Forum of Labour Market Ministers

Forum des ministres du marché du travail

Transferts relatifs au marché du travail

Résultats concrets pour la population canadienne et perspectives d'avenir

Groupe de travail sur l'excellence en matière de résultats pour les clients (GTERC)

À propos du Forum des ministres du marché du travail

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est composé de ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) responsables des politiques et des programmes relatifs au marché du travail. Il a été créé en 1983 pour promouvoir la discussion et la coopération sur les questions communes relatives au marché du travail.

Par l'entremise du FMMT, les gouvernements FPT collaborent pour s'assurer que le Canada dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et inclusive qui soutient une économie canadienne concurrentielle. Les ministres du marché du travail s'engagent à favoriser une participation inclusive au marché du travail, à s'assurer que les compétences concordent avec l'évolution des besoins du marché du travail et à soutenir l'efficacité des marchés du travail afin de mieux servir toute la population canadienne.

Le FMMT est coprésidé par le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), et par une province ou un territoire qui héberge également le Secrétariat du Forum. Pour 2021-2023, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est le co-président du FMMT et accueille son Secrétariat.

Vous pouvez visiter le site Web du FMMT pour obtenir de plus amples renseignements sur le Forum : **HTTPS://FLMM-FMMT.CA**

Pour citer ce rapport :

FMMT. (2022). Transferts relatifs au marché du travail : Résultats concrets pour la population canadienne et perspectives d'avenir. Lien à fournir.

Table des matières

Sommaire exécutif 04

Perspective des provinces et territoires 06

Introduction 08

Section 1 10

Les marchés du travail canadiens : mis à l'épreuve et résilients

Section 2 16

Des services publics d'emplois réactifs et engagés

Section 3 20

Produire des résultats : Les provinces et les territoires à l'œuvre pour les Canadiens et les Canadiennes

Section 4 85

Défis futurs

Conclusion 92

Forum of Labour Market Ministers

Forum des ministres du marché du travail

Sommaire exécutif

Le Forum des ministres du marché du travail, par l'entremise du groupe de travail sur l'excellence en matière de résultats pour les clients (GTERC), est heureux de présenter ce rapport, qui met en lumière les résultats obtenus depuis 2017 dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail dans l'ensemble du Canada[1]. Les transferts ont notamment aidé les provinces et territoires à faire face à la crise de la COVID-19, qui a mis les marchés du travail à rude épreuve. La pandémie a entraîné une flambée du taux de chômage, en particulier dans les secteurs à fort contact. Si les marchés se sont redressés plus rapidement que lors des récessions précédentes, il reste encore beaucoup de travail à faire, car les pénuries de main-d'œuvre et de compétences représentent un défi aigu dans tout le pays. Les nombreuses améliorations mises en œuvre en 2017, comme l'augmentation du financement et des flexibilités additionnelles, ont permis d'assurer la résilience des marchés du travail canadiens pendant cette période sans précédent.

Les transferts relatifs au marché du travail ont donné des résultats clairs dans tout le pays et dans chaque province et territoire (PT). Les PT ont pris des mesures pour diversifier leur marché du travail, comme des investissements pour aider à employer et à soutenir les personnes handicapées. Les transferts relatifs au marché du travail ont rendu possibles la formation et l'aide ciblée aux travailleurs, aux employeurs et aux industries à travers le Canada, ce qui a donné lieu à de nombreux programmes efficaces qui ont bénéficié à des centaines de milliers de personnes. Ainsi, en 2020-2021, près de 1,05 milliard de dollars ont été investis au moyen des transferts, ce qui a permis d'aider plus de 65 000 employeurs partout au Canada. Les transferts ont également permis aux PT de faire face aux pénuries de main-d'œuvre et à la modernisation de l'économie au cours des dernières années grâce aux services publics d'emplois. Les PT ont mis en œuvre des programmes intensifs pour former des personnes dans des secteurs à forte demande et les mettre en rapport avec des employeurs potentiels, ce qui s'est avéré efficace. Les statistiques présentées dans le rapport démontrent les avantages de ces programmes pour les marchés du travail.

[2] Les données sur le marché du travail présentées dans ce rapport peuvent différer légèrement d'une province ou d'un territoire à l'autre. En raison du temps qui a été nécessaire pour compléter et finaliser le rapport, en collaboration avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, certaines sections peuvent contenir des données plus récentes que d'autres.

Les marchés du travail continueront à faire face à de nombreux défis dans les années à venir. La lenteur de la reprise dans certains secteurs économiques, le vieillissement de la population canadienne, les pénuries persistantes de main-d'œuvre et le chômage de longue durée soulignent la nécessité pour les services publics d'emplois de développer une approche proactive et de réorienter leur attention vers un volume plus restreint de clients nécessitant des interventions plus longues et plus intensives. Pour rester efficaces, les services d'emplois devront s'adapter aux nouvelles technologies, se concentrer sur le perfectionnement et le recyclage, et travailler avec des partenaires locaux.

Pour relever ces défis, les gouvernements FPT travailleront en collaboration afin de s'assurer que les transferts du marché du travail continuent de répondre aux conditions et aux besoins du marché du travail qui évoluent rapidement et de trouver des moyens d'améliorer les perspectives du marché du travail pour les Canadiens. Dans son budget 2022, le gouvernement fédéral a souligné son engagement à intensifier le travail avec les PT pour moderniser les transferts relatifs au marché du travail, un engagement accueilli favorablement par les PT qui bénéficient des transferts pour répondre aux besoins spécifiques de leur marché du travail. Ce rapport met non seulement en évidence les résultats obtenus, mais souligne également l'importance de maintenir une collaboration FPT solide qui profite aux travailleurs et aux employeurs canadiens.

Perspective des provinces et territoires

Depuis le milieu des années 1990, les PT ont acquis une vaste expérience, à l'échelle locale et régionale, de la conception et de la mise en œuvre d'un ensemble solide et complet de programmes et de services du marché du travail financés par l'État. Ces programmes et services continuent de jouer un rôle important dans l'intégration de la population toujours croissante de chômeurs au marché du travail et dans le soutien aux entreprises afin qu'elles puissent se préparer et répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre et de compétences pour maintenir leur avantage concurrentiel.

La collaboration avec le gouvernement fédéral s'est avérée inestimable au cours des dernières décennies, alors que les services publics d'emplois des PT ont adapté et étendu leurs interventions face à l'évolution rapide des besoins du marché du travail local et régional. Les ententes de transfert relatives au marché du travail sont devenues le pivot de l'infrastructure des programmes du marché du travail dans tout le pays.

En 2017, après une consultation conjointe avec les parties prenantes du marché du travail, les gouvernements FPT ont accepté de moderniser les transferts du marché du travail. Au cœur de cette réforme se trouvait la nécessité de veiller à ce que les ententes de transfert relatives au marché du travail demeurent pertinentes, flexibles et adaptées aux besoins et priorités actuels et émergents du marché du travail. Tous les PT ont signé des ententes bilatérales simplifiées et perpétuelles qui réaffirment le rôle principal des PT dans la conception et l'exécution des programmes du marché du travail et qui leur fournissent les outils et la souplesse nécessaires pour relever les défis complexes du marché du travail. Le gouvernement fédéral a également accordé aux PT un financement supplémentaire de 2,7 milliards de dollars sur six ans (2017-2023).

Ce rapport fait la lumière sur l'étendue des services fournis par les PT aux individus, aux communautés et aux employeurs, grâce au financement complémentaire de 2017-2023 et à la souplesse accrue des ententes. Le financement des ententes de transfert relatives au marché du travail a notamment permis aux PT de faire face aux perturbations causées par la pandémie de COVID-19.

La reprise économique est en cours et le financement supplémentaire des ententes de transfert relatives au marché du travail de 2017-2023 se termine, puisque le financement fédéral annuel de 625 millions de dollars prévu dans le cadre des ententes de transfert relatives au marché du travail doit expirer dès le 31 mars 2023. Les PT se trouvent à un point critique. Les PT doivent s'attaquer aux problèmes émergents et urgents tels que le vieillissement de la population, les pénuries croissantes de main-d'œuvre et de compétences, la nature changeante du travail, l'émergence de nouveaux secteurs économiques et l'importance de la requalification et du perfectionnement de la main-d'œuvre actuelle et future.

Relever les défis du marché du travail exige des ressources importantes et soutenues. Alors que tous les gouvernements du Canada cherchent à relever les nouveaux défis et à saisir les occasions de maintenir la croissance à long terme à l'issue de la pandémie, un financement soutenu des services d'emplois publics est nécessaire pour aider les personnes à trouver de bons emplois, à s'y préparer et à les conserver ni de faire face à l'évolution de leurs marchés du travail et aux pénuries de main-d'œuvre, ce qui aura des répercussions sur les employeurs et les secteurs industriels de tout le pays.

Les PT sont heureux que le budget fédéral de 2022 comprenne un engagement à moderniser les ententes de transfert relatives au marché du travail et sont impatients de collaborer avec le gouvernement fédéral sur cette question importante. Dans le cadre de cette collaboration, les PT feront front commun et exhorteront le gouvernement fédéral à s'engager à maintenir, entre autres, les 625 millions de dollars de financement complémentaire annuel, ainsi qu'à conserver les assouplissements tels que les dispositions de report. Maintenant plus que jamais, un leadership est nécessaire pour s'assurer que chacun dispose du soutien dont il a besoin pour prospérer dans l'économie de demain. Les PT aspirent à collaborer avec le gouvernement fédéral au cours des prochains mois pour soutenir le développement d'une main-d'œuvre inclusive et une croissance économique qui profitera à tous les Canadiens.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a causé des perturbations sociales, culturelles et économiques dont l'amplitude n'avait pas été observée depuis près d'un siècle. Les mesures sanitaires mises en place pour assurer la sécurité de la population canadienne durant la pandémie ont entraîné, à leur apogée, la perte de plus de trois millions d'emplois, sommet jamais vu depuis la Grande Dépression. La majorité de ces emplois ont été récupérés, mais les secteurs économiques les plus touchés, comme le tourisme, l'industrie manufacturière, l'hôtellerie et la culture, connaissent encore des difficultés. La pandémie a également amplifié les changements structurels sur les marchés du travail au Canada, changements auxquels les gouvernements devront continuer à faire face pour maintenir une compétitivité économique.

Les efforts coordonnés des gouvernements FPT dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail se sont avéré un outil clé pour relever ce défi historique. Les modifications et les fonds supplémentaires (2,7 milliards de dollars pour la période 2017-2023) annoncés par le gouvernement fédéral en 2017, fournissent la flexibilité et la prévisibilité dont les PT ont besoin pour planifier de façon efficace et efficiente leurs initiatives relatives au marché du travail. Un montant supplémentaire de 1,5 milliard de dollars annoncé en 2020-2021 en réponse à la pandémie, a aidé les PT à répondre aux besoins et aux demandes croissantes des personnes à la recherche d'un emploi, des travailleurs et travailleuses ainsi que des employeurs. Les PT mettent l'accent sur l'élaboration d'initiatives locales pour renforcer la résilience des marchés du travail et appuyer la reprise économique. Les PT priorisent également les interventions auprès des groupes sous-représentés et des employeurs qui permettent d'offrir des avantages à long terme aux clients.

Bien que les initiatives soutenues par les transferts relatifs au marché du travail se soient révélées inestimables au cours des dernières années, les gouvernements FPT continueront à travailler pour les renforcer et les rehausser afin de préparer les marchés du travail, la main-d'œuvre ainsi que les employeurs aux transformations à venir. Les gouvernements FPT se sont collaborativement engagés à faire en sorte que les transferts relatifs au marché du travail demeurent un élément central des services publics d'emplois et un outil clé pour appuyer les chômeurs, les travailleurs et les employeurs au Canada. De plus, la COVID-19 et la reprise économique qui a suivi ont transformé les marchés du

travail, engendrant de nouveaux besoins pour lesquels de nouveaux moyens et des idées novatrices sont développées, idées et moyens qui peuvent aller au-delà de ce qui est actuellement permis par les transferts relatifs au marché du travail.

Ce rapport démontre les résultats obtenus dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail et identifie certaines améliorations possibles. Le rapport est divisé en quatre sections. La première présente les conséquences de la pandémie de COVID-19, les mesures prises pour appuyer la reprise économique et identifie certains défis du marché du travail. La deuxième section donne un aperçu des transferts relatifs au marché du travail et de leur évolution pour répondre aux besoins de développement de la main-d'œuvre de l'ensemble des provinces et des territoires. La troisième section détaille les mesures novatrices en matière d'emploi et de formation élaborées par les PT et le rôle central du financement fédéral dans l'obtention d'effets positifs sur les marchés du travail. Enfin, la quatrième section examine les défis auxquels font faces les marchés du travail et ceux que devront relever les programmes d'emploi et de formation.

Section 1

Les marchés du travail canadiens : mis à l'épreuve et résilients

Une analyse réalisée par le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT)

La pandémie de COVID-19

Tableau 1 : Coup d'œil sur la population active du Canada

	2017	Février 2020	Avril 2020	Avril 2022
Nombre de personnes employées	18 281 100	19 143 600	16 145 800	19 512 700
Taux d'emploi (%)	61,4	61,9	52,1	61,8
Nombre de personnes au chômage	1 249 200	1 157 600	2 422 900	1 135 500
Taux de chômage (%)	6,4	5,7	13,0	5,5
Taux d'emploi des jeunes (15 à 24)	57,1	58,1	38,2	58,3
Taux de chômage des jeunes (15 à 24)	11,4	10,6	27,1	10,9
Taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans	85,8	86,7	76,1	88,2
Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans	78,2	79,7	69,2	81,0

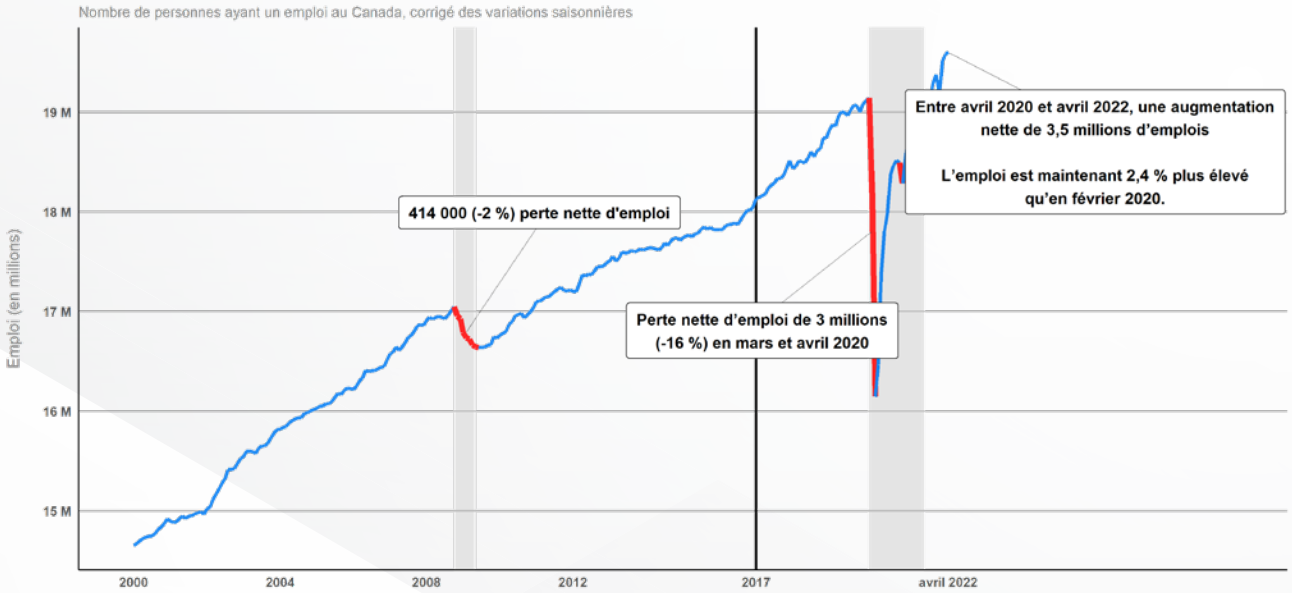
Nota : Les données sont désaisonnalisées.

Quelle était notre situation?

Avant la pandémie de COVID-19, la situation générale des marchés du travail au Canada était favorable : le chômage était à son plus bas niveau historique, les taux de participation à la population active augmentaient pour tous les groupes d'âge et les salaires étaient en hausse constante. En mars 2020, la situation a radicalement changé. Comme le montre le graphique 1, ces pertes d'emplois immédiates ont été sept fois plus importantes que la contraction de l'emploi du pic au creux (-414 000) pendant la crise financière de 2008-2009. Toutefois, comme nous le verrons ci-dessous, la reprise de l'emploi a largement dépassé celle qui a suivi les récessions précédentes.

Les circonstances uniques de la baisse de l'emploi en 2020 ont fait en sorte que certains paramètres, notamment le taux de chômage, n'ont pas permis de saisir pleinement les répercussions de la crise. Pour remédier à ce problème, Statistique Canada a mis au point l'indicateur de « sous-utilisation de la main-d'œuvre », qui combine les personnes en chômage, celles qui ne font pas partie de la population active, mais qui veulent un emploi, et celles qui travaillent moins de la moitié de leurs heures habituelles. En avril 2020, la sous-utilisation de la main-d'œuvre a

Graphique 1 : Emploi à long terme au Canada, de janvier 2000 à Avril 2022

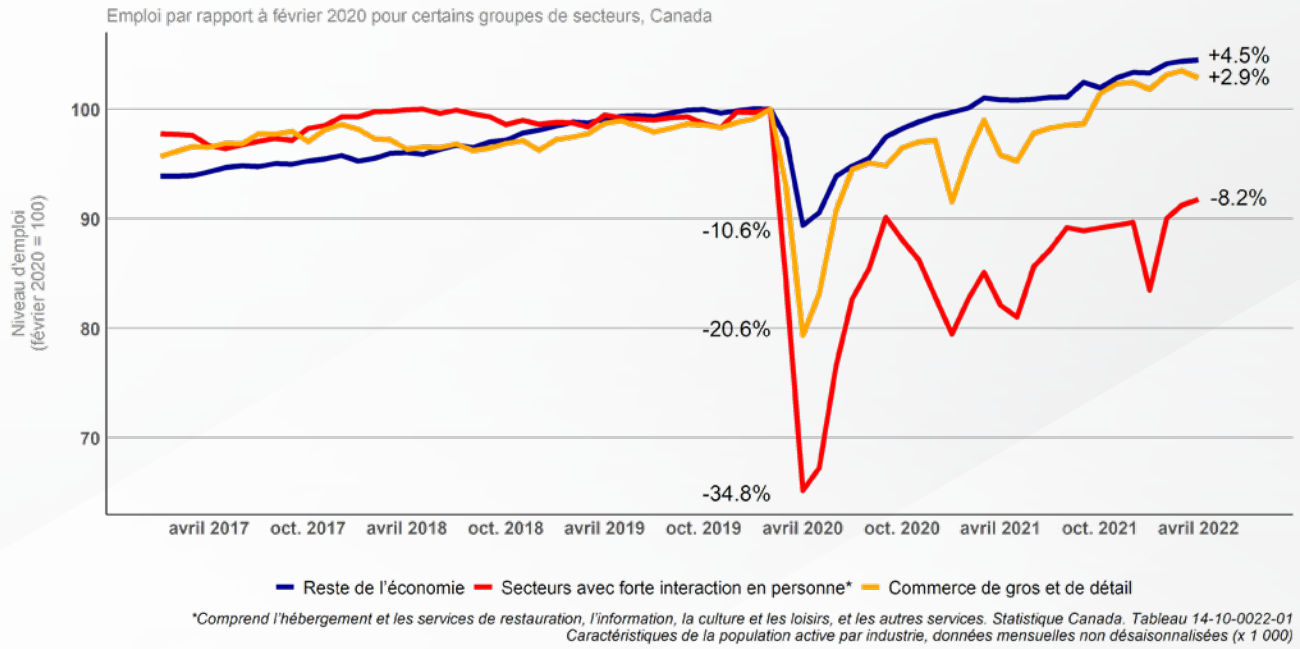


Calculs CIMT; Tableau 14-10-0287 de l'EPA. Les barres grises indiquent les récessions.
Les chiffres relatifs aux pertes d'emploi sont fondés sur les variations entre les pics et les creux et peuvent ne pas correspondre exactement aux mois de début et de fin de récession.

atteint un sommet de 37 % de la population active potentielle, comparativement à un sommet de 13 % pendant la récession de 2008-2009. En avril 2022, le taux de sous-utilisation s'élève à 12,9 % - légèrement supérieur à son niveau de décembre 2021 (+ 0,8 point de pourcentage) - en grande partie en raison de l'augmentation des absences pour cause de maladie ou d'invalidité personnelle.

Les répercussions de la pandémie n'ont pas été réparties uniformément dans l'ensemble de l'économie. Les pertes d'emplois ont été concentrées dans certains secteurs où les contacts entre personnes sont fréquents. Les entreprises des secteurs de l'information, de la culture et des loisirs, ainsi que les entreprises du secteur des services, comme l'hébergement et la restauration, la réparation automobile, les salons de manucure et les salons de coiffure, ont été particulièrement touchées. Comme le montre le graphique 2, l'emploi combiné dans ces trois secteurs a diminué de plus du tiers (-35 %) en raison de la pandémie. Il a également été le plus lent à se redresser. En avril 2022, l'emploi dans ces trois secteurs les plus durement touchés demeure en baisse d'un peu plus de 8 % par rapport à février 2020. À l'inverse, certains secteurs moins affectés ont été en mesure de se remettre pleinement. Le secteur du commerce de gros et de détail a connu une chute de 21 %, et le reste de l'économie une contraction de 11 % au début de la pandémie. La reprise dans ces secteurs moins durement touchés a également été plus vigoureuse que dans les autres secteurs, avec des niveaux d'emploi supérieurs de 3 % et de 4,5 % respectivement par rapport au niveau d'avant la pandémie.

Graphique 2 : Emploi par rapport à février 2020 pour certains groupes de secteurs, Canada



Comprend l'hébergement et les services de restauration, l'information, la culture et les loisirs, et les autres services. Statistique Canada. Tableau 14-10-0022-01 Caractéristiques de la population active par industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000)

Tableau 2 : Taux de chômage, hommes et femmes, par groupe d'âge (15-24 ans, 25-54 ans, 55 ans et plus) au Canada

	2017	Fév 2020	Avril 2020	Avril 2022
Femmes (15 à 24)	9,7 %	9,1 %	28,3 %	8,6 %
Hommes (15 à 24)	13,1 %	11,9 %	26,0 %	11,5 %
Femmes (25 à 54)	5,3 %	4,7 %	11,5 %	4,4 %
Hommes (25 à 54)	5,7 %	4,8 %	10,6 %	4,1 %
Femmes (55 ans et plus)	5,3 %	5,2 %	10,8 %	4,5 %
Hommes (55 ans et plus)	6,1 %	5,4 %	11,1 %	5,5 %

Nota : Les données sont désaisonnalisées.

Les répercussions démesurées de la pandémie dans certains secteurs économiques ont fait en sorte que les groupes surreprésentés dans ces secteurs, notamment les femmes, les jeunes et les nouveaux arrivants, ont subi une part disproportionnée des pertes d'emplois et de revenus. Au cours des mois de mars et avril 2020, les femmes occupaient 51 % des trois millions d'emplois perdus, en grande partie — mais pas entièrement — en raison de la surreprésentation des femmes dans

les emplois où les contacts entre personnes sont fréquents.. La COVID-19 a représenté la première récession au cours de laquelle les femmes ont perdu plus d'emplois que les hommes et a inversé la tendance historique selon laquelle le taux de chômage chez les hommes était plus élevé que chez les femmes âgées de 25 à 54 ans (voir le tableau 2). Avec la reprise de l'économie, le taux de chômage a rapidement diminué et, en avril 2022, il est inférieur au niveau prépandémique (février 2020) pour tous les groupes d'âge et de sexe (voir tableau 2).

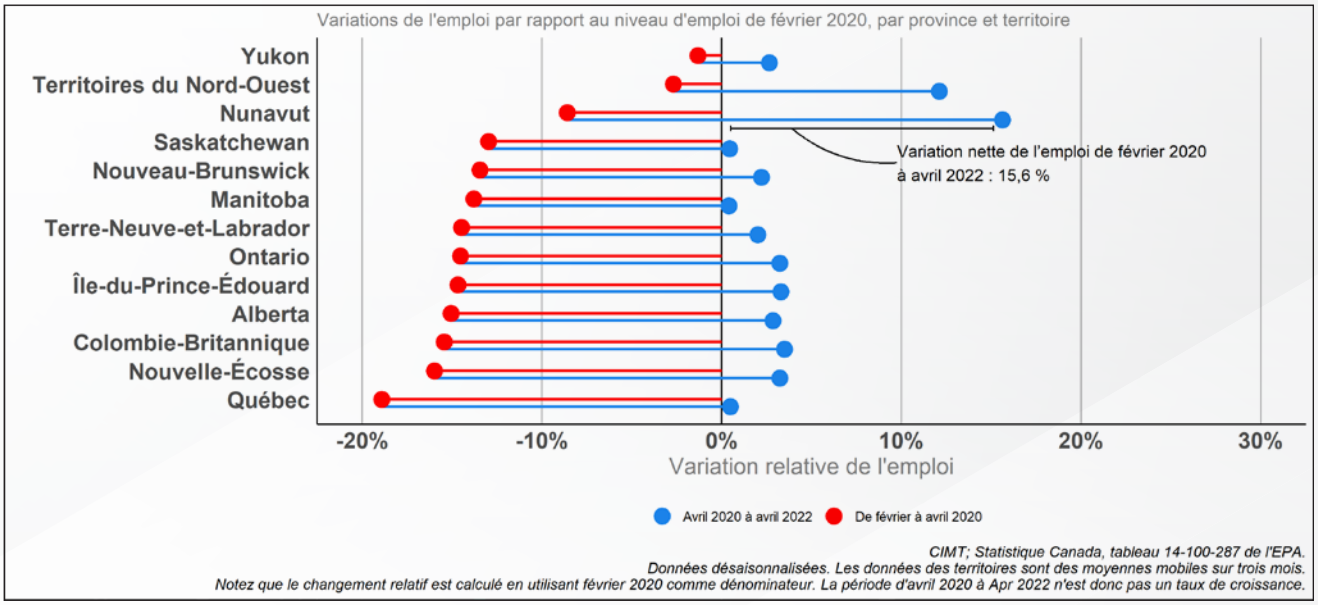
Marchés du travail en 2022

Partout au Canada, le marché du travail a rebondi rapidement en mai 2020, concordant avec la levée graduelle des mesures de confinement initiales. Cette reprise n'a cependant pas été régulière ni universelle dans tous les secteurs et les PT. D'avril à novembre 2020, près de 80 % des emplois perdus ont été récupérés (+2,4 millions), mais des vagues successives de COVID-19 ont forcé à nouveau des fermetures d'entreprises et d'écoles dans quelques PT, ce qui a entraîné de nouvelles vagues de pertes d'emplois.

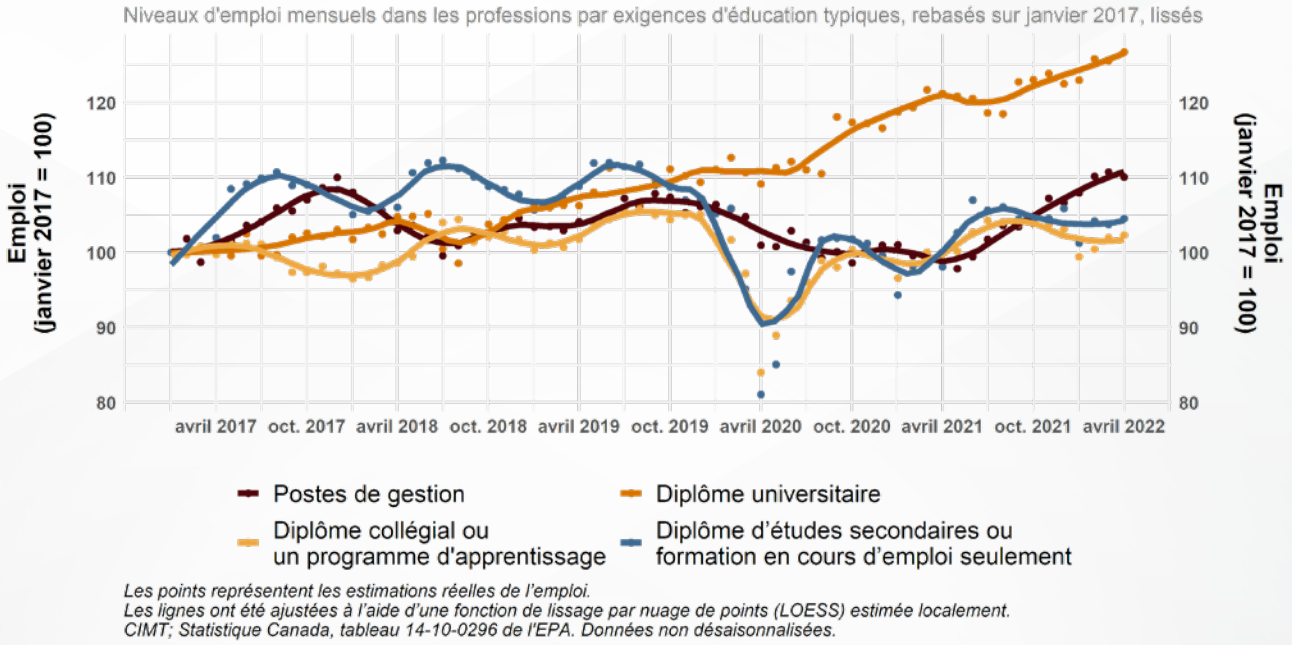
Dans un contexte où la pandémie évoluait différemment d'un bout à l'autre du Canada, les marchés du travail locaux ont vu l'imposition de restrictions économiques variables, ce qui explique certaines des différences régionales dans la reprise. En avril 2022, l'emploi s'est rétabli dans la totalité des PT. Les reprises les plus fortes à l'extérieur des territoires sont en Colombie-Britannique (+3,5 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (+3,3 %), en Nouvelle-Écosse (+3,2 %) et en Ontario (+3,2 %).

Tout comme les répercussions initiales de la pandémie n'ont pas été réparties uniformément dans l'ensemble de l'économie, le graphique 4 démontre à quel point la reprise a été inégale selon les catégories professionnelles. L'emploi dans les professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire (niveau de compétence A de la CNP) a augmenté de façon régulière en 2020 et en 2021 et est maintenant 12,5 % plus élevé qu'en février 2020. Par rapport au début de 2017, l'emploi dans ces professions exigeant un diplôme universitaire est en hausse de 26,8 %. À l'inverse, l'emploi dans les professions exigeant un diplôme d'études collégiales ou d'apprentissage (niveau B), qui a chuté de façon importante au début de 2020, vient tout juste de retrouver son niveau pré-pandémique (+0,6 %) et est supérieur de 2,3 % à celui de janvier 2017. En avril 2022, les professions des catégories C ou D — emplois ne nécessitant que des études secondaires ou sans exigence d'études — restent en dessous de leur niveau d'emploi de février 2020 (-1,3 %). Étant donné qu'un grand nombre de ces emplois sont majoritairement saisonniers ou font appel à des services en contact avec la clientèle, il n'est pas surprenant que ces professions aient connu de fortes variations d'emploi avant et pendant la pandémie.

Graphique 3 : Variation nette de l'emploi et de la reprise par PT, de février 2020 à avril 2020 et d'avril 2020 à avril 2022[3]



Graphique 4 : L'emploi dans les professions exigeant généralement un diplôme universitaire a augmenté de 26,8 % depuis 2017, et n'a guère été affecté par la COVID-19



[3] La chute soudaine et la reprise nette pour chaque PT sont présentées au graphique 3, mais il convient de noter que les données pour les territoires sont des moyennes mobiles sur trois mois.

Section 2

Des services publics d'emplois réactifs et engagés

Quels sont les transferts relatifs au marché du travail?

Les transferts relatifs au marché du travail, soient les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre (EDMO), sont des ententes bilatérales négociées entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Ces transferts représentent le plus important investissement du gouvernement fédéral en matière de formation et de services d'emploi.

Les EDMT fournissent un financement pérenne de 2,1 milliards de dollars par année aux programmes d'emploi et de formation des PT pour les prestataires d'assurance-emploi actuels et anciens, ainsi que pour les personnes qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi pendant au moins cinq des dix dernières années, afin de les aider à trouver et à conserver un emploi durable et à acquérir des compétences plus élevées et en demande grâce à des programmes tels que la formation professionnelle et les subventions salariales. Les EDMT soutiennent également la prestation de services d'aide à l'emploi (SAE) pour toutes les personnes au Canada, quel que soit leur lien avec l'assurance-emploi. Les SAE comprennent des activités comme le counseling d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, l'évaluation des besoins, l'information sur les programmes d'emploi gouvernementaux, l'élaboration de plans d'action pour le retour au travail et le soutien à la formation des employés qui risquent de perdre leur emploi ou qui ont besoin d'aide pour demeurer actifs sur le marché du travail.

Les EDMO fournissent un financement pérenne de 722 millions de dollars aux PT pour appuyer leurs programmes d'emploi et de formation pour toutes les personnes, peu importe leur lien avec l'assurance-emploi (AE) ou leur statut d'emploi, y compris les personnes qui travaillent déjà et celles qui sont plus éloignées du marché du travail. Les ententes soutiennent également les employeurs, les organisations et les secteurs qui cherchent à mettre en œuvre des initiatives visant l'amélioration des compétences, le perfectionnement et l'apprentissage continu des travailleurs. En 2017, les EDMO ont consolidé et remplacé trois anciennes ententes, soit les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi, les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Elles comprennent également un financement destiné spécifiquement aux personnes handicapées.

Afin d'augmenter l'offre de services d'aide à l'emploi de même que la disponibilité des programmes de formation de la main-d'œuvre, et de permettre à plus d'individus de bénéficier de ces programmes, le gouvernement fédéral a fourni un financement supplémentaire de 2,7 milliards de dollars entre 2017 et 2023 dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail (soit 1,8 milliard de dollars dans le cadre des EDMT et 900 millions de dollars dans le cadre des EDMO). En 2020-2021, un montant supplémentaire de 1,5 milliard de dollars a été octroyé dans le cadre des EDMO afin d'appuyer les Canadiens et Canadiennes désirant réintégrer le marché du travail, notamment ceux qui travaillaient dans les secteurs les plus affectés et les membres des groupes les plus touchés par les conséquences de la pandémie.

Chaque année, plus d'un million de personnes et employeurs utilisent les services financés dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail. Depuis le début de la pandémie, plus d'un demi-million de personnes ont bénéficié d'un soutien à la formation et à l'emploi pendant qu'elles recevaient des prestations d'urgence fédérales (prestation canadienne d'urgence et/ou prestation canadienne de la relance économique). La plus grande flexibilité obtenue par les modifications apportées en 2017 aux EDMT

L'évolution des transferts relatifs au marché du travail

1996

Ententes sur le développement du marché du travail

Les premières EDMT bilatérales sont négociées entre le gouvernement fédéral et certaines PT pour la prestation de programmes du marché du travail aux personnes admissibles.

2008

Ententes sur le marché du travail

À la suite du budget fédéral de 2007, le gouvernement fédéral a conclu des ententes sur le marché du travail (EMT) bilatérales avec les PT afin d'offrir des programmes aux personnes non admissibles aux EDMT, y compris les personnes sans emploi et les personnes peu spécialisées. Le budget fédéral de 2007 reconnaissait également « la responsabilité et le rôle primordiaux des provinces et territoires dans la conception et la prestation des programmes de formation ». Les EMT complétaient les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, instauré en 2004, et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, introduite en 2007.

2014

Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi

Les EMT ont été renouvelées pour inclure des investissements plus directs des employeurs dans la formation professionnelle et ont été rebaptisées *Fonds canadien pour l'emploi.*

et aux EDMO a aidé les gouvernements PT à offrir une gamme de services plus diversifiée à une clientèle plus large et plus variée. Les transferts relatifs au marché du travail fournissent donc un financement essentiel aux gouvernements PT pour les aider à offrir des services publics d'emploi et de formation de qualité en aidant les personnes en recherche d'emploi et les groupes sous-représentés à trouver et à conserver un emploi, à améliorer leurs compétences et leurs connaissances et à développer leur carrière, ainsi qu'en aidant les employeurs à conserver et à améliorer les compétences de leur main-d'œuvre.

Répondre aux besoins des marchés du travail

Comme les besoins des individus et des employeurs ont évolué au fil du temps en raison des changements économiques, les transferts relatifs au marché du travail se sont historiquement adaptés pour réagir efficacement aux conditions changeantes du marché du travail sur le terrain. La chronologie ci-dessous présente certains jalons importants :

2017

Nouvelles EDMO et EDMT modernisées

Les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi, les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ont été regroupées dans les EDMO. Le gouvernement fédéral a également annoncé un montant supplémentaire de 2,7 milliards de dollars sur six ans (2017-2023) pour les transferts relatifs au marché du travail afin d'augmenter l'offre de services d'aide à l'emploi de même que la disponibilité des programmes de formation de la main-d'œuvre, dont 1,8 milliard de dollars pour les EDMT et 900 millions de dollars pour les EDMO, et il a élargi les critères d'admissibilité aux programmes et services financés par l'assurance-emploi dans le cadre des EDMT.

2022

Aujourd'hui

Plus de 25 ans après la signature de la première EDMT, les gouvernements FPT ont mis en place une infrastructure pour le développement de la main-d'œuvre adaptée aux enjeux locaux et régionaux, qui favorise le développement conjoint d'initiatives avec les partenaires du marché du travail pour répondre à leurs besoins et qui vise à créer une main-d'œuvre inclusive où toute la population canadienne a accès à la formation et aux compétences dont les employeurs ont besoin.

Section 3

Produire des résultats : Les provinces et les territoires à l'œuvre pour les Canadiens et les Canadiennes

Des résultats dans tout le Canada

Au cours des 25 dernières années, les PT ont mis en place des systèmes de développement de la main-d'œuvre, de concert avec des partenaires du marché du travail et des prestataires de services communautaires, capables de soutenir des millions de Canadiens et Canadiennes dans leurs efforts d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail ou d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour s'adapter et continuer à prospérer, ainsi qu'à aider les employeurs à conserver leur main-d'œuvre et à adapter leurs ressources humaines à l'économie d'aujourd'hui. Cela comprend l'interconnexion des services publics d'emplois aux services et programmes d'éducation, de développement économique et d'aide sociale, ce qui en fait de puissants outils d'inclusion sociale et de développement économique. L'intégration au marché du travail demeure la meilleure façon d'éviter de dépendre des programmes de soutien du revenu, garantir un niveau de vie élevé pour l'ensemble des Canadiens et assurer que les employeurs disposent des travailleurs qualifiés nécessaires à la croissance économique.

Tout en continuant de répondre aux priorités du marché du travail et aux défis d'importance pancanadienne et stratégique, les gouvernements FPT ont appris que les besoins et les solutions du marché du travail varient d'une province et d'un territoire à l'autre et, qu'en conséquence, il était nécessaire de développer des approches locales et régionales afin de s'adapter adéquatement au contexte et aux réalités qui diffèrent d'un PT à l'autre. Le niveau de scolarité, la proportion d'immigrants de première génération, la proportion de jeunes et de personnes âgées, la variété des secteurs économiques et le niveau d'urbanisation sont autant d'éléments clés pour comprendre les marchés du travail régionaux. Le succès des initiatives financées par le gouvernement fédéral est attribuable, en partie, à leur capacité d'adaptation pour être en mesure de répondre aux besoins locaux.

Dans les pages qui suivent, les diverses approches en matière de services d'emploi et de formation et de besoins du marché du travail soutenus par les ressources fédérales, ainsi que les effets positifs de ces investissements pour les employeurs, les jeunes et les niveaux de revenu sont mis en évidence dans un aperçu de ce qui est fait par chaque PT[4].

Grâce aux transferts au marché du travail, les PT sont en mesure de servir plus d'un million de personnes partout au pays chaque année

[4] Les chapitres sur les PT ont été préparés par les provinces et territoires individuels et représentent leur point de vue.

Colombie-Britannique

État du marché du travail

Malgré les répercussions importantes de la pandémie de COVID-19 tout au long de 2020-2021 et de 2021-2022, le marché du travail de la Colombie-Britannique est demeuré l'un des plus solides au Canada, avec un nombre d'emplois nettement supérieur au niveau d'avant la pandémie de février 2020 (en hausse de 94 500 ou une hausse de 3,6 %) en date du mois de mars 2022. L'immigration et la migration interprovinciale ont stimulé la croissance démographique de la Colombie-Britannique, qui a augmenté de 2,9 % par rapport aux niveaux d'avant la pandémie. Cela a entraîné une augmentation de 3,5 % de la population active de la Colombie-Britannique au cours de la même période, surtout chez les travailleurs et travailleuses d'âge moyen. Le taux de chômage en Colombie-Britannique est tombé à 5,1 % en mars 2022, 0,1 point de pourcentage sous le taux de 5,2 % d'avant la pandémie et juste en dessous de la moyenne canadienne de 5,3 %.

À mesure que l'économie de la Colombie-Britannique continue de croître, le marché du travail continue de se resserrer. Les perturbations de l'approvisionnement qui ont émergé en raison de la pandémie, combinées à la croissance de la demande, créent des pénuries de main-d'œuvre. Les salaires moyens continuent d'augmenter à un rythme rapide, en hausse de 8,1 % en comparaison du niveau pré pandémique. Cependant, le nombre d'emplois disponibles demeure élevé en fonction des dernières données disponibles (janvier 2022), avec un taux de postes vacants de 5,9 %, ce qui représente 144 290 postes vacants, comparativement à un taux de 3,8 % au dernier trimestre de 2019. Pendant ce temps, le chômage continue de diminuer en Colombie-Britannique. Malgré cette vigueur, près de 30 300 personnes sont en situation de chômage de longue durée (27 semaines ou plus) en date du mois de mars 2022, soit une augmentation de 69,3 % par rapport à février 2020, comparativement à une augmentation de 24,9 % à l'échelle pancanadienne.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi de la Colombie-Britannique

Les services d'emplois sont fournis par un réseau de centres WorkBC, financés par une EDMT. En 2019, les services d'emplois WorkBC ont été mis en place avec : un modèle de financement axé sur les résultats pour les dirigeants et dirigeantes d'entreprises, un processus normalisé d'évaluation de la clientèle, des mesures de rendement et des rapports améliorés, et la rationalisation de la gouvernance et de l'administration du programme. Ces

changements répondent plus directement aux besoins individuels et l'accent mis sur les résultats comprend des retombées visant à trouver des emplois durables pour les particuliers.

WorkBC aide chaque année plus de 80 000 Britanno-Colombiens et Britanno-Colombiennes sans emploi ou ayant un emploi précaire à trouver un emploi durable, avec un taux de réussite de 54 %. 78 % de cette clientèle de WorkBC conservent leur emploi pendant au moins un an, ce qui les aide à participer au marché du travail sans aide gouvernementale.

La Colombie-Britannique investit également dans la formation professionnelle et les mesures de soutien à l'emploi grâce au financement fourni par l'EDMO pour soutenir les groupes, les employeurs, les secteurs et les communautés vulnérables et sous-représentés. Les programmes sont conçus pour s'adapter à l'évolution des besoins et des conditions, ce qui a permis un virage rapide (pour se conformer aux ordonnances de santé publique et à l'apprentissage virtuel) et une expansion en réponse à la pandémie. En 2020-2021, en collaboration avec des prestataires de services, 21 400 Britanno-Colombiens et Britanno-Colombiennes ainsi que 1 429 employeurs ont reçu des services. Dans l'ensemble, à la fin de leurs programmes, 82,2 % des participants et participantes avaient un emploi ou poursuivaient des études ou une formation.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

La pandémie a entraîné des répercussions disproportionnées sur certains secteurs et a exacerbé les inégalités pour les populations les plus vulnérables de la Colombie-Britannique. En l'absence de mesures de soutien soutenues et ciblées en matière de participation au marché du travail, la Colombie-Britannique risquait de sortir de la pandémie avec des taux de chômage élevés, une plus grande disparité salariale et des inégalités accrues pour certains groupes sur le marché du travail.

Pour atténuer les répercussions, le financement fédéral supplémentaire ponctuel de 212 millions de dollars accordé à la Colombie-Britannique en 2020-2021 a permis de soutenir les personnes, y compris les personnes handicapées, et les secteurs les plus durement touchés par la pandémie. Les programmes financés par le gouvernement fédéral complétaient les programmes provinciaux financés par StrongerBC, et ont permis d'augmenter considérablement le nombre de personnes pouvant avoir accès à des mesures de soutien pour se recycler, se perfectionner et renouer avec le marché du travail. Les programmes comprenaient de nouvelles initiatives, dont beaucoup ont été mises en œuvre grâce à l'élargissement des programmes existants, pour soutenir les groupes rendus plus vulnérables par la pandémie et

répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs touchés dans les secteurs les plus durement frappés. Par exemple, la province a investi plus de 59 millions de dollars dans des mesures de soutien aux survivantes de violence familiale, aux personnes ayant des démêlés avec le système de justice pénale, aux personnes handicapées, aux jeunes, aux travailleuses et travailleurs âgés, aux immigrantes et immigrants récents et à d'autres personnes qui ont été plus touchées par la pandémie en raison des circonstances de la vie et des obstacles existants et émergents à la participation au marché du travail.

De plus, grâce au financement supplémentaire de six ans (2017-2023) des transferts relatifs au marché du travail, la C.-B. a reçu un montant estimé à 76,5 millions de dollars qui a été utilisé pour offrir des services de formation professionnelle et d'emploi afin de favoriser une participation inclusive au marché du travail, d'harmoniser les compétences avec les besoins régionaux et locaux et d'offrir la flexibilité nécessaire pour répondre aux fluctuations des besoins du marché du travail au fil du temps.

Pleins feux sur les programmes :

Peu importe le défi, la Colombie-Britannique était là pour aider

Grâce au financement de l'EDMT, la Colombie-Britannique a relevé des défis et a aidé les Britanno-Colombiens et Britanno-Colombiennes, y compris les employeurs, à répondre à leurs besoins sur le marché du travail grâce à des investissements et à des initiatives de WorkBC.

- 102 centres WorkBC de la province étaient prêts à fournir des services virtuels lorsque la pandémie a frappé. WorkBC a élargi les services et le soutien à une clientèle plus large et plus diversifiée, y compris l'accès à la formation, aux subventions salariales et aux conseils personnels pour la préparation à l'emploi. Depuis novembre 2020, plus de 2 800 clients et clientes de WorkBC ont eu accès à des services de formation ou d'apprentissage, et environ 4 200 occasions d'expérience de travail ont pu bénéficier d'une subvention.
- Entre juillet 2020 et décembre 2021, plus de 6,8 millions de dollars ont été investis dans 20 projets de partenariats avec les communautés et les employeurs (PCE) pour soutenir la reprise économique inclusive dans les communautés de la Colombie-Britannique. Ces projets répondaient aux priorités du marché du travail dans les secteurs des soins de santé, du commerce de détail, du tourisme et de l'hôtellerie, ainsi que dans d'autres secteurs touchés par la pandémie.
- En réponse à la transition vers la prestation virtuelle de programmes de formation et d'emploi sur le marché du travail, les PCE ont investi 10 millions de dollars pour fournir des ordinateurs portables à la clientèle admissible. En élargissant l'accès aux programmes de formation professionnelle et d'emploi, les employeurs ainsi que les communautés bénéficieront d'une main-d'œuvre qualifiée alors que nous nous dirigeons vers une reprise économique postpandémie.
- En novembre 2020, la Colombie-Britannique a créé la subvention visant l'acquisition d'une expérience professionnelle pour offrir des possibilités d'expérience de travail de 12 semaines aux Britanno-Colombiennes et Britanno-Colombiens vulnérables touchés par la pandémie. Plus de 250 entreprises et organismes ont présenté une demande de subvention pouvant atteindre 50 000 $.

Pleins feux sur les programmes :

L'emploi par les pairs pour les personnes sans-abri

Les résidents et résidentes du quartier le plus pauvre de la Colombie-Britannique, le Downtown Eastside (DTES) de Vancouver, étaient particulièrement vulnérables aux répercussions de la pandémie en raison de l'itinérance, du surpeuplement, de la pauvreté, des troubles de santé mentale et de la toxicomanie. En réponse à cette situation, la Colombie-Britannique a mis à l'essai un projet novateur d'emploi par les pairs dans le DTES afin d'offrir une expérience d'emploi sans stigmatisation aux personnes les plus difficiles à joindre par les programmes du marché du travail. Le projet a profité à la communauté vulnérable en offrant de la formation et du soutien aux participants et participantes qui, à leur tour, ont aidé d'autres personnes du DTES à respecter les mesures de distanciation sociale, à accéder aux services et à rester en sécurité pendant la pandémie.

Financé dans le cadre d'un projet de recherche, le projet pilote a servi des personnes qui n'avaient peut-être pas les documents requis pour participer à un programme financé par l'EDMO (p. ex., numéro d'assurance sociale) ou qui étaient peut-être réticentes à fournir les renseignements personnels requis. La Colombie-Britannique voulait aider les personnes intéressées à aborder la participation au marché du travail de façon sécuritaire, inclusive et sensible.

Le projet pilote a donné des résultats prometteurs. Trente-six personnes ont trouvé un emploi par les pairs. Les activités comprenaient la préparation des banques alimentaires, la sensibilisation dans la rue, l'intervention en cas de surdose et le travail artistique. De nombreux participants et participantes se sont identifiés comme Autochtones, membres d'une minorité visible, vivant avec un handicap, nouveaux arrivants au Canada, ou plusieurs de ces catégories. Grâce au financement fédéral supplémentaire de 2020-2021, la Colombie-Britannique a été en mesure d'étendre le projet pilote à l'ensemble de la province, à d'autres villes ayant des problèmes similaires dans leur centre-ville. Douze prestataires de services offrent des programmes à environ 600 personnes en 2021-2022.

Le modèle d'emploi par les pairs a aidé les personnes exclues du marché du travail à acquérir la confiance et les compétences nécessaires en matière d'emploi, a soutenu les quartiers vulnérables en période de perturbation importante et a aidé les personnes à se sentir valorisées et autonomes, peu importe leur situation. Ces types de programmes dépendent d'une approche communautaire. Une plus grande flexibilité et un financement accru pour appuyer des programmes comme l'emploi par les pairs contribueraient à remédier aux pénuries de main-d'œuvre en Colombie-Britannique et au Canada en augmentant la participation au marché du travail, ainsi qu'aux engagements plus généraux de la Colombie-Britannique et du Canada pour mettre fin à la pauvreté, à la réconciliation avec les peuples autochtones, et la diversité et l'inclusion.

Alberta

État du marché du travail

L'économie mondiale émerge lentement de l'un des pires ralentissements de l'histoire, ralentissement causé par la pandémie de COVID-19. En Alberta, les répercussions de la crise sanitaire ont été aggravées par l'effondrement antérieur des prix du pétrole et les défis continus liés à un secteur énergétique en transition. L'indice d'activité de l'Alberta, un indicateur de l'activité économique provinciale, a rebondi de près de 10 % après avoir atteint un creux en mai 2020, sous l'impulsion d'une reprise rapide des dépenses dans le commerce de détail, la construction domiciliaire et la production de pétrole. En août 2022, l'emploi a dépassé les niveaux d'avant la COVID-19, tandis que le chômage est descendu à 5.4 % en août, après des mois de baisse consécutive.

Le PIB réel et l'emploi devraient revenir au niveau de 2019 en 2022, mais la reprise sera inégale selon les secteurs. Le taux de chômage devrait également diminuer lentement. Le chômage chez les jeunes est élevé dans la province depuis le milieu de 2019, car la faiblesse de l'activité dans les secteurs de l'énergie et de la construction a particulièrement touché les jeunes travailleurs masculins. Cette situation a été exacerbée par les perturbations liées à la pandémie qui ont entraîné d'importantes pertes d'emplois dans les industries de services, dont bon nombre emploient des femmes et de jeunes travailleurs. En août 2022, le taux de chômage des jeunes était en-dessous des niveaux antérieurs à la COVID-19, mais il reste élevé par rapport à la moyenne de tous les groupes d'âge.

L'amélioration des conditions d'emploi et de chômage dans la province s'est accompagnée d'une forte demande de main-d'œuvre non comblée. Pendant le second trimestre de 2022, le nombre de postes vacants en Alberta a augmenté à 100 865, un record absolu depuis le début de la collecte de données en 2015. De même, le taux de postes vacants en Alberta au deuxième trimestre de 2022 a augmenté pour atteindre un autre record de 4,9 %.Les trois secteurs d'activité ayant le plus grand nombre de postes vacants en Alberta étaient : l'hébergement et les services de restauration, la construction et le commerce de détail.

Cette année, la croissance devrait être dominée par la production de pétrole après un fort rebond de la production de bitume. La reprise des investissements en dehors de l'extraction de pétrole et de gaz à moyen terme continuera d'être menée par le secteur des transports. L'Alberta abrite également un secteur technologique en plein essor. L'an dernier, Calgary et Edmonton ont battu des records en matière d'investissement en capital de risque dans ce secteur.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi de l'Alberta

L'Alberta offre une variété de mesures de soutien à l'emploi et de formation professionnelle aux particuliers, aux employeurs, aux organisations et aux communautés. Le financement de l'EDMT et de l'EDMO est utilisé pour offrir une formation de base et une formation en compétences professionnelles qui évoluent et s'adaptent continuellement pour répondre à la demande actuelle du marché du travail. Par exemple, le programme de formation intégrée met en œuvre de nouveaux programmes dans le secteur de la technologie afin de fournir des compétences en demande dans les domaines de la cybersécurité, de l'analyse de données, du marketing numérique et des micro-certifications. Depuis 2019, le programme de formation intégrée a aidé environ 3 300 Albertains et Albertaines à se requalifier ou à suivre une formation dans des métiers en demande. De même, le programme d'emploi indépendant a aidé plus de 900 Albertains et Albertaines à démarrer une entreprise, et le taux de réussite de ce programme dépasse 80 %. L'Alberta a également mis en place un certain nombre de services de placement rapide dans le cadre de contrats de services de transition vers l'emploi (deux programmes sont axés sur les jeunes sans emploi). Ces services offrent un soutien souple et personnalisé aux Albertaines et Albertains pour qu'ils puissent transférer leurs compétences dans de nouveaux secteurs et trouver rapidement un emploi approprié. Ce programme a servi plus de 6 600 Albertains et Albertaines depuis 2019. Les prestataires de services se sont tournés vers la prestation en ligne pendant la pandémie pour garder les services accessibles.

De 2017 à 2020, l'Alberta a servi près de 200 000 Albertains et Albertaines dans le cadre de l'EDMT. Cela comprend la prestation de plus de 425 000 services de soutien à l'emploi et 59 000 interventions de formation professionnelle. Au cours de la même période, l'Alberta a également appuyé près de 49 000 apprentis inscrits. Les programmes de type apprentissage sont essentiels aux efforts de développement du marché du travail de l'Alberta, car ils offrent davantage d'occasions aux étudiants de bénéficier d'un apprentissage pratique auprès d'experts dans leur domaine et de mettre en pratique leurs connaissances dans des situations concrètes. Cette approche a fait ses preuves, puisqu'une enquête récente a indiqué que 89 % des diplômés de 2018-2019 avaient un emploi. Une évaluation récente des programmes de formation professionnelle de l'Alberta a révélé des gains positifs au chapitre de l'emploi, des augmentations salariales et une meilleure adéquation des compétences entre les besoins des employeurs et les capacités de leur main-d'œuvre. Ces résultats sont particulièrement évidents pour les

programmes de formation professionnelle et d'acquisition de compétences professionnelles.

L'EDMO dessert les personnes qui ont tendance à être plus éloignées de la population active et à faire face à plus d'obstacles à l'emploi que ne le fait l'EDMT. De 2020 à 2022, l'Alberta a servi plus de 16 000 personnes dans le cadre de l'EDMO : 43 % de cette clientèle a reçu une formation en apprentissage de base, 20 % ont participé à des programmes et à des services destinés aux personnes handicapées et 28 % étaient de nouveaux arrivants. Les programmes des services d'emplois pour les personnes handicapées ont été multipliés par six entre l'exercice 2018 et celui de 2021, offrant des services dans toute la province pour la clientèle handicapée. Au cours des trois dernières années, la demande pour le programme de partenariat pour l'emploi (PPE) axé sur les Autochtones a augmenté : l'accent a été récemment mis sur la formation de conducteurs et de conductrices d'équipement lourd et la formation obligatoire pour les nouveaux conducteurs et conductrices de classe 1 et 2.

Une évaluation de 2021 de l'EDMO a montré qu'en Alberta, les taux d'emploi étaient plus élevés après la participation qu'avant la participation à une intervention financée par l'EDMO. Voici d'autres résultats obtenus en Alberta :

- Moins de participants et de participantes ont reçu de l'aide sociale après leur participation qu'au début de celle-ci;
- La plupart des participantes et participants (78 %) étaient très satisfaits ou entièrement satisfaits du programme ou de la formation auxquels ils avaient participé, et la plupart avaient tendance à indiquer qu'ils avaient reçu le type d'aide dont ils avaient besoin à la suite de leur participation;
- Le montant moyen gagné par les participants et participantes était plus élevé (965 $ par semaine) après leur participation à une intervention financée par l'EDMO qu'au cours des 12 mois précédant leur participation (873 $).

Au cours des dernières années, l'Alberta a fourni un soutien accru aux employeurs. La demande pour la Subvention pour l'emploi Canada-Alberta (CAJG) demeure élevée et, depuis 2019, la CAJG a servi plus de 5 000 employeurs et 17 000 personnes. En 2021, l'Alberta a lancé le programme Jobs Now (AJNP). Au cours des six premiers mois du programme, l'AJNP a versé 187 millions de dollars en subventions pour aider les employeurs à pourvoir plus de 3 000 postes.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2017 totalise environ 70 millions de dollars par année pour l'Alberta. Les fonds accrus ont servi à élargir les possibilités de formation et de soutien à l'emploi pour tous les Albertains et Albertaines. De nouveaux programmes ont été élaborés et offerts pour aider les employeurs à répondre à leurs besoins sur le marché du travail et aider la population albertaine à obtenir et à conserver un emploi intéressant. Ce financement supplémentaire a permis à un nombre important d'Albertains et d'Albertaines de bénéficier de formation et de soutien à un moment où la formation axée sur les compétences était désespérément nécessaire pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aider notre économie à se redresser.

Pleins feux sur les programmes :

Formation sur la fermeture et la remise en état des sites de forage

En 2021, le gouvernement de l'Alberta s'est associé à l'Indian Resource Council Inc. pour offrir une formation sur l'abandon et la remise en état des sites de forage ainsi que des permis de sécurité à 180 participants et participantes des Premières Nations sans emploi ou sous-employés afin de les préparer à l'emploi et d'en obtenir un. En avril 2020, l'Orphan Well Association avait un inventaire de 2 983 puits à abandonner et de 3 284 sites à remettre en état. L'abandon et la remise en état des sites de forage pourraient créer plus de 5 000 emplois en Alberta. De plus, environ 80 % des maîtres d'œuvre et des sous-traitants qui travaillent dans les communautés des Premières Nations connaissent des pénuries de main-d'œuvre et continuent d'avoir de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre. Comme les Autochtones constituent la population canadienne qui connaît la croissance la plus rapide et le taux de chômage le plus élevé au Canada, il est essentiel de soutenir l'emploi.

Les résultats de ce programme de formation ont dépassé les attentes : à la fin du projet, 215 participants et participantes ont terminé la formation et 90 % ont trouvé un emploi. Notamment, le projet a aidé 39 (18 %) participantes et 150 (70 %) participants ayant terminé leurs études secondaires ou moins à trouver un emploi. Étant donné la transférabilité des compétences à un certain nombre d'autres industries, les stagiaires ont été préparés à occuper divers postes au-delà de la remise en état des sites de forage. La formation a été offerte dans quatorze endroits différents, dans 42 communautés autochtones et dans plus de douze partenaires de l'industrie.

Compte tenu des possibilités continues de remise en état des sites de forage jusqu'en décembre 2022 et qu'il existe une liste d'attente de candidats et de candidates, une autre année de financement a été accordée. 180 participants et participantes supplémentaires seront aidés. Ce projet de partenariat dirigé par des Autochtones et appuyé par le gouvernement de l'Alberta continuera à préparer et à jumeler la main-d'œuvre autochtone aux industries en demande.

Activité de mobilisation en emploi des personnes handicapées 2020 — Société d'aide au développement des collectivités du Traité 7

Entre le 27 octobre 2020 et le 18 mars 2021, la Société d'aide au développement des collectivités du Traité 7 a organisé quatre activités de mobilisation des employeurs afin de réunir le milieu des affaires, les centres d'emploi, les prestataires de services et les Aînés pour assurer le maintien en poste des Autochtones, y compris les personnes handicapées. L'objectif était de s'associer aux salons de l'emploi des centres d'emploi hors réserve pour sensibiliser le milieu des affaires aux avantages d'embaucher des personnes autochtones handicapées.

Bien que trois des quatre séances aient été tenues virtuellement en raison de la COVID-19, la participation a été importante avec 152 personnes (dont 111 étaient à la recherche d'emploi) et 23 entreprises. La société d'aide au développement des collectivités du Traité 7 (Community Futures Treaty 7) a reçu des commentaires très positifs, la plupart portant sur la nécessité de l'inclusion et de la diversité des Autochtones en milieu de travail.

Subvention pour répondre à vos craintes, s'adapter au changement et exceller

Une formation visant à aider les Albertains et les Albertaines à développer des mécanismes d'adaptation pour faire face aux problèmes de santé mentale, soit l'anxiété et le stress causés par l'instabilité de l'emploi pendant la pandémie de COVID-19, a été offerte dans le cadre de séances Zoom à Edmonton du 1er janvier 2021 au 31 août 2021.

Ancré dans la recherche sur les défis d'adaptation, le programme a fourni aux Albertains et Albertaines les outils nécessaires pour aller de l'avant malgré la peur et l'incertitude et se rapprocher de leurs objectifs d'emploi grâce à des activités de développement de carrière et de recherche d'emploi.

90 Albertaines et Albertains sans emploi ou sous-employés âgés de 18 à 64 ans, bénéficiaires de l'aide au revenu et présentant des obstacles causés par le stress et l'anxiété, ont participé au projet.

À la fin de cette formation, en plus d'améliorer la stabilité mentale, les participants et participantes ont obtenu un aperçu clair de leurs objectifs d'emploi à court et à long terme et ont reçu de l'information en temps réel sur le marché du travail local ainsi qu'une trousse d'autopromotion mise à jour.

Saskatchewan

État du marché du travail

Le début de la pandémie de COVID-19 au Canada a entraîné d'importantes perturbations du marché du travail dans l'ensemble des provinces et des territoires. Le marché du travail de la Saskatchewan a perdu 22 200 emplois entre février 2020 et mars 2020. Bien que l'économie de la Saskatchewan ait maintenant été en mesure de récupérer tous les emplois perdus, le marché du travail subit encore aujourd'hui des effets persistants, dont les suivants :

- des pénuries de main-d'œuvre persistantes dans des secteurs clés comme les soins de santé, les métiers, le transport et la construction, ainsi que l'accueil et les services de restauration;
- la COVID-19 exacerbe les inégalités existantes sur le marché du travail entre les groupes historiquement sous-représentés (p. ex., les Autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées, les femmes);
- la numérisation rapide des entreprises et des établissements d'enseignement et la demande accrue de services en ligne ou virtuels.

La Saskatchewan affiche l'un des taux de chômage les plus bas au pays, ce qui constitue à la fois un signal positif et un défi pour les employeurs qui cherchent à combler les postes vacants. Le gouvernement de la Saskatchewan adopte une approche à volets multiples pour répondre à la demande de main-d'œuvre des employeurs en augmentant son offre de main-d'œuvre par l'immigration économique et en développant sa main-d'œuvre potentielle, en particulier pour les groupes qui sont traditionnellement sous-représentés sur le marché du travail. Le gouvernement de la Saskatchewan s'est fixé comme objectif de créer 100 000 nouveaux emplois d'ici 2030 grâce à la croissance économique. La Saskatchewan prévoit également des milliers d'ouvertures de postes au cours de la prochaine décennie en raison de l'attrition, une partie importante de sa population active approchant de l'âge de la retraite. La demande prévue concerne à la fois les travailleuses et travailleurs plus ou moins qualifiés ainsi que divers groupes professionnels. Depuis 2017, le financement soutenu et flexible versé par l'entremise des transferts relatifs au marché du travail a été essentiel pour soutenir la croissance économique de la Saskatchewan et sa capacité à faire face aux perturbations du marché du travail, comme la pandémie de COVID-19.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi en Saskatchewan

La Saskatchewan offre un large éventail de programmes et de services liés au marché du travail, soutenu par les transferts relatifs au marché du travail Canada-Saskatchewan. Les fonds provenant des transferts relatifs au marché du travail aident les particuliers à lancer et à bâtir une carrière en Saskatchewan et aident les employeurs à répondre à leurs besoins sur le marché du travail. Par l'intermédiaire des transferts relatifs au marché du travail, la Saskatchewan offre des programmes et des services visant à former, à attirer et à conserver une main-d'œuvre qualifiée qui soutient les investissements et la croissance économique et aide les résidents et résidentes à réaliser leur plein potentiel.

Au sein du gouvernement de la Saskatchewan, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle (IFP) est le ministère responsable de l'administration des transferts relatifs au marché du travail. Le ministère de l'IFP s'associe avec d'autres ministères, ainsi qu'à un réseau d'organismes tiers de prestation de services, afin d'offrir des programmes et des services liés au marché du travail qui répondent à la demande de main-d'œuvre, tout en développant activement son offre de main-d'œuvre.

La Saskatchewan offre des programmes et des services d'emploi et de formation professionnelle, allant de l'alphabétisation de base et l'acquisition de compétences essentielles à une formation plus technique et propre à une profession, à l'intention d'une clientèle variée, y compris les personnes à la recherche d'un emploi pour la première fois, les travailleurs et travailleuses sans emploi, les personnes handicapées, les apprentis, les dirigeants et dirigeantes d'entreprises, les employeurs. Bon nombre de programmes et services de la Saskatchewan reçoivent du financement en vertu de l'EDMT et de l'EDMO, ainsi que par des fonds provinciaux. Cela permet à la province de servir une grande variété de clients et clientes, peu importe leur statut d'AE ou d'immigration.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Depuis 2017-2018, la Saskatchewan a été en mesure de servir plus de 200 000 clients et clientes dans le cadre de ses programmes relatifs au marché du travail. Cela est en partie attribuable aux transferts de fonds fédéraux de plus de 300 millions de dollars, dont plus de 40 millions de dollars par l'entremise du complément du budget fédéral de 2017. Compte tenu des défis importants auxquels le marché du travail a fait face depuis 2017 (pénuries de main-d'œuvre, vieillissement de la population, automatisation, etc.), les transferts relatifs au marché du travail modernes, flexibles et disposant d'un financement adéquat se sont avérés essentiels.

Pleins feux sur les programmes :

Initiatives ciblées pour les travailleuses et travailleurs âgés et Initiative de littératie numérique pour les dirigeants et dirigeantes d'entreprises

La Saskatchewan a été en mesure de lancer plusieurs nouveaux programmes relatifs au marché du travail ou d'accroître sa capacité pour les programmes et services existants grâce au montant supplémentaire des transferts relatifs au marché du travail annoncé en 2017. À titre d'exemple, en réponse aux perturbations du marché du travail liées à la pandémie, le gouvernement de la Saskatchewan a lancé de nouvelles initiatives de formation professionnelle pour combler les lacunes en matière de compétences chez les travailleuses et travailleurs âgés et les dirigeants et dirigeantes d'entreprises.

L'évolution de la nature du travail, accélérée par la pandémie, a rendu certaines compétences et certains emplois de plus en plus désuets, tout en alimentant la demande pour d'autres — p. ex., la littératie numérique découlant de la transition vers le travail à distance ou la prestation de services virtuels. Les groupes de travailleuses et travailleurs touchés de façon disproportionnée par ces lacunes en matière de compétences comprennent les personnes âgées qui sont depuis longtemps sur le marché du travail et qui sont à la recherche d'un emploi, les dirigeants et dirigeantes d'entreprises et les travailleurs et travailleuses autonomes.

Initiatives ciblées pour les travailleuses et travailleurs âgés

En 2020, le gouvernement de la Saskatchewan a annoncé l'octroi d'une somme de 1,4 million de dollars pour le programme Initiatives ciblées pour les travailleuses et travailleurs âgés (ICTA) en réponse aux défis uniques auxquels font face actuellement les travailleuses et travailleurs âgés (55 ans et plus) sur le marché du travail. Le programme ICTA reconnaît que les travailleuses et travailleurs âgés peuvent encore apporter une contribution importante à l'économie, mais qu'ils n'ont peut-être pas les mêmes possibilités que les jeunes qui commencent leur carrière.

Le programme ICTA vise de plus en plus l'employabilité des travailleuses et travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui sont confrontés à des obstacles à la recherche d'emploi pour obtenir et conserver un emploi. Les travailleuses et travailleurs âgés sont représentés de façon disproportionnée dans les industries primaires productrices de biens de la Saskatchewan qui subissent actuellement d'importants changements structurels ou

qui font l'objet de différends commerciaux et de volatilité des prix des produits de base qui peuvent avoir des répercussions sur leurs emplois.

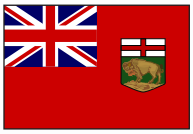
L'ICTA soutient les travailleuses et travailleurs âgés grâce au perfectionnement des compétences en classe et aux stages en milieu de travail expérientiel, ce qui les aide à demeurer actifs et productifs sur le marché du travail. En 2020-2021, le gouvernement de la Saskatchewan a maintenu 20 ententes de l'ICTA avec six entités différentes et 211 participants et participantes. Malgré une année difficile, le programme a donné des résultats positifs : 61 % des personnes qui ont participé à l'ICTA avaient soit un emploi (50 %) ou poursuivaient leurs études (11 %) après avoir terminé le programme.

Initiative de littératie numérique pour les dirigeants et dirigeantes d'entreprises

Annoncée en 2021, l'Initiative de littératie numérique pour les dirigeants et dirigeantes d'entreprises fournit 1,6 million de dollars pour soutenir les dirigeants et dirigeantes d'entreprises, en particulier les femmes entrepreneures, qui veulent intégrer les technologies numériques à la réussite et à la croissance futures de leur entreprise. Le programme offre une formation dans les domaines suivants :

- la manière d'utiliser une variété d'appareils numériques;
- la connaissance des plateformes numériques et la façon de les utiliser;
- une compréhension de base de la cybersécurité;
- l'élaboration de stratégies de marketing en ligne et de publicité dans les médias sociaux;
- la création d'un site Web d'entreprise et la réalisation d'opérations financières en ligne.

Les participants et participantes admissibles doivent avoir une entreprise enregistrée en Saskatchewan et détenir plus de 50 % des droits de propriété et de vote. L'initiative sera lancée au début de 2022 et vise à offrir un soutien à plus de 300 participants et participantes.



Manitoba

État du marché du travail

En mars 2020, l'économie et le marché du travail du Manitoba ont été fortement touchés par l'arrivée de la pandémie de COVID-19 et par les restrictions économiques instaurées pour limiter la propagation du virus. En janvier 2021, la main-d'œuvre et l'emploi au Manitoba ont rebondi à un niveau proche de celui d'avant la pandémie. Bien que les taux de chômage continuent de s'établir aux niveaux les plus bas au pays, les niveaux de chômage à long terme du Manitoba demeurent supérieurs à ceux d'avant la pandémie.

Les pénuries de main-d'œuvre, aggravées par la pandémie, sont devenues un défi majeur pour la reprise et la croissance à long terme. Les emplois vacants ont augmenté de 52 % au troisième trimestre de 2021 par rapport à 2019, et le taux de postes vacants se situe à 4,1 % comparativement à 2,6 % en 2019. Le rapport entre le nombre de personnes sans emploi et le nombre d'emplois vacants a atteint un creux de 1,86 au troisième trimestre de 2021, alors qu'il était de 2,49 au même trimestre de 2019, ce qui suggère que les entreprises subissent des pressions importantes pour trouver de la main-d'œuvre. Dans un récent sondage mené par les Chambres de commerce du Manitoba, plus de la moitié des entreprises interrogées ont indiqué que l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est devenu plus difficile au cours des deux ou trois dernières années, et une sur trois a désigné les travailleuses et travailleurs qualifiés comme le poste le plus difficile à pourvoir.

Parallèlement, le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre au Manitoba demeure élevé par rapport aux niveaux d'avant la pandémie, à 15,3 %. Les pénuries de main-d'œuvre, conjuguées à une forte sous-utilisation de la main-d'œuvre, indiquent qu'il peut y avoir une inadéquation des compétences entre les personnes désireuses de travailler et les employeurs qui tentent de combler les postes. Compte tenu de ces tendances, s'assurer que tous les Manitobains et Manitobaines reçoivent la formation dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail d'aujourd'hui et mieux harmoniser la formation avec les besoins des entreprises demeure un objectif clé des programmes du marché du travail du Manitoba.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi au Manitoba

Les services d'emploi et de formation sont au cœur de la stratégie de croissance économique du Manitoba et soutiennent une qualité de vie élevée dans la province. Ces services aident tous les Manitobains et Manitobaines, y compris les personnes sans emploi, les personnes sous employées, les personnes qui sont actuellement au travail et les nouveaux venus sur le marché du travail, à acquérir les compétences nécessaires pour participer pleinement au marché du travail et à l'économie. Des services sont également offerts pour aider les employeurs à attirer et à retenir les talents dont ils ont besoin pour faire croître leur entreprise et créer des emplois.

Le Manitoba dispose d'un système de prestation hautement intégré, financé principalement par les transferts relatifs au marché du travail et complété par des investissements provinciaux. Les services de recherche d'emploi sont offerts directement par des professionnels du développement de carrière par l'entremise de 13 centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba et en partenariat avec un réseau de plus de 150 prestataires de services financés. Les services aux employeurs sont fournis par des services-conseils provinciaux en perfectionnement de la main-d'œuvre et par les dix conseils sectoriels financés par le Manitoba. Depuis 2017-2018, les transferts relatifs au marché du travail ont aidé 73 707 personnes en recherche d'emploi et ont permis de former 82 279 employés et employées dans 848 entreprises.

Une tendance à plus long terme précédant la pandémie, et qui a perduré tout au long de celle-ci, a été le nombre croissant de clientes et clients plus éloignés du marché du travail ou qui font face à de multiples obstacles à l'emploi. En 2020-2021, par exemple, 54 % de la clientèle des transferts relatifs au marché du travail au Manitoba ont déclaré que le plus haut niveau de scolarité atteint était une institution d'études secondaires ou moins 65 % de la clientèle ont déclaré appartenir à un groupe sous-représenté, y compris les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, et les minorités visibles. Souvent, cette clientèle a besoin de plus d'interventions et de soutiens intensifs pour se préparer à l'emploi. Avant les transferts relatifs au marché du travail de 2017-2018, le ratio moyen d'intervention par client sur quatre ans était de 2,99. Entre 2017-2018 et 2020-2021, la moyenne était de 3,74, soit une augmentation de 25 %.

La flexibilité accrue des transferts relatifs au marché du travail a permis au Manitoba d'offrir un soutien plus souple et holistique à un plus large éventail de clientèle. Grâce

à des modèles de formation axés sur les projets et sur la demande, les transferts relatifs au marché du travail aident les personnes à la recherche d'un emploi, y compris celles qui sont plus éloignées du marché du travail, à trouver des emplois dans les secteurs de l'économie où la demande est élevée. En collaboration avec l'industrie, les entreprises, les prestataires de formation et les organismes communautaires, ces modèles offrent une formation de préparation à l'emploi, y compris des compétences essentielles, une formation professionnelle, un placement avec formation en cours d'emploi et des mesures de soutien intensives pour le maintien en poste. Les projets ont aidé la population manitobaine du Nord à suivre une formation dans leur communauté ou à proximité de celle-ci pour obtenir des emplois dans les domaines des soins de santé et des métiers et ont aidé les entreprises pour le recrutement de nouveaux travailleurs et travailleuses dans le cadre de leurs efforts d'expansion.

Les résultats du programme dans l'ensemble du système sont positifs. En 2020-2021, parmi les personnes à la recherche d'un emploi qui ont mené à bien leur plan d'emploi et qui ont été contactées pour un suivi, 67,9 % en moyenne avaient trouvé un emploi ou bénéficiaient d'un service supplémentaire après leur départ.[5] Ces investissements ont également contribué directement à la création de 2 934 nouveaux emplois nets dans le secteur privé au Manitoba. Les résultats positifs sont également confirmés par les évaluations des transferts relatifs au marché du travail, qui ont montré que les personnes qui y ont participé travaillent plus, gagnent plus et ont moins recours au soutien du revenu après leur participation, comparativement à celles qui ne participent pas ou celles qui participaient avant.

[5] The contact rate was 50.4%.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le Canada investit 87 millions de dollars de plus sur six ans dans le système d'emploi et de formation du Manitoba. Ce financement a donné lieu à une augmentation directe des programmes axés sur l'industrie du Manitoba, aidant les entreprises à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre afin de prendre de l'expansion, d'accroître leur productivité et d'améliorer leur compétitivité. Le Manitoba a investi 10 millions de dollars, soit 11 % de son allocation pour 2020-2021, dans ces programmes, ce qui représente une augmentation de 29 % ou de 2,3 millions de dollars par rapport à 2016-2017.

En 2020-2021, le gouvernement du Canada a fourni un montant supplémentaire de 47,2 millions de dollars pour aider le Manitoba à répondre aux besoins du marché du travail des travailleurs et travailleuses, des employeurs ainsi des entreprises durement touchées par la pandémie. Ce financement a permis de relever les défis en matière de dotation dans les secteurs des services sociaux, des soins de santé et de l'éducation, et de soutenir des programmes novateurs visant à améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées et des femmes autochtones. Le financement a également aidé les entreprises à former et à perfectionner les nouvelles recrues et le personnel actuel grâce à l'initiative Retrain Manitoba, dotée de 12,5 millions de dollars, en partenariat avec les chambres de commerce et de développement économique du Manitoba à Winnipeg.

Entre 2017-2018 et 2020-2021, un investissement de 33 millions de dollars dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail, combiné à un investissement provincial de 11,1 millions de dollars (44,1 millions de dollars au total), a permis à l'industrie d'investir 81,7 millions de dollars. Cela signifie que chaque dollar public dépensé a permis d'obtenir 1,85 $ de l'industrie. Ce programme génère des retombées importantes pour l'économie du Manitoba. Par exemple, un investissement de 1,6 million de dollars sur quatre ans dans une entreprise manufacturière a permis de créer 762 nouveaux emplois nets, ce qui représente une masse salariale annuelle de 13,8 millions de dollars, et a été remboursé en recettes fiscales au cours des deux premières années.

Pleins feux sur les programmes :

Les exemples de programmes suivants mettent en évidence la gamme de programmes novateurs et adaptés des transferts relatifs au marché du travail, conçus spécifiquement pour répondre aux besoins du marché du travail du Manitoba.

L'initiative de développement de l'emploi des réfugiés (ou programme REDI pour **Refugee Employment Development Initiative**) a été élaborée en partenariat avec des prestataires de services communautaires et de formation et des entreprises afin d'intégrer en douceur les demandes d'emploi de réfugiés ayant une faible maîtrise de l'anglais dans les milieux de travail du Manitoba. Grâce à des cours de langue propres à certains secteurs et à des formations professionnelles dans les domaines de la fabrication, de la soudure et de la fabrication de métaux, ainsi que de l'hôtellerie, le programme REDI a aidé 774 réfugiés à trouver du travail ou à poursuivre leurs études et leur formation, soit un taux de réussite de 75 %. Un prestataire de services a partagé ce qui suit pour souligner l'incidence du programme : « Le client qui s'est inscrit au Red River College à la formation linguistique propre au secteur pour le soudage et la fabrication de métaux en juillet 2021 a réussi la formation. Ce client est enthousiaste pour la prochaine phase de la formation au Winnipeg Industrial Skills Training Centre et des possibilités que le Canada a à offrir. »

Le financement des ententes de transfert relatives au marché du travail a également permis à **Bold Commerce**, l'une des meilleures entreprises de technologie du Manitoba, à recruter, à embaucher et à former des personnes pour de nouveaux postes nets et à former sa main-d'œuvre actuelle. Le financement a permis d'offrir des possibilités de formation pour des compétences hautement transférables au sein de l'industrie des technologies de l'information, des communications et du numérique, y compris le leadership, les ventes, le marketing numérique, l'acquisition de compétences techniques et bien plus encore. Ces fonds d'investissement se sont avérés inestimables pour permettre à Bold de poursuivre sa mission et de répondre aux demandes de l'industrie tout en augmentant sa main-d'œuvre, y compris l'ajout net de 237 nouveaux postes à l'échelle locale au Manitoba.

Le Manitoba a lancé le **Projet des infirmières et infirmiers formés à l'étranger au Manitoba** en 2021 en réponse aux pénuries de personnel infirmier aggravées par la COVID-19. Grâce au financement supplémentaire de l'EDMO fourni par le gouvernement du Canada, l'initiative fournit une aide financière aux infirmières et infirmiers formés à l'étranger pour les aider à assumer les coûts liés à l'obtention de leur permis de travail au Manitoba. En plus de l'aide financière, l'initiative permet aux candidats et candidates de bénéficier d'une évaluation linguistique et de trouver des possibilités de formation linguistique, ce qui a été identifié comme un obstacle pour les infirmières et infirmiers qui ont reçu leur éducation et leur formation à l'extérieur du Canada. À ce jour, l'initiative a reçu plus de 1900 demandes, et le Manitoba continue d'entendre des demandeurs affirmer que le projet leur a donné de l'espoir et que bon nombre d'entre eux n'auraient pas cherché à obtenir leur permis en raison des coûts associés au processus.

PANCANADIENNE
Situation 1

Augmentation des revenus au Canada

Les transferts relatifs au marché du travail ont donné des résultats positifs sous la forme d'une augmentation des revenus de la clientèle et d'une réduction de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu comme l'AE et l'aide sociale (AS) après la participation.

90 $

Les participants et participantes ont déclaré une augmentation moyenne de 90 $ de leur rémunération hebdomadaire moyenne après leur participation à un programme, une mesure ou un service financés par le biais des EDMO.

Source : Enquête nationale sur les ententes sur le développement de la main-d'œuvre d'Emploi et Développement social Canada

69 %

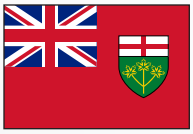
des participants et participantes dont les revenus ont augmenté ont attribué cette hausse aux programmes et aux services qu'ils ont reçus.

Source : Enquête nationale sur les ententes sur le développement de la main-d'œuvre d'Emploi et Développement social Canada

Diminution du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale

Le Canada a atteint son objectif initial de 1,05 milliard de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées pour la clientèle régulière en raison du retour au travail de la clientèle des EDMT. La plupart des participants actifs et ex-prestataires d'assurance-emploi ont également réduit leur recours aux prestations d'aide sociale au cours de la période postérieure au programme.

Source : Données extraites du Rapport de contrôle et d'évaluation (RCE) de l'AE 2019-2020



Ontario

État du marché du travail

Avant l'émergence du variant Omicron de la COVID-19, le marché du travail de l'Ontario présentait des signes positifs de reprise robuste, avec une augmentation de l'emploi, une diminution du chômage, un nombre élevé de postes vacants et une forte croissance des salaires.

Le taux de chômage de l'Ontario avant mars 2020 (5,5 %) et son taux de décembre 2021 (6 %), ainsi qu'un taux d'activité constamment élevé pour les personnes d'âge moyen (86,9 % pour les personnes âgées de 25 à 54 ans), témoignent d'une population qui veut travailler.

La pandémie de COVID-19 a fortement perturbé la vie économique de la province. Elle a eu un effet dévastateur sur le marché du travail de l'Ontario et a entraîné un choc au niveau de l'offre, qui a eu un impact disproportionné sur les secteurs où il n'était pas possible de se tourner vers le télétravail.

Des soutiens ciblés seront nécessaires pour aider les travailleurs et les employeurs de l'Ontario à se remettre de l'impact de la pandémie et à se positionner pour s'engager dans un marché du travail qui évolue rapidement.

L'Ontario a utilisé de l'information sur le marché du travail local et régional pour adapter les services que la province fournit afin de s'assurer que les chocs économiques des deux dernières années, les problèmes persistants constatés avant mars 2020 et les problèmes futurs prévus sur le marché du travail soient tous atténués efficacement.

En 2020-2021, Les programmes soutenus par les transferts relatifs au marché du travail ont rejoint 1,43 million de clients. En parallèle, les services d'emplois de l'Ontario se concentrent sur la meilleure façon de soutenir une catégorie de clients et clientes qui peuvent avoir des besoins spécialisés et qui nécessitent des interventions supplémentaires pour les aider à s'intégrer au marché du travail. Cela implique de travailler en collaboration avec les programmes d'aide sociale qui aident concrètement les gens à atteindre une stabilité dans leur vie grâce à la prestation de soins de santé, de services de garde d'enfants, de programmes pour les jeunes et de services de santé mentale et de toxicomanie, parmi d'autres formes d'aide directe. D'ici 2024, l'Ontario vise à aider 25 000 personnes de plus par année à passer de l'aide sociale à l'emploi qu'en 2019. Malgré ce travail important, il est possible et nécessaire de faire davantage pour soutenir ces groupes, ainsi que d'autres groupes sous-représentés, à l'aide d'investissements continus, y compris à partir des transferts relatifs au marché du travail.

Il sera important de trouver des solutions locales et adaptées pour relever les défis

et les possibilités actuels et futurs du marché du travail de l'Ontario. Les fortes variations régionales et sectorielles à l'échelle de la province, tant avant que pendant la pandémie, ont contribué à ce que le taux d'emplois vacants passe de 3,2 % au troisième trimestre de 2019 à 5,3 % au troisième trimestre de 2021, et que le nombre d'emplois non pourvus passe de 205 935 à 338 835. Ces deux chiffres ont atteint des niveaux record. Les taux de postes vacants et les préoccupations concernant les pénuries et le recrutement ont été particulièrement aigus dans les secteurs des soins de santé, de l'hébergement et de la restauration au cours des deux dernières années. L'Ontario a fait de ces domaines des priorités, tout comme les métiers spécialisés.

Parallèlement, l'Ontario est à l'avant-garde de la recherche et de l'innovation au Canada. Environ 51 % des dépenses de recherche et développement en sciences de la vie au Canada sont effectuées en Ontario, et la province abrite également la plus grande concentration d'entreprises de robotique et d'automatisation du pays. L'Ontario compte environ 48,5 % de tous les travailleurs et travailleuses en TI du Canada, et Toronto se classe au troisième rang en Amérique du Nord pour ce qui est de la croissance la plus rapide des talents en technologie. L'Ontario demeure un chef de file dans la fabrication d'automobiles, étant le deuxième État en importance en Amérique du Nord en matière de production, avec un écosystème qui façonne l'avenir des solutions en matière d'automobile et de mobilité. Pour répondre aux besoins futurs des travailleurs et travailleuses ainsi que des employeurs de ces secteurs émergents, un soutien continu par le biais des transferts relatifs au marché du travail sera nécessaire, notamment pour aider à établir des réseaux de partenaires dans toutes les régions de la province.

Ces caractéristiques du marché du travail de l'Ontario sont un appel à l'action : nous devons éliminer les obstacles qui pourraient empêcher les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs de prospérer dans une économie moderne. Dans ce climat d'incertitude et de reprise inégale, les services publics d'emplois de l'Ontario, soutenus par les investissements des transferts relatifs au marché du travail, sont des outils réactifs et inestimables au service du développement de la main-d'œuvre de la province.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi en Ontario

Transformation des services d'emplois

L'Ontario est au cœur d'un effort pluriannuel visant à transformer ses services d'emplois afin de réaliser la vision de la province pour un système efficace et rationalisé. À partir de 2018, des mesures ont été prises pour moderniser la prestation des services aux personnes en recherche d'emploi et aux employeurs en

regroupant certains services d'emploi et d'aide sociale dans la province. La mise en œuvre est graduelle et le déploiement séquentiel à l'échelle de la province devrait commencer en 2022. Ce système, une fois achevé, créera un seul système efficace de prestation de services axé sur les résultats afin de mieux répondre aux besoins des personnes qui recherchent un emploi, en particulier celles dont les liens avec le marché du travail sont plus ténus, des employeurs et des communautés.

Grâce à cette transformation, le rôle de la province évolue vers la gestion des résultats du système, la surveillance du système et l'établissement de liens avec les priorités gouvernementales. Dans le système transformé, certains gestionnaires du système de services planifient, conçoivent et offrent des activités de services d'emplois de base (p. ex., services de recherche d'emploi et de placement) et des services spécialisés pour les personnes ayant des besoins plus élevés ou plus complexes en matière de services d'emplois. Ces gestionnaires, en travaillant dans des zones de recrutement définies, amélioreront la réactivité locale des services d'emplois de l'Ontario et offriront des voies d'accès plus claires vers l'emploi, tout en aidant les employeurs à trouver les bonnes personnes possédant les bonnes compétences. Trois zones prototypes ont été lancées en 2019 pour tester l'efficacité de cette approche. Les premiers résultats sont prometteurs : les gestionnaires du système de services ont servi 10 133 clients et clientes, 34 206 plans d'action en matière d'emploi ont été lancés, et 84 % des personnes ayant répondu à un sondage un mois plus tard ont déclaré avoir un emploi.

Approches sectorielles et innovation en matière de développement de la main-d'œuvre

L'Ontario a utilisé les transferts relatifs au marché du travail pour soutenir ce travail de transformation essentiel sans nuire à la poursuite de ses activités courantes qui aident les gens à acquérir des compétences, à se requalifier et à faire progresser leur carrière, et qui aident les employeurs à attirer et à retenir les talents et à se préparer aux besoins futurs du marché du travail. Les initiatives sectorielles représentent un élément clé de la planification du développement de la main-d'œuvre en Ontario. Pour soutenir le développement de la main-d'œuvre dans les secteurs de croissance clés, l'Ontario a lancé des programmes qui financent des partenariats visant à mettre les employeurs en contact avec les services d'emploi et de formation nécessaires pour recruter et perfectionner les travailleurs et travailleuses possédant les compétences essentielles, techniques et d'employabilité appropriées. L'Ontario a considérablement augmenté le nombre de projets sectoriels qu'elle soutient depuis 2017 grâce aux investissements des transferts relatifs au marché du travail,

avec plus de 90 millions de dollars investis dans plus de 90 projets à l'automne 2021. Le secteur des soins de santé a fait l'objet d'une attention particulière, avec 16 projets actifs depuis mars 2020 soutenant la formation d'environ 3 800 participants et participantes.

Afin de répondre aux besoins de recrutement des employeurs, l'Ontario est à l'avant-garde en matière de formation rapide axée sur les compétences au moyen de micro-titres de compétences. Quarante-neuf programmes pilotes ont été lancés en 2019 et en 2020 pour aider à l'élaboration et à la prestation d'une formation axée sur les compétences recherchées à l'intention de 344 travailleurs et travailleuses mis à pied, sous-utilisés ou risquant de l'être. Pour ce faire, nous avons collaboré avec les établissements d'enseignement postsecondaire de la province, l'industrie locale et les employeurs pour développer des formations adaptées qui mènent directement à des emplois locaux ou régionaux et qui soutiennent les secteurs critiques de besoins au sein des communautés.

Avant et pendant la pandémie, l'Ontario a également travaillé à la modernisation de son système de métiers spécialisés et d'apprentissage. La province a entrepris de vastes activités de sensibilisation pour déterminer les besoins du secteur des métiers spécialisés et a élaboré une stratégie globale qui permettra de relever ces défis en utilisant les investissements fédéraux des transferts relatifs au marché du travail pour soutenir les apprentis, les employeurs ainsi que les ressources en technologie de l'information. Un nouvel organisme provincial a également été créé, qui simplifiera le système d'apprentissage pour les gens de métier et des apprentis en offrant plus de services numériques aux utilisateurs.

Tout au long du choc économique extraordinaire causé par la pandémie de COVID-19, le financement supplémentaire de l'EDMO fourni par le gouvernement fédéral a donné à l'Ontario l'occasion de soutenir des projets de démonstration novateurs qui peuvent réagir rapidement aux changements du marché du travail. Le Fonds pour le développement des compétences (FDC) a été lancé à l'hiver 2020 et permet de trouver des solutions axées sur le marché et de libérer le potentiel économique de centaines d'initiatives axées sur les métiers spécialisés afin de faciliter la reprise économique. Ces projets de démonstration permettent d'atténuer les répercussions de la pandémie sur la main-d'œuvre et les finances des entreprises et des secteurs prioritaires, de soutenir le cheminement le plus rapide vers les possibilités d'emploi, d'encourager les partenariats pour améliorer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, de soutenir les efforts visant à créer des idées et des solutions de formation novatrices, et d'améliorer la capacité des communautés à réagir aux

chocs du marché du travail. Le premier cycle du FDC a permis de financer environ 150 projets et vise à aider 260 000 travailleurs et travailleuses et personnes à la recherche d'un emploi de la province à franchir la prochaine étape de leur carrière.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le financement des transferts relatifs au marché du travail que l'Ontario reçoit depuis 2017 est essentiel pour permettre à la province d'innover et d'offrir une gamme élargie de services aux utilisateurs, y compris des approches sectorielles améliorées pour le développement de la main-d'œuvre. L'Ontario estime que plus de 64 300 personnes et plus de 2 400 employeurs supplémentaires ont pu accéder aux services chaque année grâce à ce financement supplémentaire.

La province continue d'assurer une reprise économique inclusive pour tous les Ontariens en s'attaquant aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et aux besoins futurs du marché du travail, et en réagissant aux grands changements économiques émergents. Les transferts relatifs au marché du travail demeurent essentiels pour assurer la reprise économique, la croissance et l'innovation dans la province.

Pleins feux sur les programmes :

Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés

Le réseau d'innovation pour les véhicules automatisés de l'Ontario (RIVA), se veut la réponse de l'Ontario à la hausse de la demande mondiale pour les technologies et les infrastructures nécessaires aux véhicules électriques et aux véhicules connectés et autonomes. En 2019, l'Ontario a formé un partenariat avec un organisme sans but lucratif chargé de la première phase d'une stratégie de développement de talents et d'une feuille de route qui s'inscrivaient dans une stratégie provinciale visant le secteur automobile. Ce projet a permis la mobilisation d'un large éventail de partenaires, incluant des institutions d'enseignement post-secondaires, des institutions de formation privés, des organismes sans but lucratif, le gouvernement et l'industrie.

Le projet a mené au développement d'une stratégie complète et d'une feuille de route qui positionne favorablement le secteur ontarien de l'automobile et de la mobilité, notamment en soulignant les objectifs et initiatives clés nécessaires pour atteindre la vision 2030 du RIVA pour la main-d'œuvre du secteur automobile et de la mobilité de l'Ontario. Le projet a également permis le développement de l'outil gratuit d'orientation en matière de

carrière et de compétences du RIVA dont l'objectif est d'appuyer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur automobile et de la mobilité de l'Ontario, dotée des compétences en demande pour les emplois actuels et du futur.

Le projet entre désormais dans une seconde phase, axée sur le développement d'une plateforme de perfectionnement des compétences, d'une plateforme de requalification afin d'appuyer la transition de la main-d'œuvre œuvrant dans le secteur manufacturier traditionnel, et sur l'élargissement de la stratégie de développement de talents et de la feuille de route pour le secteur automobile et de la mobilité afin d'y faire une plus grande place aux initiatives visant à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion.

Meilleurs emplois Ontario

L'Ontario a modifié bon nombre de ses programmes d'emploi et de formation afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses ainsi que des employeurs depuis le début de la pandémie. Une initiative clé de ce travail est le programme Meilleurs emplois Ontario qui a entamé la première des trois phases du remaniement en 2020. Les personnes mises à pied dans des secteurs fortement touchés par la COVID-19 ont bénéficié d'un accès accéléré à des programmes qui peuvent les aider à faire la transition vers des emplois hautement spécialisés et en demande. Une formation de plus courte durée a également été introduite pour favoriser un retour rapide aux emplois dans des domaines prioritaires pour la province, comme la fabrication de pointe, les sciences de la vie, les technologies de l'information et des communications et les services de soutien au réseau de la santé. Ces changements de programme ont un effet immédiat, même en pleine pandémie, pour les 3 045 clients et clientes qui ont terminé leur formation en 2020-2021 : 72 % ont déclaré avoir un emploi après avoir répondu à un sondage de suivi 12 mois après avoir quitté le programme, 78 % d'entre eux dans un emploi en lien avec leur formation. La troisième phase du remaniement de Meilleurs emplois Ontario permettra d'étendre le programme aux personnes au chômage qui ont une expérience de travail limitée ou non traditionnelle (p. ex., le travail à la demande). Ces changements devraient améliorer l'accès aux personnes dont les obstacles à l'emploi ont été aggravés par la pandémie, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale, les nouveaux arrivants, les jeunes et les personnes handicapées.

Québec

État du marché du travail

Au Québec, une croissance économique soutenue combinée à la stabilisation de la population âgée de 15 à 64 ans entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre. Le nombre de postes vacants (224 370 au 1er trimestre de 2022) en augmentation presque constante depuis 2016 témoigne de cette situation. Ainsi, le taux de postes vacants atteint désormais 5,8 %, par rapport à 5,2 % dans l'ensemble du Canada. En outre, ce haut taux de postes vacants est observé même si la proportion de la population québécoise âgée de 15 à 64 ans en emploi a atteint 77 % en mai 2022. Le taux de chômage du Québec, qui a également atteint un sommet historique de 17,6 % au mois d'avril 2020, est redescendu de façon presque constante pour revenir à 4,2 %, bien en-deçà de son niveau prépandémique. D'ailleurs, en avril 2022, le Québec avait effacé toutes les pertes d'emploi cumulées en mars et avril 2020 avec une hausse de 21 400 emplois (+0,5%).

Au cours des 30 dernières années, la part d'emplois hautement qualifiés a augmenté de 13 points de pourcentage. Représentant désormais près de 50 % de tous les emplois disponibles, cette part continuera de croître au cours des prochaines années. Cette évolution est alimentée par les transformations importantes qui traversent simultanément l'économie du Québec, comme la transition vers le télétravail, les courants technologiques de fond et la transition vers une économie sobre en carbone. Ces transformations ont des répercussions importantes sur les emplois et nécessitent un ajustement en continu des compétences des travailleurs, mais également des pratiques de gestion des ressources humaines par les employeurs. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre grandissante, le Québec doit porter une attention toujours plus importante aux groupes encore sous-représentés sur le marché du travail qui méritent eux aussi de profiter du dynamisme économique actuel, dont les travailleurs expérimentés, les immigrants récents, les jeunes, les membres des Premières Nations et des Inuits et les personnes handicapées.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi du Québec

Les interventions des services publics d'emploi s'inscrivent dans la perspective selon laquelle l'emploi est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, d'assurer l'autonomie financière des personnes et de favoriser la prospérité économique du Québec. Afin d'atteindre ces objectifs, les services publics d'emploi du Québec se sont développés selon un modèle universel,

décloisonné et décentralisé. Cette approche permet d'adapter les services offerts en fonction des réalités et des besoins qui diffèrent entre les 17 régions du Québec. La clé du succès du Québec est d'être en mesure d'offrir une évaluation individuelle des besoins des clients, ce qui permet d'offrir partout au Québec la bonne mesure à la bonne personne au bon moment, et ce, afin d'intégrer un maximum de Québécois sur le marché du travail.

Grâce à cette approche peaufinée depuis 1997 et adoptant les meilleurs pratiques internationales, le Québec a desservi annuellement en moyenne plus de 285 000 clients depuis 2017 (dont une majorité par le biais des transferts relatifs au marché du travail) permettant en moyenne à plus de 156 000 d'entre eux par année d'occuper un emploi au terme de leur participation. Les fonds supplémentaires provenant des transferts relatifs au marché du travail ont permis au Québec d'apporter des ajustements à l'offre des services publics d'emploi afin de soutenir un plus grand nombre d'individus sans emploi et un plus grand nombre d'entreprises.

En effet, alors que le marché du travail subissait d'importantes transformations marquées par le vieillissement de la population, la hausse de la rareté de la main-d'œuvre et la baisse importante des bassins de travailleurs qualifiés disponibles, les services publics d'emploi ont opéré un changement de paradigme. Passant d'une intervention caractérisée par un haut volume de clients, le Québec s'est orienté vers une offre de services plus intensive auprès d'une clientèle qui est de plus en plus éloignée du marché du travail. Depuis 2017, c'est environ 45 % du financement des services publics d'emploi du Québec destiné aux individus qui a été orienté vers des mesures structurantes, comme les mesures de formation ou les projets de préparation à l'emploi. La dernière évaluation sur la rentabilité de ces mesures de formation démontre par ailleurs que les investissements auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail (prestataires de l'assistance sociale) sont amortis en un peu plus d'un an seulement et qu'après cinq ans, chaque dollar investi rapporte à la société 4,17 $, soit un rendement de plus de 400 %.

Le recours aux mesures intensives plus coûteuses, mais plus rentables, s'est fait en parallèle avec une prestation de services accrue auprès des clientèles les plus vulnérables. Depuis 2017, les investissements dédiés aux personnes handicapées ont augmenté de 18 % pour s'établir à environ 205,0 millions de dollars en 2020-2021, alors que ceux dédiés aux jeunes de 35 ans et moins ont augmenté de 8 % pour s'établir à environ 452,5 millions de dollars. Ainsi, depuis 2017, c'est une moyenne annuelle de plus 35 000 personnes handicapées et de plus de 137 000 jeunes qui ont bénéficiés des services publics d'emploi permettant annuellement, en moyenne, à près de 11 500 personnes handicapées et plus de 60 000 jeunes de se trouver un emploi.

Cette transition s'est également accompagnée par une intervention de plus en plus importante en entreprise afin d'assurer une adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins des employeurs. Depuis 2017, les investissements destinés aux employeurs ont augmenté de 31 % pour s'établir à 145,5 millions de dollars en 2020-2021. Grâce à cette hausse, environ 23 500 interventions auprès des entreprises ont été réalisées en 2020-2021, en hausse de 30 % par rapport à 2017-2018. En plus de la hausse du financement, les flexibilités introduites dans les transferts relatifs au marché du travail depuis 2017 ont permis d'élargir la portée de certains programmes, permettant de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. Grâce à ces nouvelles ententes et au financement supplémentaire qu'elles prévoient, le Québec accompagne plus d'entreprises dans la formation de leurs travailleurs et l'amélioration de la gestion de leurs ressources humaines (par exemple le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre ou l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée), ce qui permet de soutenir les entreprises dans l'augmentation de leur productivité. Cette attention renouvelée a été saluée par les entrepreneurs québécois qui ont été soutenus par les SPE, qui sont près de 96 % à s'être déclarés satisfaits des mesures et services d'emploi reçus.

Grâce au financement substantiel du gouvernement fédéral, la latitude offerte par les transferts relatifs au marché du travail et la transformation du marché du travail, c'est avec une offre de services modernisée, flexible et proactive que le Québec s'est attaqué au défi posé par la pandémie de COVID-19. S'appuyant sur ses mesures existantes, le Québec a rapidement lancé le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME), lequel visait à soutenir des entreprises touchées par la pandémie de la COVID-19 afin de réaliser des activités propres à la gestion des ressources humaines et au développement des compétences de leur main d'œuvre. Ce sont ainsi plus de 45 000 entreprises qui ont bénéficié de plus de 150 millions de dollars en moins de deux mois d'existence du programme.

Plus récemment, le Québec a lancé son Opération main-d'œuvre. Dotée d'une enveloppe de 4 milliards de dollars au cours des 5 prochaines années pour s'attaquer au défi de la rareté de main-d'œuvre, le Québec veut moderniser son approche visant à mobiliser les Québécois vers des emplois dans des services publics essentiels et des secteurs économiques stratégiques . Le MTESS participera à cet effort en offrant aux Québécois suivant une formation dans un domaine en demande un soutien du revenu bonifié à 475 $ par semaine.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Alors que le marché du travail a fait face à de nombreux enjeux depuis 2017, les transferts relatifs au marché du travail ont permis au Québec de touché environ 5,6 milliards de dollars entre 2017 et 2023. Grâce à ce financement et aux flexibilités contenues dans les transferts relatifs au marché du travail, le Québec a été en mesure d'adapter son approche et de faire face aux différents enjeux du marché du travail, ce qui inclus ceux survenus en raison de la COVID-19. Ces transferts ont également renforcé la capacité du Québec à mobiliser et à favoriser la mise en mouvement vers l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Dans un environnement économique mondial hautement compétitif, les transferts relatifs au marché du travail Québec-Canada se sont avérés essentiels pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre qui sont observées dans toutes les régions et tous les secteurs économiques du Québec.

La concertation, au cœur de l'action

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. Elle contribue à définir les orientations des services publics d'emploi au Québec.

En plus de la CPMT, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) coordonne la réponse gouvernementale aux enjeux posés par la rareté de main-d'œuvre en s'assurant que l'ensemble des leviers à la disposition des ministères du Québec soient utilisés de façon ciblée, efficace et concertée.

Le MTESS, avec la CPMT, établit chaque année des diagnostics portant sur l'état d'équilibre du marché du travail au Québec pour les 500 professions de la classification nationale des professions (CNP). Ces diagnostics permettent d'évaluer si une profession sera en déficit, en équilibre ou en surplus de main-d'œuvre disponible pour la période visée. Ces diagnostics, révisés annuellement, sont cruciaux pour assurer une adéquation formation-emploi et assurer la croissance du marché du travail.

Pleins feux sur les programmes :

En novembre 2020, est entré en vigueur le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) avec un investissement de 115 millions de dollars. Ce programme temporaire s'adressait aux personnes sans emploi, dont celles qui ont perdu leur emploi à cause de la pandémie, qui souhaitaient rehausser leurs compétences ou se requalifier afin d'occuper un emploi en demande. En pleine pandémie, ce sont plus de 20 000 individus, dont 50 % de femmes, 6 % de personnes handicapées et 50 % de jeunes de moins de 35 ans.

En juillet 2021, un programme similaire, mais plus ciblé, le Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et de communication (PRATIC) a été mis en place. Ce dernier accorde un soutien du revenu de 650 $ par semaine à des personnes sans emploi qui font un parcours de formation en vue d'occuper un emploi en demande en technologie de l'information.

Ces programmes ont démontré qu'un soutien du revenu adéquat permet de mobiliser les personnes afin qu'elles rehaussent leurs compétences ou qu'elles se requalifient. Fort de cet enseignement, le Québec a annoncé le rehaussement significatif de sa politique de soutien du revenu des personnes participantes aux mesures et services d'emploi dans le cadre de l'opération main-d'œuvre.

Nouveau-Brunswick

État du marché du travail

À l'automne 2021, l'emploi global au Nouveau-Brunswick avait dépassé les niveaux d'avant la pandémie. Toutefois, les restrictions de santé publique visant à ralentir la propagation rapide du variant Omicron ont probablement entraîné une légère baisse de l'emploi au cours des derniers mois. En janvier 2022, l'emploi était en baisse (-1,1 %) par rapport à février 2020. Les chiffres de l'emploi pourraient remonter avec la levée des mesures de santé publique. L'incidence nette sur l'emploi demeure incertaine et dépendra de la reprise économique qui compensera le retour au niveau d'emploi prépandémique observé dans les secteurs qui ont augmenté le recrutement pendant la pandémie.

Le taux de chômage du Nouveau-Brunswick a chuté par rapport à son sommet pandémique, mais à 8,5 % (en janvier 2022), il demeure légèrement supérieur aux niveaux d'avant la pandémie. De plus, le taux de chômage demeure plus élevé que la moyenne pancanadienne, ce qui correspond aux tendances d'avant la pandémie. L'un des principaux facteurs de ce taux de chômage plus élevé est l'importance relative des industries saisonnières dans l'économie du Nouveau-Brunswick et le recours continu à l'assurance-emploi saisonnière dans la province, bien que d'autres facteurs, comme le manque d'harmonisation des compétences, puissent aussi contribuer à la hausse du chômage. Après avoir augmenté considérablement pendant la pandémie, le chômage de longue durée (27 semaines ou plus) se rapproche maintenant des niveaux d'avant la pandémie.

Comme ce fut le cas dans d'autres provinces et territoires, les conditions du marché du travail au Nouveau-Brunswick se sont resserrées pendant la pandémie. Le taux de postes vacants était de 4,6 % au troisième trimestre de 2021, et même s'il est inférieur à la moyenne canadienne, il représente tout de même une augmentation importante par rapport aux taux de postes vacants d'avant la pandémie. Le salaire horaire médian des travailleurs au Nouveau-Brunswick était de 22,23 $ en 2021, en hausse de 10,7 % par rapport à deux ans plus tôt. De nombreux facteurs pourraient être à l'origine de ce changement, y compris un taux élevé de postes vacants qui crée de la concurrence entre les travailleurs et travailleuses et la perte de certains emplois à faible salaire en raison de mesures de santé publiques.

Avec un âge médian de 46,2 ans, l'un des plus grands défis de la population active du Nouveau-Brunswick est d'atténuer les répercussions du vieillissement de la population. Pour compenser les effets de l'accélération des départs à la retraite et maintenir ou accroître sa main-d'œuvre, la province dépend de plus en plus de l'immigration internationale comme principal moteur de la croissance démographique. Malgré les restrictions frontalières liées à la pandémie qui limitent les niveaux d'immigration, la population du Nouveau-Brunswick a continué d'afficher une croissance modérée en 2021, en grande partie grâce à des niveaux élevés de migration interne en provenance d'autres régions du Canada. En 2020-2021, le Nouveau-Brunswick a enregistré un gain net de population de 3 887 personnes grâce à la migration interprovinciale, soit la plus forte augmentation attribuable à la migration interne depuis 1975-1976. Cela a aidé la province à maintenir une taille de main-d'œuvre relativement stable entre février 2020 et janvier 2022. Pour une province qui a connu une très faible croissance de sa population entre le début des années 1990 et 2015, les tendances récentes représentent une amélioration importante. Toutefois, le vieillissement de la population et le déclin subséquent de la main-d'œuvre demeurent un risque important.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi au Nouveau-Brunswick

En réponse à l'évolution des besoins du marché du travail provincial, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick a procédé en 2020 à une refonte complète et à un changement d'image de marque de ses services et de ses mesures de soutien à l'emploi. Les services d'emplois continuent d'être offerts dans les bureaux régionaux de développement de l'emploi de la province sous la nouvelle marque, WorkingNB/TravailNB.

Les bureaux de Travail NB fournissent des renseignements, des services et des interventions qui répondent aux besoins des particuliers, des employeurs ainsi que des partenaires du marché du travail. À un haut niveau, Travail NB :

- encourage les partenariats entre les individus, les employeurs ainsi que les régions par des interventions créatives et mesurables et des mesures de soutien significatives, en optimisant les processus opérationnels et en réalignant les ressources en fonction des compétences de base;
- offre une nouvelle approche de prestation de services aux employeurs par l'entremise des Services de soutien des ressources humaines (SSRH), qui met l'accent sur l'évaluation collaborative des besoins en RH et sur

des solutions souples et personnalisées qui mèneront à des résultats fructueux;
- a éliminé les programmes de subventions salariales en faveur d'une approche unique d'apprentissage par l'expérience, axée sur la clientèle, appelée Connexions travail;
- a mis l'accent sur l'établissement de contrats à long terme avec des tiers;
- a mis en place un nouveau répertoire d'employeurs ainsi qu'une nouvelle plateforme de salons de l'emploi virtuels.

Le nouveau modèle de prestation de services de Travail NB met l'accent sur l'établissement de partenariats régionaux, ce qui permet de mieux comprendre les défis du marché du travail dans les domaines d'expertise des partenaires. Une fois les causes fondamentales déterminées, Travail NB intervient en remédiant aux lacunes éventuelles dans la prestation des services.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Travail NB utilise le financement fédéral par l'entremise des transferts relatifs au marché du travail pour soutenir les initiatives qui favorisent la pleine participation des groupes sous-représentés à la population active, qui stimulent le recrutement et la rétention, et qui contribuent à l'intégration de la population active.

Le financement supplémentaire fourni par les transferts relatifs au marché du travail depuis 2017a aidé Travail NB à relever les défis du marché du travail posés par la COVID-19 et d'autres pressions, y compris le vieillissement de la population et l'évolution de la nature du travail et des compétences. Voici quelques-uns des programmes qui ont bénéficié de l'augmentation du financement fédéral :

Groupes sous-représentés

- Travailleuses et travailleurs saisonniers — Projet pilote visant à faciliter la transition du travail saisonnier au travail à temps plein auprès de plusieurs employeurs;
- Personnes retraitées — Projets pilotes visant à mobiliser les travailleuses et travailleurs retraités pour qu'ils retournent sur le marché du travail;
- Autochtones et Premières Nations — Initiatives visant à faciliter la participation au marché du travail des Autochtones et des communautés des Premières Nations;
- Nouveaux arrivants et étudiantes et étudiants étrangers — Initiatives visant à intégrer les nouveaux arrivants et les étudiants étrangers dans la population active le plus rapidement possible;
- Personnes handicapées — Initiatives visant à éliminer les obstacles liés au marché du travail actuel, ainsi que l'élaboration d'un nouveau modèle innovant pour les personnes handicapées où Travail NB aura un seul contrat avec un organisme collaborateur incluant les agences

d'aide à l'emploi offrant des services aux personnes handicapées.

- Métiers — Programmes mobilisant les Autochtones, les femmes et les nouveaux arrivants vers l'apprentissage;
- Prestataires de l'aide sociale — S'assurer que le ministère provincial du Développement social dispose des mesures de soutien nécessaires pour faire progresser les prestataires employables dans le continuum de l'emploi.

Recrutement et maintien en poste

- Professions prioritaires – Augmenter le financement de la formation et du développement des compétences afin de motiver et d'aider les personnes à étudier et à intégrer des professions prioritaires, comme celles des secteurs des soins infirmiers, de l'éducation ou des métiers de la construction résidentielle.
- Investissement salarial — Travailler avec les particuliers et les employeurs pour faciliter l'emploi et combler les lacunes en matière de compétences en fournissant du soutien en matière d'intégration, de formation et d'apprentissage par l'expérience.
- Adaptation de la main-d'œuvre — Mobiliser les secteurs et les employeurs dans l'élaboration de solutions créatives pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et éliminer les obstacles liés à la COVID-19.
- Recrutement pancanadien — Calendrier étoffé de salons de l'emploi et d'événement de réseautage virtuels et en personne qui aideront les employeurs à recruter au Canada.

Intégration de la main-d'œuvre

- Formation de la main-d'œuvre — Promotion du soutien à la recherche de sources d'approvisionnement et à la prestation de formation interne pendant la pandémie de COVID-19
- Apprentissage par l'expérience — Investissement supplémentaire dans des programmes d'apprentissage par l'expérience (Avenir NB, Avenir Wabanaki) et dans Mitacs, qui offre des stages aux étudiantes et étudiants diplômés
- Enseignement postsecondaire — Soutenir les initiatives liées à l'enseignement postsecondaire qui sont novatrices et adaptées aux besoins immédiats du marché du travail

Pleins feux sur les programmes :

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, Travail NB a pu continuer à établir des liens entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi dans le cadre de salons de l'emploi grâce à une initiative des salons de l'emploi virtuels mise en œuvre en 2020. Le modèle des salons de l'emploi virtuels favorise l'accès à l'information et les possibilités de réseautage pour les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi du Nouveau-Brunswick, ainsi que celles provenant d'autres régions du Canada et de l'étranger.

Travail NB a également mis en œuvre des activités virtuelles ciblées pour mettre en relation les personnes à la recherche d'un emploi de tout le Canada avec des employeurs du Nouveau-Brunswick dans des secteurs et des industries ciblés. Ces événements continuent d'être très demandés par les chercheurs d'emploi et les employeurs.

« Horizon a utilisé la plateforme des salons de l'emploi virtuels pour continuer à communiquer avec les candidates et les candidats pendant la pandémie. Cette plateforme s'est avérée être un outil de recrutement de valeur. »

– Lisa Robinson, conseillère principale en acquisition de talents, Réseau de santé Horizon

Nouvelle-Écosse

État du marché du travail

Voici deux statistiques clés sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse en 2020-2021 : 1) En mai 2020, le taux de chômage de la Nouvelle-Écosse était de 13,6 %. 2) En octobre 2020, la Nouvelle-Écosse avait récupéré 97,3 % du niveau d'emploi de février 2020. Ces deux statistiques reflètent les conditions du marché du travail à la fois au pire de la pandémie et au moment de la reprise.

Le taux de chômage maximal de la Nouvelle-Écosse en mai 2020 a coïncidé avec la première vague de COVID-19 et résulte de l'état d'urgence décrété à l'échelle de la province en mars, et des mesures de confinement qui y sont associées. En février 2020, 471 000 personnes occupaient un emploi en Nouvelle-Écosse, dont 80 % dans le secteur des services. Au sein de ce groupe, en avril, le tourisme et les voyages ont cessé, 1700 restaurants et bars ont pratiquement fermé leurs portes, et la plupart des petites entreprises — qui représentent les trois quarts de l'emploi dans le secteur privé — ont soit fermé complètement ou par intermittence, soit fait face à une forte réduction de leurs revenus. Le secteur sans but lucratif a souffert de façon disproportionnée, car il dépend de la capacité du public à fournir du bénévolat et un soutien financier, deux éléments qui ont diminué. Au total, la province a perdu environ 75 000 emplois à la suite de la première vague de COVID-19.

La reprise après la première vague a commencé à l'automne 2020 et s'est poursuivie au début de 2021. Alors que l'économie s'est contractée de 4,4 % en 2020, à la fin de l'année les projections du PIB provincial estimaient qu'il devait croître d'environ 4,3 % en 2021. L'un des principaux facteurs à l'origine de la reprise en 2020 a été l'assouplissement graduel des restrictions de confinement, en particulier l'apparition de la bulle touristique dans l'Atlantique. Dans l'ensemble, l'emploi est revenu à moins de 2 500 (-0,5 %) de son niveau d'avant la COVID-19, en février. En juin, le taux d'emploi a augmenté de 3,5 % et a continué à progresser. Le taux d'emploi en novembre, 57,1 %, était inférieur de 0,8 % à son niveau d'avant la COVID-19. Le taux de chômage a atteint un sommet en mai, à 13,6 %, et a chuté à 6,4 % en novembre.

Plusieurs autres facteurs ont contribué à stabiliser l'économie de la province. L'un d'eux est l'engagement record de la province en 2020-2021 d'augmenter les dépenses en immobilisations (1,3 milliard de dollars) afin de stimuler l'économie. Un autre est le taux et le volume des constructions des nouveaux logements et des investissements résidentiels. D'autres éléments importants sont la croissance démographique, les variables qui reflètent les caractéristiques particulières du marché

du travail de la Nouvelle-Écosse, le rôle des groupes sous-représentés et les variables propres à un secteur. Ces éléments ont également contribué aux reprises ultérieures en 2021-2022.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi de la Nouvelle-Écosse

Les statistiques clés suivantes sont organisées en trois catégories et indiquent de façon cumulative les répercussions des transferts relatifs au marché du travail sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse en 2020-2021. Les trois catégories sont la *participation à l'emploi, l'éducation et l'acquisition de compétences et l'inclusion*.

- Participation à l'emploi :
  - 60,1 % des prestataires d'assurance-emploi ont retrouvé un emploi;
  - 58,3 % des clientes et clients des EDMT faisant l'objet d'une gestion de cas ont obtenu un emploi.
- Éducation et acquisition de compétences :
  - 13 176 subventions pour l'acquisition de compétences, la formation, les services d'emplois, l'expérience de travail et les études postsecondaires ont été offertes dans le cadre des EDMO.
- Inclusion :
  - Les pourcentages de participants et participantes aux transferts relatifs au marché du travail se sont identifiés comme appartenant à au moins un des groupes suivants : Autochtones 5,1 %, Acadiens et Acadiennes 4,1 %, Afro-Néo-Écossais 4,2 %, personnes immigrantes 18 %, personnes handicapées 17 %.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Depuis 2018, la Nouvelle-Écosse a mis en œuvre de nombreuses améliorations aux programmes et aux services des transferts relatifs au marché du travail. En 2019-2020, la direction générale des compétences et de l'apprentissage (Skills and Learning – S&L) a fait d'importants investissements stratégiques dans la mise en œuvre de l'outil Target, Referral, and Feedback (TRF) en tant que composante intégrée du Labour Market Programs Support System (LaMPSS). Utilisés de cette façon, au fil du temps, on prévoit un retour plus rapide à l'emploi (2020-2021 : 2,2 % des prestataires d'assurance-emploi référés sont inscrits au programme Nova Scotia Works (NSW)). Le service numérique de NSW a été lancé et contribuera à maximiser l'accessibilité des services d'emploi et de planification de carrière (2020-2021 : 1562 nouveaux participants et participantes). À compter de novembre 2020, la Workplace Education Initiative (WEI), qui était traditionnellement un programme en personne, est passée à une prestation en ligne. Ces innovations ont été particulièrement bénéfiques, car les services en personne ont été suspendus ou restreints pendant la pandémie.

En 2020-2021, NSW a mis en place un système d'incitatifs pour les prestataires de services connus pour avoir aidé une personne faisant l'objet d'une gestion de cas à trouver un emploi. L'incitatif accorde également la priorité aux personnes sous-représentées dans la population active. La S&L a mené des évaluations officielles de la prestation pour activité indépendante, de la subvention salariale ciblée (START) et de l'initiative One Journey (OJI), et a mis en œuvre un nouveau modèle de financement pour les prestataires de services du programme NSW qui comprend un cadre de responsabilisation pour les répercussions socioéconomiques. La Nova Scotia School of Adult Learning (NSSAL) a fait l'objet d'examens et d'ajustements continus de ses services depuis 2018. Les améliorations comprennent l'introduction de programmes de compétences essentielles pour les signataires d'ententes avec les Mi'kmaw (janvier 2020), un nouveau modèle de financement (juin 2020), l'élargissement de l'admissibilité des étudiants (septembre 2020) et l'élargissement de la programmation des compétences essentielles dans l'ensemble du système en mettant l'accent sur la littératie numérique (2021).

En 2020-2021, S&L Business Workforce Consultants a rencontré régulièrement plus de 15 secteurs pour évaluer les répercussions sectorielles de la pandémie. À la suite de ce travail et à l'appui de la transition vers le travail à distance et l'apprentissage en ligne, le programme des conseils sectoriels, l'Incitatif à l'innovation et à la productivité en milieu de travail (WIPSI) et l'OJI se sont adaptés aux besoins cernés de l'industrie pour soutenir l'adaptation et la relance de la clientèle.

Depuis 2019, la Nouvelle-Écosse a élaboré plusieurs projets spéciaux. Le partenariat communautaire Back to Work, dans le cadre duquel des projets communautaires qui répondent aux opportunités locales du marché du travail local et du développement de la main-d'œuvre et qui démontrent des partenariats de collaboration stratégique (2020-2021 : 25 projets à l'échelle de la province), a été lancé en 2021. Les autres projets dignes de mention sont les suivants :

- le Centre for Digital Learning, une ressource pour le soutien des pratiques exemplaires d'apprentissage en ligne pour les universités et les collèges communautaires;
- un partenariat avec les Phoenix Youth Programs pour financer un programme pilote d'insertion professionnelle pour les groupes sous-représentés;
- le programme Connector, qui met en relation des nouveaux diplômés, des jeunes, des nouveaux arrivants et des étudiantes et étudiants étrangers avec des bénévoles de la communauté locale et des chefs d'entreprise de Halifax;
- l'initiative Bridging Community and Industry, qui offrira un soutien financier et communautaire à 210 personnes admissibles issues de groupes sous-représentés afin qu'elles puissent suivre une formation d'apprenti.

Pleins feux sur les programmes :

La direction générale S&L a élaboré une série de programmes, d'initiatives et de mesures pendant (ou en réponse à) la pandémie en 2020-2021. Parmi ceux-ci, l'initiative de Partenariats communautaires de retour au travail (B2W) est particulièrement remarquable pour son ampleur ainsi que pour son caractère novateur dans sa conception et sa mise en œuvre. Elle est financée par des investissements supplémentaires dans le cadre des EDMO annoncés par le gouvernement du Canada en décembre 2020 pour soutenir les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs qui font face à des défis liés à la pandémie.

La première phase du projet B2W consistait en un appel à concepts unique visant à déterminer les projets de partenariats locaux ou régionaux pour la planification, la création et la mise en œuvre de programmes et de projets de développement du marché du travail à court terme qui répondent à un besoin immédiat. Les projets devaient inclure l'apprentissage de base des adultes, la formation aux compétences essentielles, la formation axée sur les compétences propres à l'industrie, l'expérience de travail ou les possibilités de stages permanents, et le développement des compétences des personnes dans le but de répondre aux besoins des employeurs ainsi qu'aux demandes du secteur. Les projets s'inscrivent dans l'objectif global de B2W qui consiste à aider les employeurs à embaucher une main-d'œuvre qualifiée et à aider les Néo-Écossais et Néo-Écossaises, en particulier les personnes issues des groupes sous-représentés, à se préparer, à se former et à trouver un emploi intéressant.

Le projet B2W a une portée unique en ce sens qu'il est administré par trois des secteurs de programme des transferts relatifs au marché du travail de la direction générale S&L : Workplace Initiatives, Employment Nova Scotia and Adult Education. Il est innovateur en ce sens que ses projets sont conçus, développés et destinés à répondre aux besoins identifiés au niveau local et régional. Les projets sont également administrés à l'échelle locale.

L'initiative comprend 25 projets communautaires qui dureront 12 à 18 mois. Sur les 25 projets, on prévoit la participation de 878 personnes. En date de janvier 2022, 3 projets étaient terminés, avec un total de 38 participants et participantes dans des formats de services individuels et de groupe. Sur ces 38 participants et participantes :

- 3 s'identifient comme Autochtones, 6 comme Afro-Canadiens, 9 comme ayant une incapacité et 16 comme des femmes ;
- 4 avaient entre 15 et 24 ans, 33 avaient entre 25 et 64 ans et 1 avait 65 ans.

PANCANADIENNE
Situation 2

Travailler avec les employeurs

55 %

Selon la Banque de développement du Canada, 55 % des dirigeants et dirigeantes d'entreprises canadiennes ont de la difficulté à embaucher la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

Source : Étude Comment d'adapter à la pénurie de main-d'œuvre de la Banque de développement du Canada.

1,05 $ milliard de dollars

Afin de répondre à cet enjeu, les PT ont investi, dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail, près de 1,05 milliard de dollars de dollars en 2020-2021 dans des initiatives ciblant les employeurs. Plus de 65 000 employeurs ont bénéficié de ce financement pour améliorer, par exemple, les compétences et les connaissances de leurs travailleurs.

Île-du-Prince-Édouard

État du marché du travail

Depuis 2017, la population de l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté de 9,3 %, ce qui représente la plus forte croissance parmi les provinces pendant cette période. Cette croissance démographique a entraîné une augmentation de 9 % de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle est la seule province dont l'âge médian a diminué chaque année au cours de cette période. Cette croissance démographique a contribué à une forte croissance économique ainsi qu'à une population et à une main-d'œuvre plus diversifiée. En février 2020, pour un troisième mois consécutif, les niveaux d'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard ont atteint un nouveau sommet pour les personnes ayant un emploi. Cette croissance de l'emploi a fait grimper le taux de chômage à des creux historiques, au moment même où de nombreuses industries indiquaient qu'il y avait des pénuries de main-d'œuvre.

Le marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard était à des niveaux sans précédent avant le début de la COVID-19. Au début de 2020-2021, l'Île-du-Prince-Édouard a rapidement mis en œuvre des mesures pour minimiser les répercussions de la COVID-19. Les fermetures d'écoles et d'entreprises non essentielles, les fermetures de frontières et les restrictions de voyage ont eu des répercussions négatives sur l'économie, qui se sont fait sentir immédiatement et qui ont continué à avoir un effet persistant sur le marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard à la fin de 2021. L'Île-du-Prince-Édouard a été l'une des provinces qui s'est le plus éloignée de son niveau d'emploi d'avant la pandémie pour la majeure partie de l'année civile 2021. Plus récemment, les chiffres de l'emploi ont rebondi, soit en novembre 2021 et en décembre 2021, surpassant le sommet historique précédemment établi pour les personnes ayant un emploi en février 2020. Malgré la croissance positive de l'emploi, la reprise est toujours à la traîne en ce qui concerne l'emploi à temps plein et l'emploi des femmes ainsi que dans certains secteurs.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard

La petite taille géographique de l'Île-du-Prince-Édouard permet au gouvernement de rester en contact avec l'industrie, les conseils sectoriels, les employeurs, les organisations au service des groupes sous-représentés, les établissements d'enseignement et les personnes à la recherche d'un emploi. Les activités officielles et officieuses de sensibilisation avec les principaux intervenants et intervenantes se sont avéré une approche

efficace pour établir des partenariats et veiller à ce que le développement du marché du travail dans la province soit pertinent et réponde aux besoins et aux priorités actuels et émergents du marché du travail. Au cours des dernières années, on a déterminé que la pénurie de travailleurs et de travailleuses était la priorité absolue dans toute la province. Les industries traditionnelles, qui ont tendance à être saisonnières par nature, notamment l'agriculture, la pêche, la transformation des produits de la mer, l'aquaculture et le tourisme, ont indiqué que l'attrition et la répartition de la population contribuaient au manque de main-d'œuvre fiable et disponible, ce qui constituait une préoccupation majeure. Les industries émergentes comme les biosciences, les technologies de l'information et l'énergie verte ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins dans un monde du travail en constante évolution. Plus récemment, les activités de sensibilisation continuent de démontrer l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre, l'inadéquation des compétences et la nécessité de fournir des programmes ciblés sur le marché du travail pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Le financement provenant des transferts relatifs au marché du travail permet à la province de travailler avec ses partenaires et les principaux intervenants pour bâtir une main-d'œuvre qui répond aux besoins des entreprises et des industries de l'Île-du-Prince-Édouard et, à l'avenir, de s'assurer que les insulaires possèdent les compétences requises pour obtenir et conserver un emploi. Bien que l'Île-du-Prince-Édouard continue d'offrir sa gamme traditionnelle de programmes et de services liés au marché du travail dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail, la province a récemment commencé à accroître ses investissements pour soutenir des initiatives ciblant des enjeux propres au marché du travail, tout en aidant les groupes de clientes et clients sous-représentés pour qu'ils acquièrent des compétences et des connaissances afin de trouver des emplois durables. La transition vers des investissements ciblés a coïncidé avec le début et les effets continus de la pandémie de COVID-19 qui a eu un effet disproportionné sur la situation de l'emploi dans une variété de secteurs et de personnes à l'Île-du-Prince-Édouard. La pandémie a entraîné une nouvelle transformation du marché du travail et, par le fait même, une accélération de la modernisation de la prestation des programmes et des services du marché du travail aux insulaires. Au cours de l'exercice 2019-2020, la province a augmenté le financement pour soutenir la formation en groupe et les initiatives propres à l'industrie afin de favoriser les secteurs clés de la province qui ont besoin de personnes intégrées à la population active. L'Île-du-Prince-Édouard a mis davantage l'accent sur la prestation d'une formation à court terme propre à un secteur afin d'assurer la transition des personnes sans emploi et sous-employées vers le marché du travail et

de combler les pénuries de main-d'œuvre. De plus, l'accent mis sur les initiatives de formation en groupe pour les personnes les plus éloignées du marché du travail a donné lieu à une approche d'intervention plus intensive, ce qui a contribué à accroître le ratio intervention-client.

La flexibilité offerte dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail a aidé la province à passer à l'étape de la reprise après la pandémie de COVID-19. À l'automne 2020, le gouvernement provincial a consulté un large groupe d'intervenants de l'Île-du-Prince-Édouard. La consultation comprenait des organisations de femmes, des conseils industriels et commerciaux et des groupes éducatifs. Des commentaires ont été reçus sur la façon dont la province pourrait aider les insulaires touchés par la COVID-19 à faire la transition vers le marché du travail ou à y retourner. À la suite des consultations, le Fonds d'intégration de la main-d'œuvre dans le cadre de la COVID-19 a été lancé. Ce Fonds a soutenu des projets novateurs d'organismes qui ont aidé les insulaires à acquérir des compétences et des connaissances pour trouver des emplois durables, faire progresser leur carrière et accéder à des possibilités d'entrepreneuriat. Le financement a permis de soutenir des projets et des programmes visant à aider les femmes, les jeunes et les groupes sous-représentés à intégrer le marché du travail ou à y retourner. Ces efforts ont contribué au rétablissement et à la croissance de l'Île-du-Prince-Édouard et ont permis à tous les membres de la population, y compris les femmes, de réussir et de s'épanouir. La province a investi environ 3,5 millions de dollars dans le cadre du Fonds d'intégration de la main-d'œuvre, a soutenu 18 projets et a aidé 285 personnes. À ce jour, les résultats ont été positifs et ont aidé les populations sous-représentées à acquérir des compétences afin de réduire les obstacles à l'emploi.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le financement supplémentaire des transferts relatifs au marché du travail a fourni à l'Île-du-Prince-Édouard le soutien dont elle a grandement besoin pour entreprendre la transformation et la modernisation de ses programmes et de sa prestation de services. Ce financement a permis à la province de soutenir des possibilités d'emploi et de formation novatrices afin d'aider les personnes qui font face à des obstacles à l'emploi à réussir leur transition vers le marché du travail et d'aider les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs à tirer parti des opportunités en constante évolution qui soutiendront les efforts continus de reprise économique.

Les consultations avec les intervenants et intervenantes ont permis de déterminer que le développement du marché du travail à l'Île-du-Prince-Édouard devra continuer

de mettre l'accent sur l'amélioration des résultats sur le marché du travail pour les groupes sous-représentés et d'offrir des programmes et des services souples, opportuns et pertinents. L'Île-du-Prince-Édouard partage les priorités du gouvernement fédéral en ce qui concerne la création d'une main-d'œuvre plus inclusive et équitable, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et la lutte contre les pénuries dans les secteurs des métiers spécialisés, des soins de santé et de l'apprentissage des jeunes enfants.

Pleins feux sur les programmes :

Reconversion des travailleuses et travailleurs déplacés pour le secteur des biosciences

L'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie a conçu et mis en œuvre un programme novateur et accéléré de requalification des compétences à l'intention des travailleuses et travailleurs déplacés d'autres secteurs en raison des répercussions économiques de la COVID-19.

Le programme offrait aux participantes et participants un apprentissage mixte de huit semaines dans un établissement postsecondaire local, suivi d'une formation en cours d'emploi de quatre semaines chez des employeurs du secteur des biosciences.

Le programme de requalification a facilité la transition réussie et permanente de 76 % des personnes qui ont participé au programme vers un emploi à temps plein dans le secteur en expansion des biosciences à l'Île-du-Prince-Édouard. L'industrie a signalé que le temps d'intégration requis pour former et requalifier ces personnes a été réduit de 50 %, et tous les employeurs participants ont indiqué qu'ils prendraient part à de futurs programmes de requalification.

Soutien aux communautés autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard

SkillsPEI, en partenariat avec le gouvernement fédéral du Canada, soutient l'Epekwitk Assembly of Councils, qui fonctionne sous le nom de Mi'kmaq Confederacy of PEI Inc. (MCPEI) en offrant à 20 membres participants autochtones des possibilités de mentorat et d'acquisition de compétences grâce aux modèles d'entreprise sociale existants et à 10 membres participants autochtones des compétences essentielles en milieu de travail, dans le cadre d'un modèle de travail souple qui comprend un apprentissage en classe et un apprentissage individuel.

La composante entreprise sociale du projet repose sur trois piliers : agriculture/aquaculture, culture/tourisme et gestion immobilière. Le MCPEI a conçu et mis en œuvre des initiatives de développement et de compétences sectorielles et s'appuie sur celles-ci pour combler les lacunes du marché du travail, particulièrement en ce qui concerne les besoins des communautés des Premières Nations.

Les quatre entreprises sociales visées par ce projet sont l'atelier d'impression et de design Mi'kmaq, Construction of Tiny Homes au sein de la communauté, Lennox Island Manufacturing & Epekwitk Gardens et Lennox Island Retail. Les clients acquièrent des compétences supplémentaires grâce au mentorat tout en améliorant leurs compétences culturelles. L'organisation soutient sa clientèle en offrant un encadrement au niveau de l'industrie ainsi qu'une formation et une accréditation sectorielles, le cas échéant, par exemple dans le domaine de la construction.

Le volet du projet portant sur les compétences essentielles au travail (CET) s'inscrit dans un modèle de travail souple qui comprend à la fois un apprentissage en classe et un apprentissage individuel avec la clientèle. Il s'agit d'une formation dirigée par un instructeur sur les compétences essentielles en milieu de travail à l'aide de méthodes d'évaluation, tout en maintenant la sensibilisation culturelle et l'utilisation de la technologie dans l'éducation. Les plans sont fondés sur les besoins individuels et le chemin vers la réussite est clairement tracé et soutenu par son prestataire de services d'apprentissage.

Le prestataire de services d'apprentissage établit des partenariats avec des entreprises et des organismes de la collectivité afin de soutenir les possibilités d'emploi à la fin de l'intervention pour le client ou la cliente.

Terre-Neuve-et-Labrador

État du marché du travail

Comme l'ensemble des provinces et des territoires du Canada, Terre-Neuve-et-Labrador a été durement touchée par la COVID-19 et les mesures de santé publique provinciales mises en place pour faire face à la pandémie. Entre janvier 2020 et avril 2020, les niveaux d'emploi sont passés de 213 100 à 184 000 (une baisse de près de 14 %). Depuis cette période, l'emploi a progressivement retrouvé son niveau d'avant la pandémie, à mesure que les restrictions sanitaires continuent d'être levées et que l'économie se redresse. Depuis le début de l'année, les indicateurs pour 2022 sont plus performants que ceux de 2021, avec une augmentation du taux d'activité et une diminution du taux de chômage.

Selon les dernières estimations démographiques trimestrielles de Statistique Canada, la population de Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté de 695 personnes d'octobre 2021 à janvier 2022. Il s'agit de la quatrième hausse trimestrielle consécutive depuis le début de 2021. La croissance totale pour l'année civile s'établit à 2 789 personnes (solde migratoire total de +4 874 moins le changement naturel de -2 085). Cette augmentation signifie que pour la première fois depuis 2011, la population de Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté pour l'ensemble de l'année civile. La croissance de l'année dernière était due à l'immigration internationale et à l'immigration interprovinciale. En 2021, le nombre d'immigrants internationaux a presque triplé (2 965) et le nombre d'immigrants interprovinciaux a plus que doublé (1 909). Ces résultats sont d'autant plus significatifs qu'il n'existe actuellement aucun scénario de prévision démographique jusqu'en 2041 dans lequel la population augmente de manière importante par rapport aux niveaux de 2021. De plus, en juillet 2021, l'âge médian à Terre-Neuve était de 47,8 ans et il était encore plus élevé dans les régions rurales de la province (53,2), ce qui signifie qu'il y aura progressivement plus de personnes qui quitteront la population active dans les années à venir et moins de jeunes travailleurs disponibles pour les remplacer. L'âge moyen des personnes désignées pour l'immigration par Terre-Neuve-et-Labrador en 2021 était de 31 ans.

Comme la plupart des endroits dans le monde, Terre-Neuve-et-Labrador a dû réagir à de profonds changements dans l'économie et le marché du travail, dont bon nombre sont sans précédent ou se produisent à un rythme accéléré. Ces réponses provinciales comprennent :

- Jeter les bases de nouvelles industries émergentes pour compléter les industries traditionnelles (p. ex., des initiatives visant à répondre aux demandes et à en créer dans une variété croissante de domaines, allant de l'industrie de la technologie aux arts et à l'industrie cinématographique);
- Soutenir l'innovation, en particulier dans les domaines liés aux économies verte, bleue et technologique ;
- Explorer de nouveaux modèles de travail, comme les options de travail à distance, l'économie à la demande et l'utilisation de nouvelles technologies pour répondre plus efficacement aux besoins actuels en main-d'œuvre;
- Prendre en compte de nouvelles approches pour attirer les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs où il devient de plus en plus difficile d'en trouver, comme dans l'économie saisonnière et l'industrie du camionnage;
- Porter attention aux besoins en matière de formation et d'emploi des personnes issues d'une grande variété de milieux, y compris les personnes d'origines ethniques, d'âges, de sexes, de niveaux d'incapacité et d'étapes de la vie différents.

Étant donné que les réponses envisagées par Terre-Neuve-et-Labrador sont aussi multidimensionnelles que les défis eux-mêmes, un financement stable et flexible par le biais des transferts relatifs au marché du travail continuera d'être essentiel pour permettre à la province de promouvoir une croissance économique et de relever les défis actuels et futurs du marché du travail.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi de Terre-Neuve-et-Labrador

Les services publics d'emplois de Terre-Neuve-et-Labrador contribuent à garantir que la province dispose de travailleuses et travailleurs qualifiés pour une économie en pleine croissance. Nos programmes et services intégrés du marché du travail aident à :

- Développer et renforcer les connaissances, les compétences et les capacités des individus;
- Faciliter un appariement plus efficace et efficient d'une main-d'œuvre qualifiée avec les besoins actuels et nouveaux des employeurs;
- Relever les défis du marché du travail auxquels sont confrontés les employeurs ainsi que les travailleurs et travailleuses de Terre-Neuve-et-Labrador;
- Promouvoir la croissance de l'emploi;
- Soutenir les priorités et les objectifs stratégiques de l'économie provinciale.

Un facteur clé du succès et de l'amélioration continue des services publics d'emplois a été les investissements effectués dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail. Les investissements effectués dans le cadre des EDMT et des EDMO permettent à la province de tirer parti de diverses possibilités économiques et de formation de pointe menant à la création d'emplois et à la croissance. Les clients et clientes acquièrent des compétences, obtiennent et conservent un emploi grâce à leur participation à des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Depuis 2017, Terre-Neuve-et-Labrador a servi plus de 61 000 personnes dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail. Au cours de la même période, plus de 20 000 personnes ont participé à des interventions de développement des compétences, ce qui a amélioré les résultats en matière d'emploi, les salaires et a aidé les employeurs à pourvoir des postes en raison de pénuries de main-d'œuvre.

Dans le cadre des engagements pris dans le budget de 2017, les fonds supplémentaires investis dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail ont permis à Terre-Neuve-et-Labrador d'accroître sa capacité à fournir des services d'aide à l'emploi (SAE). Compte tenu de l'augmentation prévue de la demande de services, la province a établi quatre bureaux Options d'emploi à St. John's (deux emplacements), Grand Falls — Windsor et Corner Brook, afin de fournir des services de consultation en emploi et de gestion de cas à la clientèle admissible à l'assurance-emploi. Grâce à cette augmentation de la capacité, le nombre d'interventions des SAE a augmenté de façon constante. En 2017-2018, il y a eu 3 613 interventions des SAE, et ce nombre augmenta à 15 743 en 2020-2021. Le ratio intervention-client/cliente est passé de 1,3 en 2017-2018 à 2,6 en 2019-2020 et à 2,3 en 2020-2021.

De plus, les investissements prévus dans le budget de 2017 ont permis des investissements supplémentaires dans le cadre du programme de Partenariats du marché du travail afin d'aider les employeurs, les associations d'employeurs ou de personnes en emploi, les groupes communautaires et les communautés dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et d'activités liées au marché du travail pour faire face aux ajustements de la main-d'œuvre et répondre aux besoins en ressources humaines. Les investissements sont passés de 4,5 millions de dollars en 2017-2018 à 12,5 millions de dollars en 2020-2021. Ces projets ont touché de nombreux secteurs, y compris le pétrole et le gaz, la technologie, l'agriculture, l'aquaculture, la foresterie, l'exploitation minière et les communautés.

La COVID-19 a touché de nombreuses industries clés de Terre-Neuve-et-Labrador. Pour aider à atténuer les répercussions, le financement fédéral supplémentaire unique de 18,9 millions de dollars fourni

dans le cadre des EDMO a été investi dans des secteurs clés du marché du travail et a permis à la province d'accroître les services aux jeunes, aux personnes handicapées, aux bénéficiaires du soutien du revenu et aux nouveaux arrivants. En voici quelques exemples :

- En raison de la pandémie de COVID-19, le Collège de l'Atlantique Nord et l'Université Memorial ont reçu un financement de trois millions de dollars pour aider les étudiants et étudiantes du programme coopératif qui éprouvaient des difficultés à obtenir les stages dont ils avaient besoin pour terminer leurs programmes.
- Malgré les défis posés par la COVID-19, le projet pilote Transitions for Individuals with Autism a aidé plus de 30 personnes à trouver un emploi valorisant. De plus, le projet pilote a reçu le prestigieux prix Projet zéro des Nations Unies, qui récompense les solutions novatrices et efficaces visant à éliminer les obstacles à l'emploi. Grâce à un financement supplémentaire de trois millions de dollars accordé dans le cadre de l'Entente Canada – Terre-Neuve-et-Labrador pour le développement de la main-d'œuvre, le projet a pu être étendu à six autres régions de la province.
- Deux organismes communautaires (Stella's Circle et Choices for Youth) ont reçu du financement pour planifier la mise en œuvre d'un projet pilote de soutien du revenu visant à accroître l'autonomie par la participation au marché du travail. Le projet pilote a débuté en 2021-2022.
- techNL a reçu des fonds pour mettre en œuvre une stratégie à deux volets visant à combler le manque de talents dans le secteur des technologies. La stratégie sur les talents et l'immigration dans le secteur des technologies fournira des mesures de soutien liées à l'emploi afin de sensibiliser, d'établir des liens et de combiner les efforts de plusieurs entreprises dans le cadre d'initiatives en matière de talents et d'immigration.

Pour l'avenir, Terre-Neuve-et-Labrador se trouve dans une position unique. Sans égard aux incidences désastreuses de la COVID-19, nous avons un taux de chômage élevé, une population et une main-d'œuvre vieillissante, et d'importantes lacunes en matière de compétences, en particulier dans les régions rurales de la province. Malgré cela, la province est sur le point d'effectuer une transition majeure vers une économie axée sur les énergies renouvelables. Notre environnement économique et industriel en évolution est sur le point de connaître une croissance économique importante. Nous continuerons à soutenir les secteurs en croissance et

émergents tels que la technologie et les mines, tout en relevant les défis importants du secteur des soins de santé. L'immigration et le soutien à notre population de nouveaux arrivants demeurent une priorité clé pour le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, afin de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Compte tenu de la transformation de la nature du travail, il est essentiel que les programmes et services d'emploi et de formation du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador évoluent en parallèle. Les réponses envisagées par Terre-Neuve-et-Labrador étant aussi multidimensionnelles que les défis eux-mêmes, un financement soutenu et flexible dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail sera essentiel pour permettre à la province de promouvoir une nouvelle croissance économique et de relever les défis actuels et futurs du marché du travail.

Pleins feux sur les programmes :

Le projet pilote « Employment's Transition for Individuals with Autism » aide les personnes atteintes d'autisme à trouver un emploi significatif à long terme. Nous savons depuis longtemps que les personnes atteintes du spectre de l'autisme ont besoin d'aide pour avoir accès aux services et aux aides nécessaires à l'obtention d'un emploi rémunéré à long terme. Le défi a été de concevoir et de mettre en œuvre un programme de soutien qui réponde aux besoins particuliers, souvent non liés à l'emploi, des personnes atteintes d'autisme, tout en utilisant leurs compétences de haut niveau pour les présenter aux employeurs avec des soutiens limités ou temporaires. Par le biais de sessions de développement professionnel, le programme soutient les participants et participantes tout au long du processus de recherche d'emploi et les aide à développer et à améliorer leurs compétences sociales et de communication. Les participants et participantes préparent une trousse d'outils personnalisée pour les travailleurs et travailleuses, qui fournit des stratégies et des mesures d'adaptation pour encourager l'indépendance et la réussite sur le lieu de travail. Le programme collabore également avec les employeurs et donne un aperçu des mesures d'adaptation et des stratégies qui aideront la personne qui y participe ou y travaille à devenir plus autonome. Grâce à l'Entente Canada - Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement de la main-d'œuvre, ce projet a récemment pris de l'expansion dans toute la province et a permis à un certain nombre de personnes qualifiées et talentueuses atteintes du spectre de l'autisme de trouver un emploi intéressant. Plus récemment, Avalon Employment Incorporated a reçu le prix du projet Zéro des Nations Unies pour des solutions novatrices et efficaces visant à éliminer les obstacles à l'emploi.

Yukon

État du marché du travail

À la fin de mars 2020, l'économie du Yukon demeurait solide et était caractérisée par une croissance de la population, une augmentation constante du PIB et un faible taux de chômage. Comme les années précédentes, il est difficile de recueillir des données publiables dans un petit marché. Les données indiquées ci-dessous sont tirées des rapports du Bureau des statistiques du Yukon.

Le marché du travail du Yukon en 2020-21

- Taux de chômage en 2020 : 5,2 % (taux le plus bas au Canada pour la cinquième année consécutive)
- Taux de participation en 2020 : 70,9 %
- Population active en 2020 : 22 900 (21 700 travailleurs, 1 200 chômeurs)
- 10 600 personnes n'avaient pas d'emploi en 2020 (personnes de 15 ans et plus, en chômage ou ne faisant pas partie de la population active). De ce nombre :
  - 5 900 n'avaient pas travaillé au cours de l'année écoulée ou n'avaient jamais travaillé;
  - 10 600 avaient travaillé au cours de l'année écoulée ou n'avaient jamais travaillé.
- Parmi les personnes qui avaient travaillé au cours des 12 mois précédents :
  - 1 600 avaient perdu leur emploi à cause d'un licenciement
  - 600 étaient retournés aux études
  - 300 avaient pris leur retraite
  - 200 avaient perdu leur emploi à cause d'une mise à pied temporaire
  - 500 ont mentionné des raisons personnelles ou autres (maladie, incapacité, raisons personnelles ou familiales, insatisfaction, etc.)
- Des 9 400 personnes ayant indiqué qu'elles ne faisaient pas partir de la population active, 1 000 souhaitaient travailler. Malgré ce potentiel, les employeurs continuent de déclarer avoir de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés.
- En 2020, le taux de chômage était plus important en milieu rural et les Yukonnais autochtones continuaient d'afficher un taux de chômage plus élevé, soit 15,4 % à l'échelle du territoire par rapport à 5,2 % pour les Yukonnais non autochtones.
- Les nouveaux arrivants ont tendance à être surreprésentés dans les secteurs du commerce de détail et des services, mais sous-représentés dans la plupart des autres secteurs. Ceux

qui œuvraient dans les secteurs du commerce de détail et des services occupaient souvent des emplois exigeant moins que leurs qualifications.

- À l'automne 2020, 76,8 % des employés des entreprises yukonnaises occupaient un emploi à temps plein et 90,5 % de tous les employés travaillaient à Whitehorse.

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi au Yukon

Grâce à la nouvelle flexibilité offerte par les transferts relatifs au marché du travail de 2017, le Yukon a regroupé plus de 20 programmes du marché du travail en une série de trois programmes. En 2019, trois programmes ont été conçus en fonction du demandeur. Carrière PLUS offre une aide financière aux particuliers, Dotation PLUS, aux employeurs et Croissance PLUS, aux organisations. L'objectif est de lancer le processus de financement en évaluant les besoins liés au marché du travail du demandeur. Le personnel du gouvernement du Yukon détermine ensuite une source de financement, soit une des transferts relatifs au marché du travail ou des fonds du gouvernement du Yukon. Les programmes sont conçus pour tenir compte des priorités du marché du travail. En d'autres mots, les programmes ne changent pas lorsque les priorités évoluent.

Ainsi, lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé et que les entreprises ont dû fermer temporairement, voire définitivement, le Yukon a pu profiter pleinement du financement supplémentaire accordé par le Canada dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail sans avoir à élaborer de nouveaux programmes.

Les innovations des programmes PLUS et le financement supplémentaire ont permis une certaine flexibilité pour :

- accroître la collaboration entre les ministères, ce qui soutient la vision du Yukon d'une approche gouvernementale unique;
- intégrer et valoriser les façons de savoir, de faire, d'apprendre et d'être des Premières Nations;
- collaborer avec les gouvernements des Premières Nations pour soutenir leurs objectifs en matière de marché du travail, et appuyer les services d'emplois dirigés par les Premières Nations.

Par conséquent, en 2020-2021, le Yukon a vu des programmes et de projets du marché du travail plus innovateurs et plus marquants qui ont :

- facilité la participation de groupes sous-représentés à des programmes jamais vus au Yukon;
- mobilisé un nombre croissant d'employeurs;
- augmenté le nombre de projets conçus et exécutés par les Premières Nations, avec des activités adaptées à leur culture;

- tendu la main à un plus grand nombre de collectivités éloignées;
- fait intervenir un plus grand nombre de ministères du gouvernement du Yukon, dont Énergie, Mines et Ressources, Santé et Services sociaux, Tourismes et Culture, Développement économique et Services communautaires, afin d'atteindre les objectifs communs dans le cadre des mesures de lutte contre la pandémie.

Grâce à la flexibilité intégrée à **Croissance PLUS, Carrière PLUS** et **Dotation PLUS**, le Yukon n'a pas eu à concevoir un nouveau programme pour répondre à la COVID-19. Cette flexibilité a été mise à l'épreuve plus tard, au printemps 2020, lorsque les entreprises ont fermé leurs portes et que les gens ont commencé à travailler et à étudier à la maison.

Au début de l'exercice financier, alors que les entreprises du Yukon fermaient leurs portes et que les chaînes d'approvisionnement étaient perturbées, la préoccupation immédiate était d'assurer la continuité des services essentiels. Une deuxième préoccupation concernait les étudiants de niveau postsecondaire qui comptaient sur les emplois d'été pour payer leurs études, et l'incidence en aval sur le marché du travail d'une cohorte importante qui pourrait devoir interrompre ses études.

En mai 2020, le Yukon a annoncé ses priorités à court terme en matière de marché du travail pour faire face à la crise de la COVID-19 :

- Aider les employeurs à embaucher des étudiants de niveau postsecondaire;
- Pourvoir les postes de services essentiels pour assurer la continuité des services;
- Appuyer les secteurs touristiques et de l'hébergement;
- Aider les fournisseurs de services et les employeurs à adapter leurs activités pour tenir compte des précautions liées à la COVID-19.

Dans le cadre de **Carrière PLUS (pour les particuliers)**, le Yukon a soutenu la formation des Yukonnais comme auparavant. Grâce au financement supplémentaire accordé par le gouvernement fédéral en réponse à la COVID-19, le Yukon a soutenu les étudiants de niveau postsecondaire et les apprentis, et a versé un paiement unique de 500 $ à 666 étudiants adultes pour les aider à faire la transition vers l'apprentissage en ligne. En raison des mesures liées à la COVID-19, de nombreux programmes d'études postsecondaires et de formation sont passés à l'apprentissage en ligne et à distance, créant ainsi une expérience très différente pour les apprenants adultes qui faisaient des études universitaires ou collégiales ou qui suivaient une formation technique ou dans les métiers. Cette subvention a permis aux apprenants

adultes du Yukon d'acheter la technologie nécessaire pour gérer plus efficacement l'apprentissage en ligne et à distance, et réussir.

Grâce à la flexibilité de **Dotation PLUS**, le Yukon a dégagé en priorité 750 000 $ pour aider les employeurs du Yukon à créer de nouvelles possibilités d'emploi d'été et d'expérience de travail pour les étudiants diplômés et de niveau postsecondaire. Dotation PLUS a aidé les étudiants à continuer à toucher un revenu et à acquérir des compétences pour le marché du travail en les mettant en rapport avec des entreprises qui fournissaient ou exigeaient des services critiques et essentiels et en offrant des subventions salariales allant jusqu'à 20 $ l'heure.

Dotation PLUS a aussi accordé aux employeurs une contribution au titre des salaires afin d'éviter la mise à pied d'employés clés, de préserver les services essentiels et de faire en sorte que le Yukon soit prêt à prendre l'activité économique après l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19.

Au total, le Yukon a versé 1,28 million de dollars à des employeurs, ce qui représente 74 ententes qui ont permis de sauver ou de créer plus de 330 emplois, principalement dans les secteurs de la production et de la distribution alimentaire, et du tourisme. Par l'entremise de **Croissance PLUS**, le Yukon a versé 5,7 millions de dollars à 33 organisations, dont des gouvernements des Premières Nations. Ce financement a permis de soutenir 52 projets, servant plus de 10 000 Yukonnais. Croissance PLUS a soutenu les fournisseurs de services qui avaient besoin d'aide pour adapter leurs activités aux précautions prises en réponse à la COVID-19. Dans certains cas, ce soutien consistait simplement à continuer à leur fournir des fonds pour leurs frais généraux afin de les empêcher de fermer leurs portes et de mettre à pied des milliers d'employés. D'autres organisations se sont tournées vers la prestation de services en ligne, et certains de ces changements ont nécessité des achats technologiques.

La flexibilité de **Croissance PLUS** a également permis au Yukon de travailler avec les Premières Nations à l'élaboration de programmes relatifs au marché du travail. Le centre d'apprentissage de la Première Nation Kwanlin Dün a offert des programmes d'emploi en s'appuyant sur les façons traditionnelles de savoir, de faire, d'apprendre et d'être. Que ce soit sur le terrain ou par l'entremise des cercles de connaissances traditionnelles, nous avons constaté que ces programmes ont permis aux participants de progresser vers leurs objectifs d'emploi.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le financement supplémentaire a permis au Yukon de soutenir des projets novateurs dirigés par les Premières Nations qui intègrent les façons traditionnelles de savoir, de faire, d'apprendre et d'être pour aider les personnes les plus éloignées du marché du travail à être actif dans leur communauté et à progresser dans le continuum du marché du travail. L'inclusion d'Aînés dans les projets pour fournir un soutien et des conseils s'est avérée inestimable pour maintenir la motivation, le bien-être et le lien avec les projets.

Les bureaux d'emploi et de formation des Premières Nations se tournent de plus en plus vers les activités d'apprentissage sur le terrain comme moyen d'accroître le lien avec les cultures des participants, ce qui permet de transmettre les compétences essentielles à la réussite. Récemment, des communautés ont commencé à se préparer à piloter des projets visant à enseigner des matières comme l'anglais et les mathématiques sur le terrain. Une formation adaptée à la culture démontre une réconciliation authentique et permet aux gouvernements des Premières Nations et aux participants aux programmes de chercher à réussir selon leurs propres conditions.

Des programmes rigoureux axés sur les jeunes, comme le programme de lutte contre les incendies de végétation des Premières Nations du Yukon et le programme Sundog Veggies, ont mis les jeunes au défi de tester leurs aptitudes, de développer leur confiance et leurs compétences, tout en leur offrant un soutien adapté à leur culture. Qu'ils restent dans ces carrières ou se dirigent vers d'autres voies, ces expériences sont hautement transférables et orientent les participants vers des avenirs qu'ils n'auraient peut-être jamais imaginés.

Le Yukon a pu obtenir des résultats immédiats lors de sa réponse à la crise de la COVID-19 en ciblant les populations et les secteurs les plus durement touchés, afin de préserver les emplois à long terme et de maintenir les étudiants dans leur parcours d'études postsecondaires. Grâce au financement et à la flexibilité des transferts relatifs au marché du travail, le Yukon a sauvé ou créé plus de 330 emplois au cours du seul été 2020, et bien plus après cela.

Territoires du Nord-Ouest

État du marché du travail

Le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) se caractérise par une forte proportion d'emplois dans le secteur public, dominés par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. De plus, les principaux secteurs qui contribuent au PIB, comme l'exploitation minière et la construction, dépendent actuellement d'une main-d'œuvre interprovinciale ou interterritoriale importante qui provient de l'extérieur du territoire.

Le taux d'emploi dans les T.N.-O. était de 72,4 % en janvier 2022, soit 3,0 % de plus qu'en décembre 2021, et le plus élevé pour le mois de janvier depuis 2008.

Alors que le taux d'emploi global est élevé, les communautés à l'extérieure de Yellowknife continuent d'avoir des taux d'emploi plus faibles (66,9 % en janvier 2022) en comparaison avec ceux de la capitale (77,3 % en janvier 2022 pour Yellowknife). Similairement, le taux d'emploi pour les populations autochtones (65,9 % en janvier 2022) est significativement plus faible que celui des Ténois non-autochtones (76,8 % en janvier 2022).

En 2021, les taux d'emploi variaient de 46,8 % chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires à 87,5 % chez celles détenant un diplôme universitaire, ce qui démontre la forte association entre le niveau de scolarité et l'emploi.

Le taux d'emploi relativement élevé aux T.N.-O. pendant la pandémie de COVID-19 est lié à de nombreux facteurs, comme le faible nombre de cas de COVID-19 dans le Territoire, la possibilité de faire du télétravail pour les fonctionnaires ainsi que les emplois demandant moins de qualifications découlant de la pandémie et ayant été jugés comme essentiels, comme les agents de sécurité, les nettoyeurs spécialisés et les concierges, la logistique et la livraison. Alors que les possibilités d'emplois liées à la pandémie se résorbent, l'impact de la fermeture quasi-complète du secteur du tourisme se fait encore sentir avec une relance lente, les emplois dans le secteur de l'hébergement, de la restauration et des services ayant subi une diminution de 22 % par rapport au niveau prépandémique (de 1817 emplois en décembre 2019 à 1422 emplois en décembre 2021)[6].

Le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest devrait compter 13 700 possibilités d'emplois entre 2021 et 2030, soit une moyenne de 1370 emplois par année. La répartition des possibilités d'emploi prévues dans les six régions géographiques reflétera les niveaux d'emploi actuels, 61 % de toutes les possibilités d'emploi étant prévues dans la capitale, Yellowknife.

[6] Source: Survey of Employment Hours data from Statistics Canada https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410020101

Le rôle et l'impact des services publics d'emploi aux T.N.-O.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) offre divers programmes du marché du travail aux particuliers, aux employeurs, aux organisations et aux communautés par l'intermédiaire de ses centres de services régionaux. En 2020-2021, les programmes du MÉCF du GTNO ont fourni un soutien financier direct à 317 personnes et employeurs et ont permis de soutenir 1305 interventions de programme pour les clients et clientes.

Le GTNO est déterminé à s'assurer que les personnes vivant dans les Territoires du Nord-Ouest possèdent les compétences, la formation et l'éducation requises pour occuper les emplois en demande. Il travaille en partenariat avec les intervenants afin d'offrir des programmes qui répondent directement aux besoins en matière d'éducation et de formation et aux réalités économiques des communautés du Territoire. Il existe un besoin continu de mesures de soutien ciblées pour aider les segments sous-représentés du marché du travail à surmonter les obstacles à l'éducation et à l'emploi. Un système mieux coordonné entre les agents de prestation de services dans les T.N.-O. peut réduire les chevauchements, combler les lacunes dans la prestation des services et élargir la portée des services aux employeurs ainsi qu'aux personnes qui ont besoin de soutien.

Pour ceux et celles qui sont déjà sur le marché du travail, il est également important de combler les lacunes en matière d'éducation et d'emploi de la main-d'œuvre disponible, en particulier dans les petites communautés. Cela signifie qu'il faut améliorer les niveaux de compétence des personnes grâce à une éducation et à une formation pertinentes et à des mesures de soutien ciblées qui s'alignent sur le marché du travail.

L'impact du financement provenant des transferts relatifs au marché du travail

Le financement supplémentaire accordé aux PT dans le cadre du budget fédéral de 2017 par le biais des transferts relatifs au marché du travail a entraîné un investissement accru de 8,1 millions de dollars sur six ans pour les Territoires du Nord-Ouest. Ce financement a eu un impact positif sur la capacité du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à améliorer les programmes, les services et les soutiens relatifs au marché du travail qu'il offre aux clients, et à améliorer considérablement la capacité du territoire à soutenir la reprise du marché

du travail au sortir de la pandémie. Plus précisément, grâce à ce financement, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a :

- amélioré les mesures de soutien offertes par ses programmes du marché du travail aux particuliers, aux employeurs et aux organisations;
- remanié et amélioré ses programmes du marché du travail, notamment en les rationalisant de 25 à 9;
- amélioré le marketing et l'image de marque de ses programmes du marché du travail afin de commercialiser et de promouvoir les offres de programmes remaniés auprès de sa clientèle, y compris des documents de marketing, de nouvelles fiches d'information sur les programmes et des brochures;
- soutenu des initiatives stratégiques, notamment en entreprenant des recherches sur l'information sur le marché du travail avec le Conference Board du Canada;
- soutenu la mobilisation des intervenants et intervenantes afin d'éclairer l'élaboration du Plan d'action quadriennal 2021-2025 Des compétences pour réussir et des prévisions du marché du travail du GTNO.

Pleins feux sur les programmes :

Afin d'aider les particuliers et les employeurs à relever les défis posés par la pandémie de COVID-19 et d'appuyer la relance, le gouvernement des Territoire du Nord-Ouest s'est prévalu des transferts relatifs au marché du travail pour mettre en œuvre deux mesures clés :

- Une nouvelle subvention salariale pour la relance du marché du travail a été mise en œuvre en février/mars 2021. Elle prévoit des subventions salariales rétroactives pour aider les employeurs touchés par la COVID-19 à réembaucher des travailleurs, le financement de projets pour aider des organisations communautaires à soutenir la relance de l'économie et du marché du travail dans les T.N.-O., et des mesures de soutien pour que les communautés puissent embaucher des citoyens dans une variété de postes qui répondent aux besoins liés à la pandémie et appuient la relance du marché du travail.
- Le Programme de relance du marché du travail a fourni un soutien direct pour 154 postes. MÉCF a aussi approuvé deux projets communautaires et fourni

une aide financière à 25 communautés des T.N.-O.

- Une subvention salariale pour la relance du marché du travail a été mise en œuvre de septembre 2021 à février 2022 pour soutenir le maintien en poste ou le retour des employés en milieu de travail dans un environnement où les entreprises devaient réduire leurs services ou activités en raison des ordonnances de santé publique.
- Vingt-six (26) demandes de subventions salariales ont permis de financer 115 postes dans les Territoires du Nord-Ouest.

Soutenir la prise de décision fondée sur des données probantes grâce à l'information sur le marché du travail

Les transferts relatifs au marché du travail ont apporté un soutien essentiel à l'initiative Des compétences pour réussir du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, la principale stratégie relative au marché du travail des T.N.-O., qui vise à améliorer la réussite professionnelle des résidents des T.N.-O., à combler les lacunes en matière de compétences pour les emplois en demande et à répondre plus efficacement aux besoins des employeurs et des industries.
Tout au long de 2020 et 2021, les transferts relatifs au marché du travail ont soutenu :

- une vaste mobilisation du public pour éclairer l'élaboration du nouveau plan d'action quadriennal de l'initiative Des compétences pour réussir de 2021-2025 (le plan d'action), qui sert de feuille de route pour les activités et les investissements en matière d'éducation, de formation et de renforcement des compétences par le gouvernement des T.N.-O. de 2021 à 2025;
- l'élaboration et la publication du nouveau plan d'action, qui comprend 17 mesures visant à aborder les priorités du marché du travail;
- la mise à jour de l'information sur le marché du travail propre aux T.N.-O., y compris l'actualisation de l'évaluation des besoins et des prévisions du marché du travail, réalisée par le Conference Board du Canada, qui décrit les demandes d'emploi par profession d'aujourd'hui à 2040 dans les T.N.-O.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'initiative Des compétences pour réussir du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, veuillez consulter le site Web à l'adresse : **https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/des-competences-pour-reussir**

PANCANADIENNE Situation 3

Les personnes handicapées — un axe spécifique des services d'emplois PT

Personnes handicapées — une réserve sous-utilisée de talents ayant des besoins particuliers

Le taux de chômage des personnes handicapées est environ 50 % plus élevé que celui de la population canadienne de 25 ans et plus (Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017). Plusieurs secteurs du marché du travail étant confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, les personnes handicapées constituent un segment de la population qui peut aider à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée. Cependant, des obstacles demeurent limitant l'intégration au marché du travail de nombreuses personnes handicapées :

- leur potentiel, leur talent, leur disponibilité et leur capacité sont inégalement connus des employeurs;
- leur parcours vers l'emploi, y compris les périodes clés comme la transition entre l'école et le marché du travail, peut nécessiter des mesures de soutien et des ressources supplémentaires pour réussir;
- les mesures de soutien et les ressources pourraient être mieux coordonnées.

Participation des personnes handicapées au marché du travail : une priorité commune

Avec la signature des EDMO, les gouvernements FPT ont insisté sur leur engagement continu d'allouer les ressources nécessaires pour garantir que les personnes handicapées puissent participer pleinement au marché du travail. Entre 2017 et 2023, les investissements des gouvernements FPT destinés aux personnes handicapées ont atteint 3,09 milliards de dollars (1,85 milliard de dollars du gouvernement fédéral et 1,24 milliard de dollars des gouvernements PT).

Les gouvernements PT en action

Grâce à cet important financement, les PT prennent des mesures pour assurer la participation des personnes handicapées au marché du travail, dont les suivantes :

- un ensemble diversifié, inclusif et adapté de services d'emplois ciblant leurs besoins et leur situation uniques;
- des mesures visant à sensibiliser les employeurs au potentiel des personnes handicapées sur le marché du travail et des mesures de soutien pour faciliter leur embauche;
- le développement d'approches coordonnées pour des systèmes de soutien global axé sur les besoins de la personne, incluant les employeurs, les gouvernements, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires, etc.

Section 4
Défis futurs

Tendances et défis du marché du travail

Avec la collaboration du CIMT

Reprise à plus long terme pour certains secteurs

Après trois mois consécutifs de croissance, l'emploi a atteint 19 640 300 postes en mai 2022 et est désormais supérieur de 2,47 % à son niveau prépandémique de février 2020. Le taux de chômage (qui s'élève maintenant à 5,1 %) est à son niveau le plus bas depuis 1976, date à laquelle des données comparables ont été rendues disponibles. Le taux d'emploi, plus lent à se redresser, est revenu pour la première fois à son niveau d'avant la COVID en février 2022 et se maintient. Par ailleurs, la sous-utilisation de la main-d'œuvre a légèrement augmenté en avril par rapport à mars 2022 (+0,8 points de pourcentage), en grande partie en raison de l'augmentation des absences pour cause de maladie ou d'invalidité personnelle.

De nombreux défis importants restent à relever et nécessitent un suivi attentif dans les mois et années à venir. Les vagues successives de variants de la COVID-19 ont nécessité l'imposition de directives sanitaires plus strictes et de restrictions sur les activités commerciales. Ces mesures de santé et de sécurité prudentes ont entraîné une augmentation des pertes d'emploi et de revenus pour de nombreux travailleurs et travailleuses, qui sont plus susceptibles de faire partie des personnes ayant un faible niveau d'éducation et des emplois moins bien rémunérés. Les effets continus liés à la COVID-19 continueront à modifier les profils de risque et de rendement entre les professions et les secteurs de l'économie.

Défis démographiques et pénuries de main-d'œuvre

Avant la pandémie de COVID-19, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences étaient un défi persistant signalé par les entreprises partout au Canada. La reprise économique rapide mais incomplète a ramené cette question à l'avant-plan, un enjeu particulièrement aigu dans certains secteurs, comme ceux de la restauration et de l'hébergement, où le nombre d'offres d'emploi a atteint un record historique de 89 100 ouvertures au deuxième trimestre de 2021, soit 11 600 de plus qu'au deuxième trimestre de 2019. D'autres secteurs connaissent également un nombre record de postes vacants, y compris le secteur manufacturier et les soins de santé. Au dernier trimestre de 2021, on comptait 915 545 postes vacants dans tout le Canada. Tous les PT font maintenant face à des taux de postes vacants élevés, et continueront vraisemblablement à y être confrontés. Un facteur important, mais incertain, de la reprise économique du Canada sera de

veiller à ce que les travailleurs détiennent et mettent à jour les compétences nécessaires à leur pleine participation au marché du travail ainsi que l'appariement efficace des travailleurs et travailleuses avec les emplois disponibles, particulièrement dans les secteurs où la demande de main-d'œuvre est forte. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences peuvent ainsi nuire à la croissance de plusieurs secteurs économiques importants, affectant la croissance du pays dans son ensemble.

La population canadienne vieillit également. Selon Statistique Canada, en 2020-2021, l'augmentation naturelle de la population canadienne était à son plus bas niveau depuis 1971-1972. L'augmentation de l'espérance de vie, combinée à un faible taux de natalité, a fait augmenter de façon constante la proportion de Canadiens et de Canadiennes de plus de 65 ans (18,5 %) par rapport aux enfants de 0 à 14 ans (15,7 %). Pour maintenir la taille de l'économie canadienne, il faudra accroître la productivitémoyenne, ce qui peut être réalisé en améliorant la formation et le développement des compétences. À cet égard, les Transferts relatifs au marché du travail jouent un rôle important en permettant aux PT de développer des initiatives visant à augmenter le bassin de main-d'œuvre qualifiée, notamment en intégrant une part plus importante des groupes sous-représentés sur le marché du travail, et en rehaussant les compétences des travailleurs.

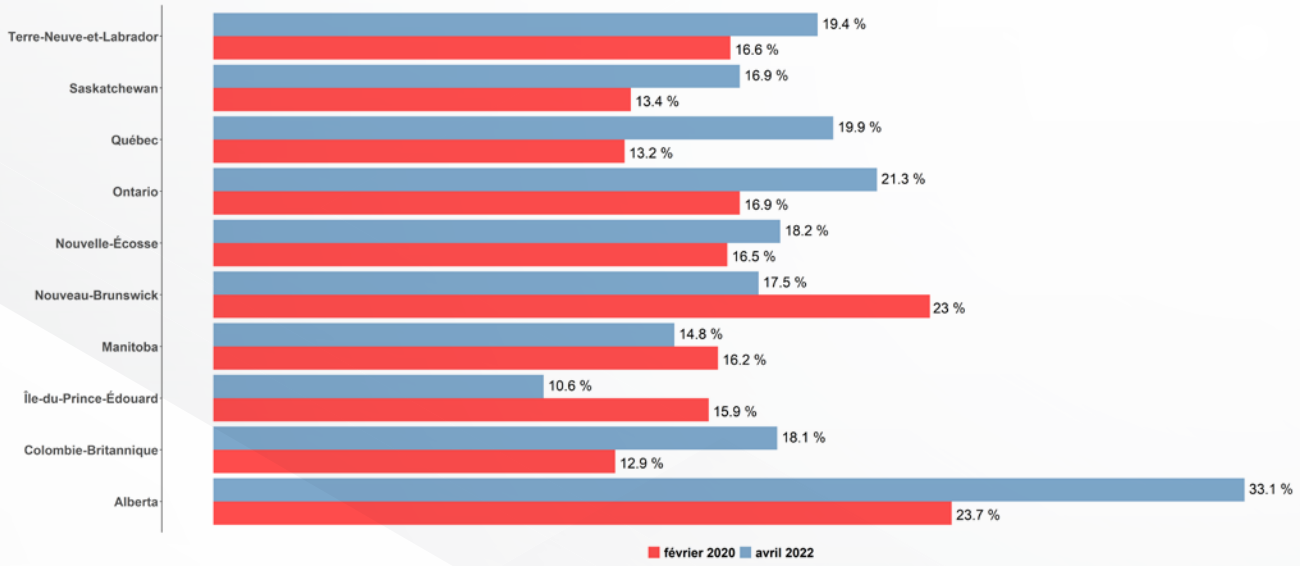
Chômage de longue durée

Le chômage de longue durée a augmenté considérablement pendant la pandémie et, à 224 200 personnes en avril 2022, il reste supérieur de près de 25 % à celui juste avant la pandémie. Cela représente toutefois une réduction importante par rapport au sommet de 506 800 personnes en décembre 2020.

Le graphique 5 montre que ce problème persiste à divers degrés dans toutes les provinces (les données ne sont pas disponibles pour les territoires). Ce n'est qu'au Nouveau-Brunswick (N.-B.) et au Manitoba (Man.), par exemple, que la part du chômage de longue durée[7] a diminué en deçà de ce qu'elle était en février 2020, passant de 23 % à 18 % au N.-B. et de 16 % à 15 % au Man. À l'inverse, l'Alberta (AB), le Québec (QC) et la Colombie-Britannique (C.-B.) ont connu les plus fortes augmentations de la proportion de personnes sans emploi depuis 27 semaines ou plus par rapport à l'ensemble des personnes sans emploi. En Alberta, le nombre de personnes sans emploi de longue durée a augmenté de 11 % par rapport à février 2020 (+ 4 600 personnes), ce qui fait passer la proportion de personnes sans emploi de longue durée de 22 % à 33 %. Cette situation est semblable au QC et en C. -B., où le nombre de personnes sans emploi de longue durée a augmenté de 32 % (+ 8 100 personnes) et de 50 % (+ 9 000 personnes), respectivement. Cela fait passer les parts respectives de 13 % à 20 % au QC. et de 13 % à 18 % en C. -B.

[7] La part du chômage de longue durée reflète le nombre de personnes au chômage depuis 27 semaines ou plus, par rapport au nombre total de personnes au chômage.

Graphique 5 : Part du chômage de longue durée par province, février 2022 par rapport à avril 2022



Plus les personnes restent longtemps sans emploi, plus il leur est difficile de réintégrer le marché du travail. Par conséquent, il s'agit d'un défi crucial du marché du travail qui doit être surveillé.

La nature changeante du travail

Le Canada a enregistré un gain de 2,3 millions d'emplois entre 2009 et 2019.[8] En même temps, les changements technologiques rapides, y compris la transformation numérique de multiples industries, les progrès de l'intelligence artificielle, la croissance des emplois verts, le besoin de davantage de personnel dans les métiers spécialisés et le déplacement de nombreuses personnes dans le secteur pétrolier et gazier, remodèlent le paysage de l'emploi dans tout le pays. Ces transformations ont accru la demande pour de la main-d'œuvre hautement qualifiée pour plusieurs emplois et plusieurs secteurs. Selon le système de projection des professions au Canada, les emplois demandant un niveau de compétences élevé auront un besoin élevé de main-d'œuvre au cours des prochaines années, comptant pour 75 % de la hausse de l'emploi entre 2019 et 2028[9].

La pandémie a modifié le lieu et la manière dont de nombreux Canadiens et Canadiennes travaillent, près d'un quart de tous les travailleurs et travailleuses exerçant exclusivement à domicile, contre 7,5 % en 2016.[10] Ces changements sont aggravés par la prévalence croissante du

[8] Tableau 14-10-023-01 de Statistique Canada : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles.
[9] https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1ilshtml@-fra.jsp?lid=29&fid=1&lang=fr
[10] Le Quotidien – Enquête sur la population active, janvier 2022 (statcan.gc.ca)

« travail à la demande » moins sûr et par les lacunes dans les données concernant l'emploi et les salaires de ces Canadiens et Canadiennes, ainsi que par l'incertitude quant à leur place dans le système d'assurance-emploi.[11] Ces changements dans la nature du travail, les compétences dont les gens ont besoin pour trouver et conserver un emploi et les attentes des gens à l'égard de leur carrière sont interreliés et nécessitent des solutions stratégiques et des programmes adaptés, car ils ne sont pas près de disparaître.

Répondre aux tendances et aux défis du marché du travail

Avec des taux de chômage historiquement bas, les pénuries sur le marché du travail et le vieillissement de la population soulignent l'importance d'une collaboration plus étroite avec les partenaires du marché du travail tels que les employeurs afin de s'assurer qu'ils aient accès aux travailleurs qualifiés qu'ils ont besoins pour appuyer l'innovation et la croissance de leur entreprise. Les services publics d'emplois devront être proactifs dans l'appariement des compétences avec les emplois et ainsi aider les employeurs à accéder à un bassin de main-d'œuvre qualifiée et à conserver leurs effectifs tout en favorisant le perfectionnement continu des compétences et la requalification, ce qui contribue à accroître la rétention sur le marché du travail. Les PT doivent viser à adapter leurs services d'emplois afin de diminuer la pauvreté, d'améliorer la résilience des marchés du travail et de favoriser une croissance économique inclusive et équitable pour tous.

[11] Les répercussions de la COVID-19 sur l'économie à la demande : préoccupations à court et long termes (statcan.gc.ca)

Services de l'emploi de demain

Les services de l'emploi à l'ère numérique

Les services de l'emploi ont été au cœur des réponses gouvernementales à la pandémie. Les deux dernières années ont montré la portée et l'ampleur des services qui peuvent être offerts aux travailleurs, aux travailleuses et aux employeurs du Canada et ont vu une accélération de la transformation du modèle de prestation de services. Cette orientation vers le numérique comprend l'évaluation des divers besoins des personnes sans emploi, la garantie que tous les travailleurs et travailleuses ont accès aux services de perfectionnement dont ils ont besoin, la formation en ligne, les outils d'évaluation pilotés par l'intelligence artificielle et une meilleure information sur le marché du travail. Pour accroître la réactivité et la portée locale et régionale que la technologie peut permettre, un leadership, des efforts et des investissements continus sont nécessaires. Les nouvelles technologies continueront de changer les services d'emplois des PT, mais ces derniers devront maintenir la prestation de services traditionnels pour les personnes à la recherche d'un emploi qui n'ont pas de connaissances numériques ou d'accès à l'internet afin d'éviter l'exclusion numérique.

Amélioration des compétences et renouvellement des compétences

Les gouvernements FPT ont l'occasion de bâtir sur les leçons tirées de la pandémie. De nombreuses entreprises ont fait savoir qu'elles souhaitaient disposer d'un personnel hautement qualifié. La nature changeante du travail et des besoins du marché du travail nécessite de la part de tous les Canadiens qu'ils s'impliquent durant toute leur carrière dans des initiatives formation continue et de rehaussement des compétences. À ce titre, il sera essentiel de servir la clientèle actuelle pour que tous les Canadiens et Canadiennes puissent profiter des nouvelles tendances économiques. Les changements dans les secteurs économiques et la demande croissante de compétences de haut niveau accentueront encore l'importance des initiatives en matière de métiers spécialisés.

Travailler en étroite collaboration avec les partenaires locaux

Les pratiques exemplaires décrites tout au long du rapport prouvent que les initiatives gouvernementales, si elles veulent avoir des retombées positives durables, doivent être élaborées en étroite collaboration avec les partenaires locaux et régionaux du marché du travail afin d'adapter les services à leurs besoins. Ces derniers sont bien placés pour comprendre les conditions économiques locales et prévoir les variations des besoins du marché du travail. Les compétences et les types d'emploi peuvent varier considérablement d'un marché du travail local à l'autre et nécessitent des stratégies diverses.

Les PT se concertent en continu avec leurs partenaires du marché du travail afin d'établir les priorités et d'améliorer l'élaboration et la prestation des programmes et services qui répondent aux besoins de leurs marchés du travail locaux. Les flexibilités introduites dans le cadre des transferts relatifs au marché du travail se sont avérées bénéfiques pour l'efficacité des services publics d'emplois, qui gagnent de plus en plus à être intégrés dans leur environnement local.

Conclusion

Les PT et le gouvernement fédéral ont démontré au cours des dernières années et durant la crise historique qu'a été la COVID-19 que leur collaboration sous l'égide des transferts relatifs au marché du travail a été décisive afin d'aider les travailleurs et les employeurs canadiens à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail. Le présent rapport a cependant démontré que les gouvernements FPT ont travaillé ensemble pour faire face aux impacts que la pandémie a eus sur les marchés du travail. Un aspect clé de cette coopération a été l'architecture modernisée des transferts relatifs au marché du travail. Celle-ci a permis aux PT de disposer de davantage de financement et de flexibilités, un élément déterminant dans le renforcement de la capacité et de la réactivité des PT. Le taux de chômage au Canada, qui est désormais inférieur à celui observé avant le début de la pandémie, témoigne de l'impact de cette approche.

Plusieurs défis auxquels sont confrontés les marchés du travail locaux ont été abordés dans ce rapport. Les réponses appropriées pour relever ces défis varieront d'une région à l'autre, d'un secteur à l'autre et en fonction des caractéristiques sociodémographiques des populations locales. À cet égard, l'objectif demeure d'offrir le bon service, à la bonne clientèle, au bon moment. Les deux dernières années ont montré la nécessité d'une action rapide pour faire face aux chocs du marché du travail avec des réponses locales variées et démontré à quel point la collaboration entre les gouvernements est essentielle pour aider les Canadiens

et les Canadiennes dans le besoin. Dans les années à venir, les gouvernements FPT collaboreront pour faire face aux défis du marché du travail, notamment pour assurer le développement d'une main-d'œuvre inclusive et une croissance économique qui profitera à toute la population canadienne.

Dans son Budget 2022, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il prenait des mesures afin de renouveler son partenariat avec les PT afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs, des entreprises et de l'économie. Le gouvernement fédéral est déterminé à travailler collaborativement avec les PT sur des priorités communes afin d'appuyer les travailleurs et les employeurs Canadiens.

De leur côté, les PT ont identifié plusieurs enjeux prioritaires aux fins de discussions, incluant l'importance d'investissements soutenant des services d'emploi adaptés et donnant des résultats démontrables pour les citoyens de tous les PT; l'importance des données sur les clients basées sur des preuves pour appuyer l'élaboration de politiques publiques; la nécessité de créer et de maintenir un ensemble de programmes d'emploi et de formation adapté à chacun de leur marché du travail; l'opportunité de moderniser les ententes avec le gouvernement fédéral pour qu'il leur soit plus facile d'appuyer le développement d'une économie inclusive et productive; le besoin de disposer des moyens nécessaires pour élargir et rehausser l'offre de services destinés aux individus plus éloignés du marché du travail qui nécessitent des interventions plus intensives et le souhait de voir les ententes avec le gouvernement fédéral être plus flexibles et élargies à davantage d'objectifs.

Au sortir de la pandémie, tous les gouvernements au Canada cherchent à répondre aux besoins émergents et à appuyer de nouvelles initiatives afin de favoriser une croissance à long terme. Les gouvernements FPT sont ainsi déterminés à maintenir un leadership conjoint afin d'assurer que tous disposent du soutien nécessaire pour prospérer dans l'économie de demain.

A report by:

Forum of Labour Market Ministers

Forum des ministres du marché du travail

© Copyright 2022