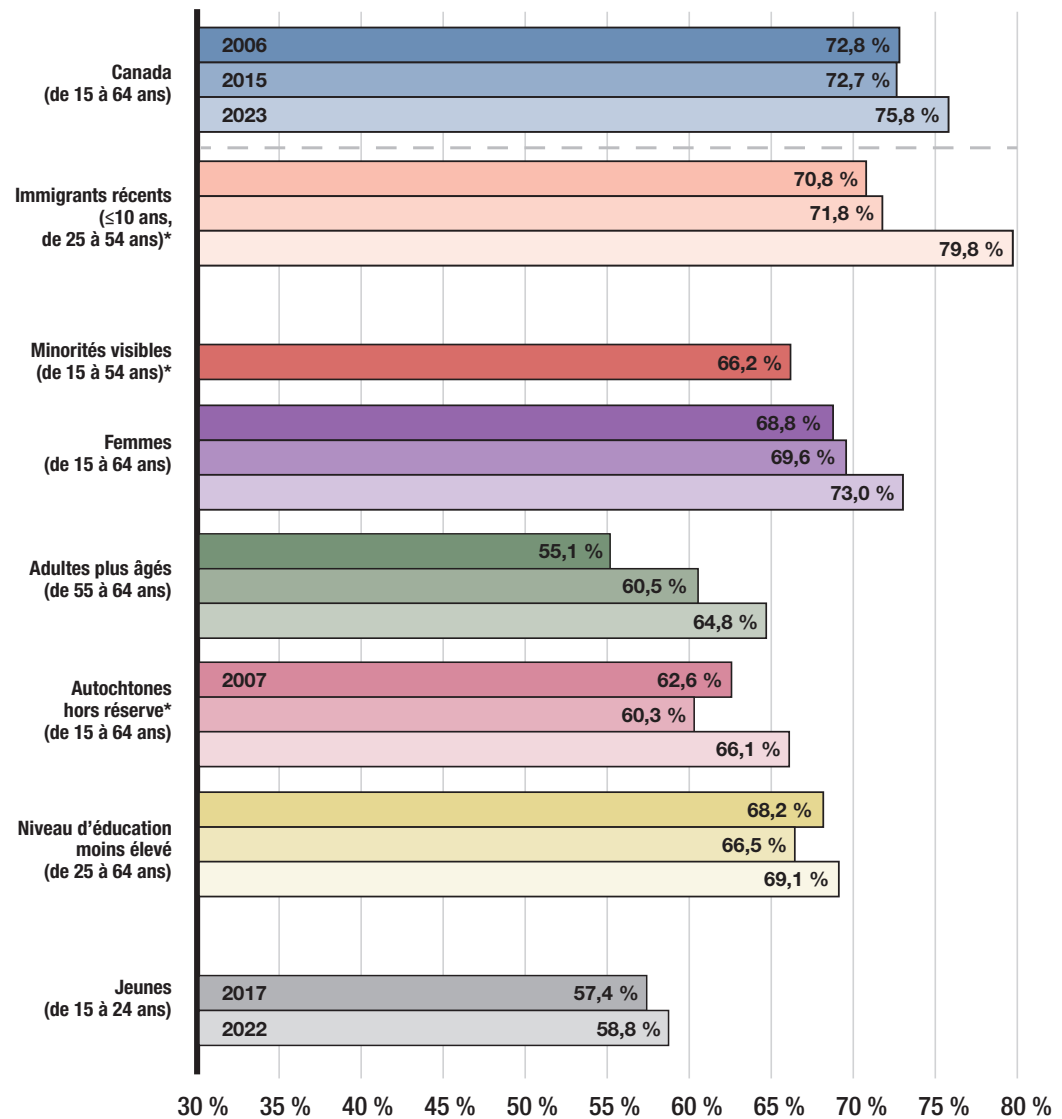
Aujourd'hui, près d'une personne sur quatre est ou a été un immigrant reçu ou un résident permanent au Canada. Les résidents non permanents représentent environ 6,5 % de la population. Toutefois, les nouveaux arrivants sont encore plus susceptibles d'être au chômage que les adultes nés au Canada, même si l'on tient compte d'autres facteurs, comme les niveaux de compétence¹¹. En 2023, le taux de chômage des personnes nées au Canada était de 4 %, tandis que celui des nouveaux arrivants était de 8 %.

Les réfugiés ont de moins bons résultats sur le marché du travail. De tous les nouveaux arrivants, en 2021, les réfugiés affichaient les taux d'activité et d'emploi les plus faibles, ainsi que le taux de chômage le plus élevé. Ils ont le revenu d'emploi le plus faible de tous les nouveaux arrivants, qui est inférieur à la moyenne canadienne. Selon les données du Recensement de 2021, leurs taux d'activité, d'emploi et de chômage s'améliorent considérablement au fil du temps. Grâce à ces améliorations, le revenu d'emploi augmente. Toutefois, cela n'empêche que les réfugiés, même dix ans après avoir changé leur statut pour celui d'immigrants, gagnent encore des revenus d'emploi relativement faibles.

Bien que le Canada ait réalisé des progrès pour devenir plus inclusif, il reste encore du travail à faire pour éliminer les obstacles à la maximisation de la participation au marché du travail

Les groupes sous-représentés continuent de connaître un sous-emploi et des taux de participation plus faibles. Pour la croissance économique et la cohésion sociale, il est essentiel de maximiser la participation des groupes sous-représentés. À titre d'exemple d'occasion manquée qui a une incidence sur les personnes, les employeurs et les collectivités, vous trouverez ci-dessous une comparaison des taux d'emploi des groupes racisés par rapport aux groupes non racisés, et entre différents groupes.

Image 3. Taux d'emploi de certains groupes démographiques, 2006*, 2015 et 2023^{12,13}



Bien que la population autochtone soit en croissance, les taux d'emploi sont toujours plus bas et les obstacles persistent. Entre 2016 et 2021, la population autochtone a augmenté de 9,4 % comparativement à la population non autochtone (5,3 %). Cependant, le taux d'emploi chez les adultes autochtones était inférieur à celui de la population non autochtone, estimé à 61,2 % et 74,1 % respectivement. Le niveau de scolarité réduit considérablement l'écart dans le taux d'emploi, car les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures ont des résultats d'emploi semblables.

Des efforts continus sont nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi pour les Autochtones et pour soutenir leur résilience et les progrès continus au sein de la main-d'œuvre.

Il faut continuer d'accorder une attention particulière à l'élimination des obstacles aux résultats en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. En 2022, un Canadien sur quatre âgé de 15 ans et plus avait une ou plusieurs incapacités qui limitaient ses activités quotidiennes. Le problème s'aggraverait avec le vieillissement démographique en raison du lien entre l'âge et l'incapacité. En 2021, 3,2 millions de personnes en situation de handicap âgées de 15 à 64 ans occupaient un emploi, dont 2,9 millions étaient des adultes âgés de 25 à 64 ans et 344 000 étaient des jeunes (âgés de 15 à 24 ans).¹⁴ Cependant, en 2022, plus d'un million de personnes en situation de handicap âgées de 15 à 64 ans peuvent occuper un emploi rémunéré dans un marché du travail inclusif et accessible.

Les femmes réalisent des gains positifs, mais la pandémie a montré que les risques liés au marché du travail peuvent toucher les femmes de façon disproportionnée. Selon le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), les premières pertes d'emploi liées à la pandémie ont été importantes pour les deux sexes, totalisant 1,52 million (-16,8 %) pour les femmes et 1,46 million (-14,6 %) pour les hommes en seulement deux mois, soit entre février et avril 2020. Deux ans après le début de la pandémie, la reprise de l'emploi a été rapide, l'emploi chez les femmes (2,9 %) dépassant légèrement celui des hommes (1,9 %)¹⁵. Après la pandémie, près de 140 000 femmes ont quitté leur emploi dans des secteurs à contact élevé, et bon nombre d'entre elles cherchaient un emploi dans des secteurs à faible contact (par exemple, dans les services professionnels, scientifiques et techniques et la finance, les assurances et l'immobilier). Il s'agit d'un virage des secteurs traditionnellement moins productifs et moins payants vers des secteurs plus productifs et plus payants. Cela a ajouté 9 milliards de dollars au revenu des ménages pour les femmes et représentait 15 % de l'augmentation totale de leur revenu pendant la reprise après la pandémie.

Les femmes continuent également de connaître des taux d'activité plus faibles et un écart salarial persistant entre les sexes. De 2019 à 2023, le taux de participation des mères du principal groupe d'âge ayant des enfants de moins de 6 ans a augmenté de 3,8 points de pourcentage pour atteindre 79,7 %, ce qui a fait croître la population active de plus de 51 000 autres femmes. En 2023, si le taux d'emploi des mères du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) ayant des enfants de moins de 6 ans avait été le même dans les autres régions du Canada qu'au Québec, 86 500 autres femmes auraient occupé un emploi. En ce qui concerne l'écart entre les sexes dans le salaire horaire médian (employés à temps plein seulement), les femmes (âgées de 25 à 54 ans) gagnaient 0,88 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes du même groupe d'âge en 2023.

La communauté 2ELGBTQI+ fait également face à des obstacles à l'emploi uniques. Le fait de répondre aux besoins particuliers en matière d'emploi et de développement des compétences des travailleurs 2ELGBTQI+ au Canada peut également réduire les disparités dans une variété de résultats sur le marché du travail. Les exemples comprennent les salaires, les heures travaillées et la ségrégation professionnelle, par rapport aux travailleurs cisgenres et aux travailleurs hétérosexuels. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre est le principal obstacle à l'emploi et au développement des compétences des personnes 2ELGBTQI+ au Canada. Les personnes transgenres* et de diverses identités de genre, en particulier, signalent des taux très élevés de discrimination en matière d'emploi, ainsi que des obstacles structurels à l'emploi (par exemple, avoir leur ancien nom sur la documentation des titres de compétence ou avoir de la difficulté à accéder aux références pour l'expérience de travail avant leur transition)¹⁶.

Bien que la demande de postes bilingues soit favorable, les résultats d'emploi pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) sont déséquilibrés. Après la pandémie, les CLOSM ont connu une solide reprise. Au quatrième trimestre de 2023, il y a eu 14 674 offres d'emploi bilingues en ligne dans les CLOSM, ce qui est légèrement supérieur au niveau du premier trimestre de 2020. Cela suggère que les postes vacants sont de nouveau en phase avec les niveaux d'avant la COVID-19. À l'avenir, près de 63 000 entreprises s'attendent à avoir de la difficulté à recruter des employés bilingues. Comparativement au nombre total d'offres d'emploi en ligne au Canada, les offres d'emploi bilingues dans les CLOSM exigent habituellement des niveaux de compétence plus élevés (c'est-à-dire des

études postsecondaires). Bien que la demande soit positive, les taux de chômage des CLOSM laissent entendre qu'on pourrait en faire davantage pour accroître la participation. Les taux de chômage des francophones hors Québec (9,2 %) étaient inférieurs à ceux de leurs homologues anglophones (11,1 %), tout comme le taux d'emploi (54 % contre 57,4 %) et les taux d'activité (59,9 % contre 64,5 %) (Recensement de 2021). Au Québec, les Anglo-Québécois ont de moins bons résultats sur le marché du travail, avec un taux de chômage de 11,0 % comparativement à 6,8 % pour les francophones.

La technologie et l'avenir du travail

Le changement, d'une ampleur et d'un rythme jamais vus auparavant, est un phénomène mondial, et les impacts des nouvelles technologies et de l'industrie 5.0 devraient être profonds et d'une grande portée

Le Canada n'est pas à l'abri du changement; les évolutions technologiques rapides ont une incidence sur notre économie ainsi que sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. Traditionnellement, les nouvelles technologies ont amélioré la productivité du travail et créé des emplois. Toutefois, le rythme actuel du changement s'accélère, ce qui a une incidence sur les tâches et les compétences qui étaient précédemment considérées comme étant à l'abri de l'automatisation.

Certaines professions se révèlent plus sujettes aux changements et à leurs impacts. Globalement, l'OCDE estime qu'au Canada, 45,6 % des postes, en proportion de l'emploi total, sont vulnérables face à l'automatisation, car certaines de leurs tâches pourraient être transformées en raison de ce phénomène. Parmi ces derniers, 15 % présentent un risque élevé, car leurs responsabilités impliquent principalement des tâches qui pourraient être facilement effectuées par des machines. En 2020, Statistique Canada a estimé que les travailleurs à temps partiel et à faible revenu sont plus susceptibles d'avoir des emplois à haut risque d'automatisation. Ces effets devraient également varier en fonction du sexe, puisque les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'avoir des revenus d'emploi inférieurs.

La technologie peut également contribuer à mettre davantage l'accent sur le bien-être des travailleurs. À mesure que se répand l'adoption des technologies émerge le désir de placer les personnes au cœur de la production et d'utiliser les nouvelles technologies afin d'améliorer la prospérité au-delà de l'emploi et de la croissance. Cette nouvelle approche nécessitera des investissements et des solutions pour répondre à l'évolution des besoins des travailleurs et accroître la compétitivité dans l'ensemble des secteurs de l'économie.

Des investissements dans les nouvelles technologies sont indispensables pour améliorer la productivité de la main-d'œuvre

L'adoption de technologies peut favoriser la création d'emplois et générer des débouchés. Les entreprises peuvent ainsi se concentrer sur de nouveaux produits et marchés. Elles sont également plus à même de créer des possibilités de participation plus enrichissante pour les travailleurs, en faisant passer leurs journées de tâches routinières, prévisibles et répétitives à un travail qui leur permet d'innover, d'être créatifs, de résoudre des problèmes difficiles et de tisser des liens.

Si les entreprises canadiennes adoptent davantage l'intelligence artificielle (IA), cette technologie transformatrice pourrait contribuer à l'amélioration de la productivité. L'IA générative a le potentiel d'ajouter près de 2 % au PIB du Canada. Bien que le Canada soit un chef de file mondial dans le développement de l'IA, l'adoption de celle-ci dans l'ensemble de l'économie canadienne est relativement faible (les estimations oscillent entre 4 % et 28 % des entreprises)¹⁷. De plus, selon Léger (2024), les Canadiens déclarent utiliser davantage l'IA dans leur vie personnelle que dans le cadre de leur travail. Cette faible adoption signifie que le plein impact de l'IA sur la productivité, l'emploi et les compétences est encore à venir.

Les employeurs de la plupart des secteurs recherchent de plus en plus des travailleurs possédant des compétences numériques. L'OCDE a observé que plus les activités professionnelles seront automatisées, plus les compétences professionnelles qui ne peuvent pas encore être reproduites par les machines gagneront en importance. Une analyse réalisée par cette organisation sur les offres d'emploi au Canada a également mis en lumière le fait que les aptitudes les plus recherchées dans les professions associées à l'IA sont la gestion, la communication et les compétences numériques. De plus, ces dix dernières

années, une série de compétences sociales, notamment le travail d'équipe, la collaboration, la gestion des intervenants, les négociations et l'esprit d'équipe, sont apparues comme celles pour lesquelles la demande a augmenté le plus rapidement¹⁸.

L'évolution des modèles d'entreprises et de travail rend nécessaire un changement de mentalité et de nouvelles approches

Le genre de travail que font les Canadiens change. Les nouvelles technologies redéfinissent la façon dont les gens travaillent et gagnent leur vie, ce qui pourrait accroître l'offre et la demande associées au travail à la demande. Selon Statistique Canada, au quatrième trimestre 2022, 871 000 Canadiens (âgés de 15 à 69 ans) avaient un emploi principal présentant les caractéristiques du travail à la demande. En 2023, près d'un demi-million de personnes travaillaient par l'intermédiaire d'une plateforme ou d'une application numérique qui les rémunérait également pour leur travail. Les travailleurs à la demande peuvent être définis comme des personnes qui adoptent des régimes de travail plus informels, comme des contrats à court terme, pour accomplir des tâches souvent facilitées par les nouvelles technologies.

Une adoption plus importante des technologies pourrait accélérer l'évolution des modèles de travail. Dans le contexte de l'adoption accrue de l'IA et de l'automatisation, le temps consacré au travail pourrait diminuer de 30 % d'ici 2030¹⁹. Si ces chiffres sont exacts, ils pourraient inciter certaines entreprises à réduire le nombre de travailleurs à temps plein au profit d'une combinaison de travailleurs occasionnels spécialisés et de l'IA. Cette approche pourrait également faciliter l'accès à l'apprentissage en ligne, au microapprentissage et à la formation personnalisée en fonction de l'expérience et des compétences acquises.

Le Canada doit continuer à être un « employeur de choix »; la concurrence nationale et étrangère pour les talents crée davantage d'occasions donnant aux travailleurs la possibilité de s'exprimer pour façonner des lieux de travail sains et productifs

À la suite de la pandémie, la santé mentale revêt de plus en plus d'importance pour les travailleurs et les employeurs. En 2023, Statistique Canada a constaté qu'un peu plus de 4,1 millions de personnes ont indiqué qu'elles subissaient des niveaux élevés ou très élevés de stress lié au travail, ce qui représente 21,2 % de l'ensemble des salariés. Les causes les plus fréquentes de ce stress sont une lourde charge de travail, qui touche 23,7 % des travailleurs, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (15,7 %). Le bien-être au travail profite à la fois aux employeurs et les salariés et peut améliorer la productivité, la satisfaction de ces derniers et leur maintien en poste.

Les modalités de travail flexibles offrent des possibilités de participation, mais des inquiétudes ont été exprimées quant au droit à la déconnexion. De plus, selon les données d'une enquête réalisée en décembre 2023, la plupart des chercheurs d'emploi déclaraient qu'il est plus important pour eux d'avoir un emploi intéressant qu'un titre élevé (85 %). De plus, ils définissaient le succès comme étant la conciliation travail-vie par rapport à l'ascension de l'échelle professionnelle (84 %). Près des deux tiers (63 %) des chercheurs d'emploi canadiens ont déclaré ne pas être intéressés par l'idée de « gravir les échelons ».

Les employeurs qui se montrent des administrateurs responsables représentent une valeur ajoutée dans le recrutement de talents.

En 2023, une enquête a été menée en Colombie-Britannique pour en savoir plus sur ce que les jeunes milléniaux et la génération Z recherchent sur le marché du travail. Elle a révélé que 87 % d'entre eux préfèrent travailler pour des entreprises socialement et écologiquement responsables, 61 % ne travailleraient que pour des entreprises responsables et 65 % travailleraient encore plus dur pour des entreprises socialement et écologiquement responsables. Les valeurs des jeunes travailleurs pourraient de plus en plus déterminer leurs choix professionnels.

Section 2 : Harmoniser les stratégies de développement de la main-d'œuvre avec l'évolution des priorités économiques dans les domaines émergents et en croissance

Préparer les Canadiens aux emplois et à l'économie de demain

Les nouvelles réalités mondiales exigent de voir les choses différemment.

À mesure que le Canada progresse vers une économie moderne, numérique et carboneutre, il faudrait faire correspondre le développement des compétences et les programmes de formation aux activités des domaines de croissance stratégiques. L'adoption d'un état d'esprit axé sur la croissance en ce qui concerne l'acquisition de connaissances et de compétences permettrait de préparer la main-d'œuvre actuelle et future du Canada à utiliser efficacement les nouveaux outils et les nouvelles technologies ainsi qu'à devenir plus productive, plus inclusive et plus efficace.

Le Canada établit des priorités économiques pour orienter les investissements complémentaires. La politique économique du gouvernement du Canada vise à bâtir une économie nationale verte, numérique et résiliente grâce aux efforts combinés de l'ensemble du gouvernement :

- **La transition écologique :** faciliter la transition vers une économie carboneutre en investissant dans le domaine des technologies propres et en contribuant à la décarbonisation de divers secteurs
- **Le leadership numérique :** faire progresser le leadership mondial du Canada en matière d'IA et d'informatique quantique et appuyer les secteurs dans l'adoption de technologies de pointe
- **La résilience économique :** renforcer les capacités du Canada dans des domaines prioritaires tels que les semi-conducteurs, les biotechnologies, les minéraux essentiels et l'agriculture durable, sans oublier les chaînes d'approvisionnement et les rapports avec les alliés.

Il est essentiel de donner la priorité aux mesures visant ces domaines pour renforcer la compétitivité. Les investissements dans le développement économique et le développement de la main-d'œuvre, qui se complètent, permettront aux travailleurs canadiens d'acquérir les compétences nécessaires pour innover et favoriseront la résilience.

La transition du Canada vers une économie carboneutre crée des débouchés vers de bons emplois et des carrières prometteuses et il est essentiel de soutenir les travailleurs dans ces transitions

La transition vers une économie durable stimule la demande de nouvelles compétences. Comme observé dans toutes les secteurs, l'évolution de la demande va de l'acquisition par les travailleurs des compétences nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences des entreprises à la création de nouveaux métiers. Au cours des 10 à 20 prochaines années, jusqu'à 400 000 emplois pourraient être créés, pour lesquels un ensemble de compétences accrues sera essentiel. Les industries des énergies propres et des batteries renouvelables offrent déjà de nouvelles occasions, et quelque 46 % des nouveaux emplois seront créés dans les domaines des ressources naturelles et de l'agriculture. En outre, 40 % des emplois du côté des métiers spécialisés, du transport et de la machinerie exigeraient des compétences accrues en raison de la transition vers une économie carboneutre⁰. Toutefois, de nouveaux emplois pourraient faire défaut dans les communautés où des emplois à forte intensité de carbone seraient perdus. De plus, les communautés nordiques ou éloignées pourraient avoir des difficultés particulières en raison de leurs circonstances particulières.

Le Canada tirerait parti à être proactif en saisissant les possibilités stratégiques qui lui sont offertes. Par exemple, il dispose des réserves de minéraux essentiels, classées au premier rang en termes de potentiel minier en 2022, selon les estimations d'entreprises mondiales du secteur. Les entreprises des industries essentielles à la transition vers une économie carboneutre font déjà de gros investissements. Parmi les autres domaines prioritaires de l'économie carboneutre figurent ceux des véhicules électriques, de la chaîne d'approvisionnement en batteries, des énergies renouvelables et des technologies de capture du carbone. Au cours des prochaines années, l'utilisation des hydrocarbures dans les applications de combustion ralentira, mais elle se poursuivra. De leur côté, les pays qui miseraient sur la production

d'hydrocarbures à très faibles émissions auraient une longueur d'avance. C'est dans ce contexte que la prise de mesures rigoureuses pour réduire les émissions provenant de la production de combustibles fossiles, conformément aux engagements climatiques du Canada, présente un avantage concurrentiel et favorise la création d'emplois durables²¹.

L'économie durable est verte et inclusive de par sa conception.

Il importerait de garantir l'accès à une main-d'œuvre ayant les compétences et les connaissances nécessaires pour favoriser la transition verte.

Le renforcement de la diversité dans la décarbonisation des secteurs jouerait un grand rôle pour ce qui est de remédier aux pénuries de compétences²², sans oublier qu'il faudrait adopter une approche axée sur l'équité pour garantir l'inclusivité des emplois verts²³.

Section 3 : Un aperçu du contexte du développement des compétences au Canada

Les orientations stratégiques relatives au développement de la main-d'œuvre du Canada doivent répondre à la fois aux besoins actuels et futurs. Les efforts doivent être concentrés sur les quatre groupes de travailleurs suivants afin de stimuler la croissance et la productivité :

1. Aider les chercheurs d'emploi à se préparer au travail : outiller les personnes qui intègrent le marché du travail pour qu'elles puissent satisfaire aux demandes de leur emploi

Des efforts concertés ont été déployés pour améliorer la qualité et la cohérence des données plus détaillées sur le marché du travail, ce qui permet d'orienter la formation et les investissements pour l'acquisition de compétences qui correspondent davantage aux besoins de l'industrie dans les domaines émergents et en croissance.

Le Canada a de bonnes bases avec le système d'éducation de la maternelle à la douzième année, l'éducation postsecondaire et les initiatives d'apprentissage intégré au travail, qui visent à améliorer les transitions entre l'école et le monde du travail.

2. Maximiser la présence sur le marché du travail : accroître la main-d'œuvre au sein du Canada

L'inclusion sur le marché du travail de tous les Canadiens qui souhaitent travailler est une priorité. Les résultats étant d'une grande importance, les efforts se concentrent sur l'amélioration des programmes s'adressant aux personnes issues des groupes sous-représentés et à celles les plus éloignées du marché du travail. Il s'agit notamment d'apporter un soutien aux employeurs afin de les aider à créer des milieux de travail plus inclusifs et à encourager la mobilisation des employés, ainsi qu'en offrant des mesures de soutien globales adaptées aux personnes qui doivent surmonter des obstacles.

3. Améliorer la disponibilité des compétences : perfectionner les compétences et faciliter la réorientation de la main-d'œuvre actuelle

Pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de suivre l'évolution de la demande de compétences dans le cadre de cycles de changement plus courts, une attention accrue est accordée au soutien du perfectionnement et au maintien en poste afin que les travailleurs puissent tirer pleinement parti des occasions qui s'offrent à eux. Les travailleurs en milieu de carrière qui travaillent dans des secteurs en transition, ainsi que les chômeurs à la recherche active d'un emploi, bénéficient d'un soutien pour acquérir les compétences nécessaires afin de profiter de nouvelles occasions.

4. Élargir le bassin de talents : attirer et maintenir en poste les talents mondiaux

Face à la concurrence mondiale pour attirer les talents et les maintenir en poste, il est impératif d'améliorer les chances des nouveaux arrivants d'obtenir un bon emploi et des possibilités de progression de carrière correspondant à leurs connaissances, à leurs compétences et à leurs intérêts. Des investissements sont réalisés pour renforcer les mesures de soutien offertes avant l'arrivée, la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l'aide intégrée à l'établissement et à l'emploi, et l'avancement professionnel.

Le développement de la main-d'œuvre au Canada fait appel à un vaste réseau d'intervenants qui fournissent un éventail de mesures de soutien qui répondent à divers besoins

Un large éventail d'organisations dans l'ensemble du pays est engagé dans le perfectionnement des compétences. Il s'agit notamment des gouvernements, des syndicats, des fournisseurs de services d'éducation et de formation, des associations industrielles et commerciales, des employeurs, des gouvernements et organisations autochtones, des organisations à but non lucratif, des chercheurs, des universitaires et d'autres intervenants qui, collectivement, offrent aux personnes une gamme de possibilités leur permettant d'accéder aux mesures de soutien dont ils ont besoin. Pour maximiser le rendement collectif des investissements, il est possible, en coopérant, d'améliorer la coordination, de combler les lacunes et de réaliser des gains d'efficacité. Cela permettrait d'élargir la portée et d'obtenir de meilleurs résultats pour un plus grand nombre de personnes.

Le Canada soutient l'innovation en matière de formation professionnelle ou d'autres priorités nationales de manière plus générale. Les employeurs, les syndicats et les travailleurs sont confrontés à de nombreux défis communs qui dépassent les frontières d'une province ou d'un territoire particulier et s'étendent à une région ou à l'ensemble du pays. Le gouvernement du Canada encourage la collaboration intersectorielle afin de tester des approches novatrices, de recenser des pratiques prometteuses et d'aider à reproduire dans tout le pays des pratiques éprouvées fondées sur des données fiables. De plus, le gouvernement offre des programmes nationaux qui répondent aux besoins des travailleurs, par exemple le régime d'assurance-emploi (a.-e.), le Guichet-Emplois et les investissements dans l'information sur le marché du travail. Plus particulièrement, l'a.-e. est un élément essentiel du filet de sécurité sociale du Canada, car elle fournit un revenu temporaire à environ 2 millions de travailleurs canadiens chaque année et est financée par les cotisations des employeurs et des employés ayant un emploi assurable. Le gouvernement soutient également les programmes mis en œuvre par le fédéral pour offrir aux Canadiens, notamment à ceux des groupes sous-représentés, dont les peuples autochtones, un accès uniforme à des programmes répondant à leurs besoins particuliers dans l'ensemble du pays.

L'éducation est la responsabilité des provinces et des territoires.

Cela comprend l'éducation de la petite enfance et du primaire jusqu'à l'éducation postsecondaire, les établissements privés, l'apprentissage, la certification des métiers spécialisés et les différents titres de compétences professionnels. Les provinces et territoires sont également responsables des programmes relatifs au marché du travail qui répondent à leurs besoins respectifs, dont les programmes financés par l'a.-e. et les transferts fédéraux dans le cadre des ententes de transfert sur le marché du travail, ainsi que leurs propres programmes financés à l'échelle provinciale ou territoriale.

Les gouvernements et les organisations autochtones jouent un rôle clé en ce qui concerne le soutien à l'emploi et à la formation.

Cela comprend la prestation de programmes relatifs au marché du travail financés dans le cadre d'initiatives générales et propres aux Autochtones, comme le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) et le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP). Le PFCEA a été élaboré conjointement avec des partenaires autochtones et fournit du financement aux organismes de prestation de services aux Autochtones qui conçoivent et offrent des services de formation professionnelle aux Premières Nations, aux Inuits, aux Métis et aux Autochtones urbains ou non affiliés dans leurs collectivités, tandis que le FCP complète le PFCEA en favorisant les partenariats entre les organisations autochtones, les gouvernements et l'industrie afin de répondre aux besoins particuliers du marché du travail liés aux occasions économiques à l'échelle locale, régionale et nationale. Ces programmes habilite les collectivités autochtones, améliorent leurs capacités en matière de main-d'œuvre et assurent des occasions d'emploi durables et une croissance économique.

Les employeurs et les syndicats contribuent à la formation de la main-d'œuvre grâce à de la formation en cours d'emploi, à des apprentissages et à des programmes de perfectionnement professionnel

Les employeurs jouent un rôle actif pour soutenir la formation et le développement des compétences. Ils réalisent des investissements officiels (comme la formation en santé et sécurité au travail) et informels (comme l'encadrement) pour répondre aux besoins de l'organisation et améliorer le rendement de la main-d'œuvre. Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), les trois quarts de

l'ensemble de la formation des adultes au Canada sont soutenus d'une manière ou d'une autre par l'employeur. Il est essentiel d'aider les employeurs à surmonter les obstacles structurels à l'investissement dans la formation pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences²⁴.

Les estimations sur le nombre d'employeurs qui investissent dans la formation varient. D'une manière générale, les investissements des entreprises canadiennes semblent être inférieurs à ceux de leurs homologues internationaux pour ce qui est des taux et des heures de formation. Le Centre des Compétences futures a indiqué que les entreprises investissaient en moyenne 240 \$ par employé par année²⁵, tandis que le Conseil canadien des affaires a constaté en 2021 que les deux tiers des 95 employeurs déclaraient dépenser plus de 500 \$ par employé. Le Conseil canadien des affaires réunit les plus grandes entreprises du Canada, ce qui donne un aperçu des différences avec les plus petites entreprises. Cette constatation est renforcée par l'Enquête auprès des employeurs sur les compétences du personnel de 2022 selon laquelle 79 % des grandes entreprises ont eu recours à la formation pour remédier à leurs pénuries de compétences, alors que seulement 61 % et 68 % des petites et moyennes entreprises, respectivement, ont fait de même.

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont confrontées à des défis particuliers. Les ressources financières limitées et le temps de libération des employés sont des contraintes courantes pour soutenir la formation. En décembre 2022, le Canada comptait 1,22 million d'entreprises employant des travailleurs. Les microentreprises (comptant 1 à 4 employés) représentent plus de la moitié (55,3 %) des entreprises canadiennes. En tenant compte des entreprises qui emploient 5 à 9 personnes, le chiffre passe à 74,1 %. Autrement dit, près de trois entreprises canadiennes sur quatre comptent 1 à 9 employés.

Les PME emploient 10,3 millions de personnes au Canada, soit 90 % des emplois du secteur privé et 63,8 % de la main-d'œuvre. Étant donné que les PME sont en contact avec les travailleurs canadiens, il est prioritaire de les aider à mettre en place des formations parrainées par les employeurs si l'on veut donner de l'élan à la nation.

Les associations d'entreprises appuient également la formation de la main-d'œuvre.

Les entreprises et les associations sectorielles, par exemple les conseils sectoriels, jouent un rôle actif dans l'élaboration de normes et de programmes d'études ainsi que dans l'offre de formation qui intervient dans le développement de la main-d'œuvre, l'innovation, la productivité et la compétitivité.

Les syndicats jouent un important rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs pour promouvoir un développement des compétences qui répond aux besoins du monde du travail.

Ils proposent des formations techniques, des cours de perfectionnement et des cours sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que des formations sur les compétences fondamentales et transférables nécessaires à la réussite (par exemple, la littératie, la numératie, la communication et la résolution de problèmes). Ils offrent des possibilités de perfectionnement et de mentorat aux apprentis et aux compagnons syndiqués. Les syndicats obtiennent un financement important par le biais de contributions conjointes patronat-syndicats aux fonds d'affectation spéciale pour la formation.

Les Canadiens financent eux-mêmes leur formation, mais les besoins et la disponibilité des mesures de soutien varient

De nombreux Canadiens reconnaissent qu'ils ont besoin d'améliorer leurs compétences; cependant, la question de l'accessibilité financière est un défi pour certains.

De nombreuses personnes suivent des cours ou trouvent des possibilités de formation qui les aident à acquérir des compétences qui leur permettront d'améliorer leur rendement dans leur emploi actuel et de se préparer à de nouvelles occasions. Cependant, les problèmes d'accessibilité financière étant de plus en plus préoccupants, de nombreux Canadiens se heurtent à des obstacles, en particulier ceux qui ont un faible revenu. En 2022, près d'un Canadien sur dix (9,9 %) vivait dans la pauvreté et 16,9 % des Canadiens étaient en situation d'insécurité alimentaire. Pour répondre aux besoins des Canadiens, il est essentiel de mettre en place des formules de formation souples qui permettent aux travailleurs de se perfectionner tout en conciliant leurs responsabilités professionnelles et familiales. L'aide financière aux étudiants permet d'accéder à l'enseignement postsecondaire, tandis que le crédit canadien pour la formation est un crédit d'impôt remboursable qui aide les travailleurs à compenser le coût de la formation.

Les groupes sous-représentés et défavorisés font face à des obstacles et à un accès inégal à la formation

Certains groupes risquent d'être encore plus laissés pour compte.

Les groupes sous-représentés et les personnes à faible revenu et peu instruites obtiennent de moins bons résultats sur le marché du travail. Cette situation est exacerbée par une augmentation du nombre de travailleurs liée à l'évolution de la démographie. Les obstacles les plus souvent cités en ce qui concerne l'accès à la formation sont les suivants :

- l'accessibilité à la formation et au développement des compétences pour les personnes en situation de handicap;
- le coût de la formation axée sur les compétences pour les Canadiens à faible revenu;
- l'accès limité au numérique pour certains groupes;
- les possibilités pour les jeunes d'acquérir des compétences fondamentales et transférables;
- les répercussions de la pauvreté intergénérationnelle sur le capital social, qui contribue aux résultats sur le marché du travail;
- du matériel pertinent sur le plan culturel pour les Autochtones;
- le sous-emploi des Canadiens racisés et des immigrants, qui peut entraîner des obstacles systémiques à l'acquisition de compétences fondamentales, transférables, linguistiques et autres;
- l'accès aux mesures de soutien dans les communautés rurales, éloignées et de langue officielle en situation minoritaire;
- les processus longs et complexes pour obtenir l'accréditation et la reconnaissance des compétences professionnelles des nouveaux Canadiens.

Section 4 : Aller de l'avant – occasions de promouvoir un marché du travail moderne, diversifié, inclusif et productif, à l'image du 21^e siècle

La création d'un marché du travail inclusif et efficace qui s'harmonise aux priorités économiques nécessite la prise de mesures coordonnées et délibérées de la part de toutes les parties concernées. Il n'existe pas de solution unique pour le développement de la main-d'œuvre. Une orientation stratégique et une collaboration entre les secteurs peuvent créer une nouvelle voie pour le Canada. La présente section met en lumière trois priorités générales pour la création d'un marché du travail du 21^e siècle.

Priorité 1 :

Assurer une meilleure harmonisation entre les stratégies pour le développement de la main-d'œuvre, les établissements de formation, les syndicats, les employeurs et les priorités économiques

Les entreprises pourraient investir pour davantage de formation; les établissements de formation, les syndicats et les employeurs disposeraient des outils et des renseignements nécessaires pour mettre en œuvre les stratégies de développement de la main-d'œuvre et répondre aux futures priorités. Comme il a été mentionné précédemment, il ressort du PEICA de l'OCDE que les adultes bénéficiant d'un soutien de la part de leur employeur sont nettement plus susceptibles de profiter d'occasions d'apprentissage et de formation des adultes que ceux qui n'en bénéficient pas. En ce qui concerne les PME, il importe d'adopter des mesures de soutien qui faciliteraient la formation en milieu de travail, telles que l'évaluation des besoins organisationnels, la formation adaptée aux besoins opérationnels ainsi que les approches sectorielles. En aidant les PME à surmonter les difficultés communes liées au temps, à l'argent et aux capacités, il serait possible pour elles de récolter les fruits du maintien en poste des employés, de la réduction du roulement du personnel et des coûts de recrutement. Il est également nécessaire d'élargir l'accès des établissements de formation, des syndicats et des employeurs à des renseignements plus opportuns et plus précis sur le marché du travail, qui soient adaptés aux réalités sectorielles, professionnelles et géographiques. Cela pourrait contribuer à étayer les décisions de toutes les parties concernées afin de mieux harmoniser la formation avec les besoins en constante évolution du marché du travail.

Le Canada bénéficierait d'écosystèmes solides qui favorisent la consultation et la coordination entre les partenaires à l'échelle régionale et nationale, et ce, en fonction des priorités établies pour assurer la croissance.

De nombreux facteurs contribuent à créer des conditions favorables à la productivité au travail, tels que l'infrastructure, le logement, les soins de santé et l'agriculture. L'élaboration d'approches visant à renforcer la coordination et la collaboration pourrait contribuer à favoriser une plus grande cohésion et à atténuer le chevauchement des efforts au sein du gouvernement fédéral et avec les partenaires et les intervenants. L'engagement bilatéral et multilatéral entre les partenaires du marché du travail s'inscrit dans des réalités juridictionnelles uniques, telles que la coordination des priorités économiques régionales et la mise en œuvre de différents modèles de services, entre autres. Le gouvernement pourrait renforcer les mécanismes de gouvernance interne tout en créant des mécanismes qui facilitent le dialogue social intersectoriel et l'action collective.

Les employeurs et les secteurs participeraient à la définition de leurs besoins en matière de compétences et de formation afin de garantir que les programmes offrent une formation efficace aux personnes intégrant la main-d'œuvre (par exemple, les jeunes), en plus de perfectionner les compétences des travailleurs actuels.

Compte tenu de la rapidité des changements survenant dans les milieux de travail canadiens, il est de plus en plus difficile pour les prestataires de services éducatifs et de formation d'être conscients de l'évolution des besoins opérationnels et de s'y adapter.

L'importance des partenariats industriels et de formation est de plus en plus reconnue pour permettre une adaptation plus rapide des approches de développement de la main-d'œuvre. Par exemple, l'apprentissage intégré au travail pourrait être utilisé comme un moyen reconnu à l'échelle nationale et internationale pour aider efficacement les demandeurs d'emploi et les travailleurs à compléter leur apprentissage en classe par des expériences concrètes. Les approches fondées sur le lieu constituent un autre domaine d'intérêt croissant qui pourrait aider à trouver des moyens de maximiser les investissements dans le développement économique régional et national en assurant une meilleure harmonisation des stratégies de développement de la main-d'œuvre.

Priorité 2 :
Éliminer les inefficacités et les obstacles sur le marché du travail canadien

Des efforts pourraient être déployés pour favoriser un marché du travail exempt d'obstacles, réglementaires et autres, à l'emploi, à la formation et à l'avancement professionnel afin d'améliorer les résultats au chapitre de l'emploi ainsi que les taux de participation. La reconnaissance des titres de compétences étrangers et la mobilité interprovinciale et territoriale des travailleurs sont deux domaines dans lesquels les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pourraient collaborer pour supprimer les obstacles qui empêchent les travailleurs de contribuer pleinement à la société. Grâce à la coopération et à l'harmonisation des efforts, les gouvernements pourraient trouver des moyens de renforcer les résultats en matière d'emploi dès l'arrivée des nouveaux arrivants ainsi que d'améliorer la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre. Les gouvernements pourraient favoriser des conditions propices à l'élimination des obstacles empêchant les Canadiens de travailler dans tout le pays et de se déplacer pour des raisons personnelles et professionnelles, ce qui profiterait à tous.

Les voies d'immigration pourraient être harmonisées avec les stratégies en matière de main-d'œuvre et les besoins en capital humain à long terme dans l'ensemble de l'économie. Il existe toute une série de voies d'immigration pour répondre à la demande de main-d'œuvre du Canada, notamment la calibration des approches relatives aux résidents permanents et temporaires. Compte tenu des tensions géopolitiques croissantes à l'échelle mondiale, il est nécessaire de réfléchir à la manière de mieux soutenir les demandeurs d'asile. Il faut également veiller à ce que le Programme des travailleurs étrangers temporaires serve au mieux les intérêts des Canadiens. En outre, les politiques dans le domaine de la main-d'œuvre doivent se concentrer sur l'approche du capital humain pour stimuler la croissance, l'immigration jouant un rôle de soutien clé en tant qu'élément de la solution.

Les obstacles à l'emploi pourraient être supprimés pour les groupes sous représentés. Les employeurs jouent un rôle central dans la promotion de l'inclusion et la création de véritables possibilités d'emploi pour tous les groupes sous représentés. Comme la plupart des employeurs au Canada sont des PME, nombre d'entre eux ne disposent pas d'une expertise interne en matière de ressources humaines, d'apprentissage et de développement. Un meilleur soutien pourrait donc leur être apporté afin qu'ils puissent apporter des changements progressifs en vue de favoriser un plus grand engagement de la part des employés, notamment en examinant les politiques organisationnelles pour y déceler d'éventuels obstacles (par exemple, les descriptions de poste, les régimes de travail, les mesures d'adaptation et le langage inclusif dans les pratiques d'embauche). Outre les employeurs, les gouvernements, les syndicats et d'autres organisations pourraient également jouer un rôle. Par exemple, la plupart des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap coûtent moins de 500 \$, ce qui ouvre la voie à des partenariats public-privé.²⁶ Du côté des travailleurs âgés, il pourrait s'agir de la formation permettant de s'adapter à l'utilisation des nouvelles technologies et de l'ajustement des politiques en matière de retraite.

Une culture de nouvelles initiatives de développement de la main-d'œuvre qui soit agile et novatrice, et qui intègre continuellement de nouvelles pratiques exemplaires recensées grâce à l'expérimentation et à l'analyse d'impact, pourrait être encouragée. Tous les secteurs disposent de vastes connaissances sur la manière de répondre efficacement aux différents besoins des Canadiens. Ces bonnes pratiques pourraient être reproduites et appliquées à plus grande échelle dans tout le pays. Par exemple, pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, les mesures de soutien globales se sont révélées efficaces pour améliorer les résultats sur le plan de l'emploi. Celles-ci pourraient contribuer à éliminer certains obstacles (p. ex., garde d'enfants, transport et logement, entre autres), en particulier pour les groupes sous représentés. Autre exemple est que la formation linguistique pourrait être combinée à d'autres mesures de soutien à l'emploi et à la formation destinées aux nouveaux arrivants, ce qui est considéré comme étant une pratique prometteuse.

Priorité 3 :

Optimiser la productivité au travail grâce au développement de compétences stratégiques et à l'apprentissage continu

Le développement des compétences essentielles au sein des juridictions et des institutions pourrait se concentrer sur le développement de la main d'œuvre en tant que moteur de croissance dans une économie propre, numérique et résiliente. Le niveau de maîtrise des compétences

(par exemple, compétences numériques, compétences en rédaction, etc.) varie en fonction des exigences professionnelles. Par exemple, un menuisier et un contremaître doivent avoir des compétences en communications, lesquelles s'appliquent différemment, pour répondre aux exigences de leurs emplois respectifs. Étant donné que les travailleurs changent plusieurs fois d'emploi au cours de leur carrière, le développement des compétences fondamentales pourrait être intégré à l'ensemble des programmes relatifs au marché du travail. Par exemple, des investissements stratégiques pourraient être réalisés, y compris des mesures actives d'emploi mises en œuvre par les provinces et territoires ainsi que par les gouvernements et les organisations autochtones, et d'autres programmes fédéraux. Différents outils pourraient être regroupés et les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et autochtones pourraient travailler de concert pour améliorer la coordination et la disponibilité des mesures de soutien nécessaires. Les Compétences pour réussir pourraient être complétées par d'autres investissements en matière de compétences qui touchent différents secteurs et différentes professions, comme les compétences vertes, numériques et cybernétiques de même que celles en matière d'IA.

Les travailleurs actuels et les apprenants adultes pourraient profiter d'occasions de perfectionnement tout au long de leur carrière, ce qui comblerait une lacune persistante dans les politiques en ce qui concerne les programmes proactifs de développement de la main-d'œuvre.

Les adultes acquièrent des aptitudes et des compétences grâce à différentes expériences de vie et de travail, les travailleurs et les employeurs s'intéressent de plus en plus à l'utilisation la plus efficace possible du temps et des ressources limités. Les adultes qui travaillent pourraient bénéficier d'une orientation personnalisée et de mesures de soutien à la formation flexibles. Un exemple prometteur est celui des approches fondées sur les compétences qui pourraient évaluer les aptitudes des travailleurs et offrir des options de formation flexibles et personnalisées afin de répondre aux attentes

professionnelles et d'améliorer l'intégration sur le marché du travail. L'orientation professionnelle et les options de formation de plus courte durée (comme les micro-formations) sont d'autres besoins qui ont été identifiés et qui pourraient être pris en considération. De plus, ils pourraient aider les adultes qui travaillent à prendre des décisions éclairées en matière de formation, en plus d'améliorer la motivation et la réussite de la formation en ciblant des besoins particuliers. Il y a également des leçons à tirer des investissements réalisés par d'autres pays, comme l'Australie, le Royaume-Uni, la France et Singapour. En effet, ces derniers ont mis en place de nouvelles infrastructures de formation pour faire face aux changements structurels des marchés du travail modernes, ce qui pourrait inspirer les efforts du Canada.

Conclusion

Le marché du travail canadien subit plusieurs changements structurels, qu'il s'agisse de virages démographiques, de la réorientation des priorités économiques, des changements climatiques ou de l'évolution rapide de la nature du travail. Si l'on ajoute à cela le ralentissement de la productivité au travail, la concurrence mondiale pour recruter les meilleurs talents et l'évolution des modèles opérationnels et professionnels, il devient évident qu'une série de mesures complexes et coordonnées est nécessaire pour positionner le pays de telle façon qu'il puisse prospérer dans les années à venir.

Nous avons l'avantage de disposer d'un vaste réseau d'organisations qui transcende les secteurs. Ces organisations sont prêtes et motivées à jouer un rôle actif en collaborant dans l'intérêt supérieur des Canadiens et du pays. Tous reconnaissent qu'il est essentiel d'intensifier le dialogue entre l'industrie, les employeurs, les établissements d'enseignement et de formation, les organisations autochtones et à but non lucratif, les universitaires, les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et autochtones et les autres groupes intéressés. Ce dialogue nous permet d'établir une compréhension commune de certains des défis et possibilités qui se présenteront à nous en tant que pays, à la fois aujourd'hui et demain. Ensemble, nous pourrions déterminer les secteurs d'activité prioritaires et les gestes que nous devons chacun poser.

Faites nous part de vos réflexions

Comme il a été mentionné, le présent document vise à discuter des facteurs de changement, à donner un aperçu du paysage actuel du développement des compétences au Canada et à déterminer les domaines d'action prioritaires pour aller de l'avant. La contribution de votre organisation à ce document nous est précieuse. Veuillez nous faire part de vos réflexions en remplissant le [questionnaire](#).



Références

- ¹ Statistiques Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01 (données désaisonnalisées)
- ² Observateur international de la productivité, automne 2023
- ³ Statistique Canada, [Enquête sur la population active](#)
- ⁴ Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022
- ⁵ Statistique Canada, Recensement de 2021; Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022; Enquête sur la population active
- ⁶ Remarque : Les chiffres sont fondés sur les calculs d'EDSC et sont fournis à titre indicatif seulement.* Autochtones et non-Autochtones, et immigrants et personnes nées au Canada (2021); personnes en situation de handicap (2022); femmes et adultes âgés (2023) et NEET (2024); **Population active actuelle d'environ 20 M; *** Réduire de moitié l'écart de 55 à 59 et 60 à 64 ans dans le groupe d'âge précédent de 5 ans (50 à 54 ans et 55 à 59 ans respectivement); **** Augmenter le taux d'activité de 5 points de pourcentage. ***** Le potentiel d'emploi s'entend des personnes qui étaient officiellement sans emploi, ou qui n'étaient pas sur le marché du travail, mais qui ont déclaré qu'elles chercheraient du travail au cours des 12 prochains mois, ou de celles qui n'étaient pas sur le marché du travail, qui n'étaient pas complètement à la retraite et qui n'ont pas été empêchées de travailler en raison de leur état ou des mesures d'adaptation en milieu de travail qui leur permettraient de travailler.
- ⁷ Galarneau, Diane, Liliana Corak et Sylvie Brunet. 2023. « Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017 ». Regards sur la société canadienne. Janvier. Produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- ⁸ Vodden, K. et Cunsolo, A. (2021) : Collectivités rurales et éloignées; Le Canada dans un climat en changement : Rapport sur les enjeux nationaux, Chapitre 3, (ed.) F.J. Warren et N. Lulham; Gouvernement du Canada, Ottawa, Ontario
- ⁹ Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- ¹⁰ OCDE (2024), Population ayant fait des études supérieures
- ¹¹ Université métropolitaine de Toronto, Université de l'EADO, Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences, 2020
- ¹² Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; Enquête canadienne sur l'incapacité (personnes en situation de handicap)

- ¹³ *Remarque : L'Enquête sur la population active n'avait pas recueilli de données sur les groupes racisés sur le marché du travail avant 2023. Les données sur les Autochtones n'ont pas été recueillies par l'Enquête sur la population active avant 2007. Les données comparables pour les personnes en situation de handicap n'étaient pas disponibles pour 2006
- ¹⁴ Statistique Canada (2022), Enquête sur l'incapacité
- ¹⁵ Feor, B et Amery, B (2022) : Les femmes en période de reprise économique : la COVID-19 et la participation des femmes au marché du travail. Conseil de l'information sur le marché du travail
- ¹⁶ Kinitz, D. J., Gould, W. A., Shahidi, F. V., MacEachen, E., Mitchell, C., Craig-Venturi, D., Ross, L. E. (2023). Comblent les lacunes dans les connaissances sur les compétences des personnes 2ELGBTQ+ au Canada : examen de la portée et enquête qualitative (2023). Un rapport pour Emploi et Développement social Canada. Tiré de : <https://lgbtqhealth.ca/projects/docs/skillstrainingandemployment-fr.pdf>
- ¹⁷ Dais, 2023, IBM, 2022 (en anglais seulement)
- ¹⁸ Green, A. (2024), "Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market", OCDE Artificial Intelligence Papers, No. 14, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/88684e36-en> (en anglais seulement)
- ¹⁹ McKinsey Global Institute (2023), Generative AI and the future of work in America (en anglais seulement)
- ²⁰ Banque Royale du Canada (2022). « Green Collar Jobs : The skills revolution Canada needs to reach Net (en anglais seulement)
- ²¹ Gouvernement du Canada. « [Plan pour des emplois durables](#) ». Ressources naturelles Canada.
- ²² Philippa Simmonds, P. & Lally, C. (2024). « [Green skills for education and employment](#) ». Parlement britannique. (En anglais seulement).
- ²³ VanWynsberghe, R. (2015). « [Green jobs for the disadvantaged: an analysis of government policies in British Columbia. Journal of Environmental Planning and Management](#) » 59(4), 730–745. (En anglais seulement).
- ²⁴ Tobin, S. (2023). *L'engagement efficace des employeurs dans le développement des compétences – De la rhétorique aux solutions*. Toronto : Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/state-of-skills-employer-engagement/>
- ²⁵ McDonough, L. (2023) Rapport de perspective de projet : La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens. Toronto : Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/employer-sponsored-skills-training-shift-lmic/>
- ²⁶ Réseau des aménagements du lieu de travail au Canada