

# RAPPORT ANNUEL 2019-2020

ENTENTE SUR LE DÉVELOPPEMENT  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL





<b>Présentation</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>Analyse du contexte et données d'emploi</b>	<b>3</b>
Analyse du contexte	3
Données sur l'emploi	3
Données sur l'emploi par secteur	4
<b>Données sur le produit intérieur brut (PIB)</b>	<b>4</b>
<b>COVID-19</b>	<b>5</b>
<b>Priorités et objectifs du programme</b>	<b>5</b>
<b>Priorités du programme</b>	<b>7</b>
Ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT)	7
Entente sur le développement du marché du travail Labour (EDMT)	8
<b>Objectifs du programme</b>	<b>8</b>
<b>Programmes pour les particuliers</b>	<b>8</b>
Programme de perfectionnement des compétences	8
Programme de démarrage d'entreprise	10
<b>Programmes pour les employeurs</b>	<b>11</b>
Programme de subventions salariales	11
Programme de formation des employés	11
<b>Programmes pour les organismes</b>	<b>12</b>
Services d'aide à l'emploi	12
Partenariats pour la création d'emplois	12
Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre	13
<b>Clients admissibles</b>	<b>13</b>
<b>Projets de recherche et d'innovation</b>	<b>13</b>
<b>Consultations et mobilisation</b>	<b>13</b>
Consultations internes	14
Intervenants externes	14
Consultations territoriales entreprises en 2019-2020	15
<b>Dépenses du programme – 2019-2020</b>	<b>15</b>
<b>Résultats et présentation de rapports</b>	<b>16</b>
Résultats	16
Rapports	16
<b>Évaluation</b>	<b>16</b>
<b>Conclusion</b>	<b>16</b>
<b>Annexe A – Intervenants</b>	<b>17</b>
Les gouvernements autochtones	17
Organisations scolaires	18
Organisations d'employeurs	18
Sociétés d'État	18
Organisations sans but lucratif	19



## Introduction

Le présent rapport annuel se veut un reflet des activités réalisées par rapport aux plans annuels de 2019-2020 soumis au *ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada* en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) administre les ententes de transfert sur le marché du travail au nom du GTNO.

## Analyse du contexte et données d'emploi

### Analyse du contexte

Les Territoires du Nord-Ouest (TNO) s'étendent sur une superficie d'environ 1 346 106 km<sup>2</sup> (à peu près la taille de l'Alberta et de la Saskatchewan réunies). Parmi les 33 collectivités ténaises, seulement cinq comptent une population de plus de 2 000 habitants. La population de Yellowknife (21 183 âmes en juillet 2019) représente presque la moitié de la population totale du territoire. Parmi les plus petites collectivités, beaucoup ne sont accessibles que par avion ou route de glace en hiver, un mode de transport de plus en plus précarisé par le changement climatique.

En avril 2020, le Bureau de la statistique des TNO a publié ses Estimations démographiques à partir des données de Statistique Canada<sup>1</sup>. La population ténaise a relativement peu changé entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 (44 909) et le 1<sup>er</sup> avril 2020 (44 982)<sup>2</sup>. On prévoit une croissance de la population dans les grands centres, et un déclin graduel dans plusieurs petites communautés<sup>3</sup>.

La population ténaise est constituée à peu près en parts égales d'Autochtones et de non-Autochtones. Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, 22 382 Autochtones vivaient sur le territoire, dont 5 173 (23 %) à Yellowknife.

L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 menée par Statistique Canada a montré que 20 % de la population ténaise de 15 ans et plus présentait un handicap (6 350)<sup>4</sup>, une augmentation significative par rapport aux 8,2 % (2 740 personnes) rapportés dans l'enquête de 2012.

### Données sur l'emploi

Les taux d'emploi des Autochtones comparés à ceux des non-Autochtones demeurent disproportionnés compte tenu de la répartition de la population. En décembre 2019, 48,3 % des Autochtones et 80,9 % des non-Autochtones occupaient un emploi<sup>5</sup>. Cela s'explique en partie par le nombre élevé de non-Autochtones dans la capitale, où on trouve davantage de possibilités d'emploi. Le taux d'emploi chez les Autochtones continue de croître petit à petit, et devrait augmenter au cours des 10 prochaines années.

<sup>1</sup> [https://www.statsnwt.ca/population/population-estimates/PopEst\\_Jul20.pdf](https://www.statsnwt.ca/population/population-estimates/PopEst_Jul20.pdf) (en anglais seulement)

<sup>2</sup> [https://www.statsnwt.ca/population/population-estimates/PopEst\\_Apr20.pdf](https://www.statsnwt.ca/population/population-estimates/PopEst_Apr20.pdf) (en anglais seulement)

<sup>3</sup> <https://www.statsnwt.ca/population/community-projections/> (en anglais seulement)

<sup>4</sup> Bureau de la statistique des TNO <https://www.statsnwt.ca/health/disabled/index.html> (en anglais seulement)

<sup>5</sup> [https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Dec2019\\_NewStats%20LFS.pdf](https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Dec2019_NewStats%20LFS.pdf) (en anglais seulement)



Le taux d'emploi aux TNO pour le mois de décembre 2019 se situait à 63,5 %<sup>6</sup>, une diminution par rapport à l'année précédente (66 %) <sup>7</sup>. Le taux d'emploi d'une année à l'autre aux TNO a diminué de 100 personnes, et on constate une évolution marquée du temps partiel vers le temps plein. De même, le taux de chômage a augmenté de 0,7 %, une hausse de 200 personnes pour la même période<sup>8</sup>.

### Données sur l'emploi par secteur

Entre janvier 2019 et janvier 2020, le secteur public a connu une légère hausse en matière d'emploi, passant de 9 000 à 9 600. Le travail autonome a aussi progressé entre janvier 2019 (1 400) et janvier 2020 (1 900).

### Données sur le produit intérieur brut (PIB)

L'industrie du tourisme était en croissance aux TNO avant l'urgence sanitaire causée par la COVID-19. Ces dernières années, les revenus sont passés de 202 millions de dollars en 2017 à 210,3 millions en 2018. Aux TNO, l'industrie a une influence sur les services, l'hébergement et le commerce de détail, ainsi que sur les PME, particulièrement à Yellowknife, mais aussi dans les petites collectivités éloignées du territoire. L'industrie minière continue de dominer l'économie ténosie grâce aux 1,17 milliard de dollars en PIB générés en 2019. Ces chiffres comprennent l'extraction pétrolière et gazière, dont la part est beaucoup moindre<sup>9</sup>.

Aux TNO, entre 2018 et 2019, le PIB a chuté de 8,8 %, passant de 4 716 à 4 302 M\$. Presque le tiers de ce montant provient de l'extraction minière, pétrolière et gazière<sup>10</sup>.

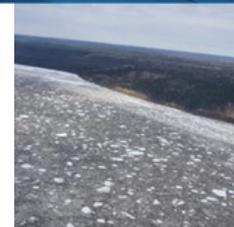
Le plus grand contributeur au PIB ténosie, l'industrie minière, pétrolière et gazière, a vu sa part chuter de 31,7 % entre 2018 et 2019. L'extraction de diamants a connu une baisse de 37,2 %, surtout en raison de la baisse de production de carats à la mine de diamants Ekati en 2019. Inversement, les industries pétrolière et gazière ont pris du galon lorsque les installations de Norman Wells ont repris leurs activités en fin 2018 après un arrêt temporaire pour réparer une partie du pipeline. L'achèvement des travaux sur le pipeline a contribué à la baisse de 25,4 % en construction civile, tandis que l'achèvement



*Bisons sur la route de Fort Liard*



*En vol vers Nahanni Butte*



*Débâcle sur le fleuve Mackenzie*

*(Photos courtoisie du Centre de services du MÉCF pour la région du Dehcho)*

<sup>6</sup> [https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Jan2020\\_NewStats%20LFS.pdf](https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Jan2020_NewStats%20LFS.pdf) (en anglais seulement)

<sup>7</sup> <https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Dec2018%20NewStats%20LFS.pdf> (en anglais seulement)

<sup>8</sup> [https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Dec2019\\_NewStats%20LFS.pdf](https://www.statsnwt.ca/labour-income/labour-force-activity/Monthly/Dec2019_NewStats%20LFS.pdf) (en anglais seulement)

<sup>9</sup> [https://www.statsnwt.ca/economy/gdp/June2020\\_GDP.pdf](https://www.statsnwt.ca/economy/gdp/June2020_GDP.pdf) (en anglais seulement)

<sup>10</sup> <https://www.statsnwt.ca/economy/gdp/> (en anglais seulement)



du projet de modernisation de l'Hôpital territorial Stanton a contribué à la chute de 52,6 % dans le secteur de la construction non résidentielle. Au total, le secteur de la construction a reculé de 21,3 % entre 2018 et 2019.

Plusieurs branches du secteur des services, comme le commerce de gros et de détail, les finances et les assurances ont connu une baisse entre 2018 et 2019. D'autres secteurs, comme l'éducation, la santé et les services sociaux, ainsi que l'administration publique, ont progressé durant la même période. En 2019, parmi les secteurs offrant des services, la hausse la plus marquée en pourcentage (5,9 %) était celle de l'hébergement et de la restauration<sup>11</sup>.

## COVID-19

Comme ailleurs au Canada, les TNO ont réussi à limiter le pire durant la crise sanitaire de COVID-19; toutefois la plupart des cours et des formations sont donnés en ligne ou encore reportés en raison de la pandémie.

Étant donné qu'on s'attend à ce que les fournisseurs de formations offrent leurs programmes presque entièrement en ligne durant la pandémie, l'approche du MÉCF pour l'exercice financier est d'assurer la flexibilité de ses programmes relatifs au marché du travail et d'appuyer les étudiants qui suivront les cours en ligne. À cet effet, le MÉCF a précisé qu'au besoin, les programmes relatifs au marché du travail peuvent servir à acheter du matériel électronique aux personnes



Whati, TNO

inscrites à l'apprentissage en ligne. Le ministère a aussi conçu des documents et d'autres ressources qui comprennent des trucs et astuces, et expliquent les pratiques exemplaires de formation en ligne pour favoriser la réussite étudiante.

## Priorités et objectifs du programme

La mission du MÉCF s'énonce ainsi :

« Assurer le développement de la population des TNO et permettre à tous d'atteindre leur plein potentiel, de s'épanouir et de faire leur part dans l'édification d'une société solide et prospère<sup>12</sup>. »

Le MÉCF a comme mandat de fournir des programmes, des services et du soutien de qualité aux Ténois afin de les aider à faire des choix éclairés et productifs pour eux-mêmes et leur famille en ce qui concerne l'éducation, la formation, les carrières, l'emploi et la main-d'œuvre, le développement de l'enfant, les langues, les cultures et le patrimoine.

La 19<sup>e</sup> Assemblée législative a fixé des priorités aux programmes relatifs au marché du travail, notamment l'augmentation de l'emploi dans les petites collectivités et l'augmentation d'au moins 20 % du nombre de professionnels de la santé. Ces priorités sont associées à l'initiative du GTNO **Des compétences pour réussir**<sup>13</sup> lancée en 2016 pour accroître la réussite professionnelle des Ténois, combler les pénuries d'employés compétents dans les emplois à forte demande aux TNO et répondre plus efficacement aux besoins des employeurs, des entreprises et des collectivités.

<sup>11</sup> [https://www.statsnwt.ca/economy/gdp/June2020\\_GDP.pdf](https://www.statsnwt.ca/economy/gdp/June2020_GDP.pdf) (en anglais seulement)

<sup>12</sup> <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/mission-et-valeurs>

<sup>13</sup> <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/des-competences-pour-reussir/documents-connexes-sur-des-competences-pour-reussir>



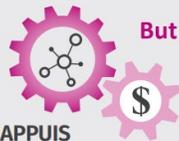
Le **cadre stratégique décennal de l'initiative Des compétences pour réussir**<sup>14</sup> a été adopté pour que le système d'éducation et de formation du Nord évolue au diapason des besoins du marché du travail.

Le *cadre stratégique décennal de l'initiative Des compétences pour réussir 2015-2025* est à mi-parcours, une évaluation étant prévue en 2020-2021. Le Plan d'action quadriennal de l'initiative, de son côté, est arrivé à terme et sera également évalué.

La rétroaction des intervenants, tout comme l'information sur le marché du travail, est d'importance capitale étant donné les effets de la COVID-19 sur le marché du travail. En 2015, en appui à l'initiative Des compétences pour réussir du GTNO, le MÉCF a donné au Conference Board du Canada le mandat de conduire une enquête exhaustive sur les prévisions et les besoins du marché du travail ténénois de 2015 à 2030. L'information recueillie a servi de base à l'initiative et à l'approche ténénoise concernant les priorités et programmes relatifs au marché du travail et, grâce aux consultations avec les intervenants, a permis d'éclairer la refonte complète des programmes relatifs au marché du travail du MÉCF en 2018.

Dès le début de 2021, le MÉCF élaborera un deuxième plan d'action quadriennal. Pour alimenter son travail et déterminer les domaines prioritaires du nouveau plan, il organisera des consultations d'envergure et des rencontres avec les intervenants et les partenaires.

L'initiative *Des compétences pour réussir* comprend quatre buts associés à des priorités et à des actions qui orientent les programmes et services du MÉCF pour le marché du travail.

 <b>But n° 1</b>	 <b>But n° 2</b>	 <b>But n° 3</b>	 <b>But n° 4</b>
<b>PROGRAMMES</b> <i>Relever les niveaux de compétence par une formation et des études pertinentes</i>	<b>APPUIS</b> <i>Comblent les lacunes en matière d'éducation et d'emploi par des mesures de soutien ciblées</i>	<b>LA POPULATION ACTIVE DES TNO</b> <i>Accroître la population active des TNO par des partenariats</i>	<b>INFORMATION</b> <i>Améliorer les décisions par la collecte de données pertinentes sur le marché du travail</i>
<small>Les programmes d'acquisition de compétences et d'études postsecondaires répondent aux exigences du marché du travail et renforcent les capacités à long terme de la communauté.</small>	<small>Les Ténénois doivent avoir accès à des mesures de soutien et à des incitatifs pertinents et efficaces qui correspondent aux exigences du marché du travail territorial.</small>	<small>Les employeurs ténénois doivent pouvoir recruter une main-d'œuvre compétente afin de développer et d'optimiser les compétences des Ténénois, d'attirer de nouveaux venus pour combler les pénuries et d'inciter les employés à rester aux TNO en vue de contribuer à la croissance constante de l'économie.</small>	<small>Les Ténénois, les travailleurs potentiels et les employeurs des TNO doivent pouvoir accéder facilement à des renseignements sur le marché du travail pertinents, précis et récents pour prendre des décisions éclairées sur leur carrière ou leur entreprise.</small>

Ces buts ainsi que les priorités et actions qui leur sont associées se trouvent sur le site Web du MÉCF :

<https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/des-competences-pour-reussir/documents-connexes-sur-des-competences-pour-reussir>.

<sup>14</sup> [https://www.ece.gov.nt.ca/sites/ece/files/resources/skills\\_4\\_success\\_10-year\\_strategic\\_framework\\_-\\_executive\\_summary\\_-\\_french.pdf](https://www.ece.gov.nt.ca/sites/ece/files/resources/skills_4_success_10-year_strategic_framework_-_executive_summary_-_french.pdf)



Les buts correspondent à la direction que prendra le MÉCF pour régler les problèmes et préoccupations cernés dans le marché du travail. Voici les objectifs qui en découlent :

1. Promouvoir l'utilisation des services du Guichet-Emplois du gouvernement fédéral auprès des employeurs et des personnes en recherche d'emploi
2. Élaborer la stratégie Renseignements sur le marché du travail avec Emploi et Développement social Canada (EDSC)
3. Encourager la participation inclusive au marché du travail
4. Harmoniser les compétences avec les besoins du marché
5. Créer du soutien et des programmes efficaces pour le marché du travail

Les principes suivants permettront d'atteindre ces objectifs :

- Démarche axée sur la clientèle
- Inclusion de tous les Ténos
- Action orientée vers les résultats
- Flexibilité des programmes et de leur exécution
- Prise en compte des besoins du marché du travail
- Approche innovante dans la mise en œuvre des programmes
- Partenariats collaboratifs avec les intervenants intéressés
- Diffusion de l'information sur le marché du travail

En 2019 et 2020, le MÉCF a continué de donner des séances de formation d'agents de perfectionnement professionnel qui consistent en une combinaison de visioconférences, de webinaires et d'ateliers en personne. Parmi les sujets couverts, on compte les nouvelles ententes de financement de l'EDMT et de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre (EDM), les lignes directrices de mise en œuvre de ces ententes, les mises à jour sur l'exécution des programmes, les styles d'enseignement et d'apprentissage, l'exécution des programmes d'apprentissage, les assurances emploi et les partenariats collaboratifs.

À noter que chaque centre de services du MÉCF se concentre sur les priorités du marché du travail de sa région et la façon dont elles s'harmonisent avec les buts plus larges du MÉCF et des ententes de transfert relatives au marché du travail entre le Canada et les TNO.

## Priorités du programme

### Ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT)

Les priorités du MÉCF pour 2019-2020 étaient de continuer à mettre en place la nouvelle Entente de transfert relative au marché du travail (ETMT). Cette entente permettait la rationalisation des programmes et des services d'emploi grâce à la mise sur pied de nouveaux programmes, l'établissement et la solidification de partenariats et la formation de nouveaux employés et du personnel existant sur les nouveaux changements dans les modèles de mise en œuvre de l'ETMT au MÉCF.



## Entente sur le développement du marché du travail Labour (EDMT)

Les priorités de l'EDMT pour 2019-2020 étaient les suivantes :

- Donner accès aux programmes pour les prestataires de l'assurance-emploi (AE) selon la Partie 1, ce qui augmentera leurs compétences et leur permettra de rejoindre la main-d'œuvre, tout en réduisant la dépendance aux programmes d'assistance sociale
- Encourager une plus grande implication des employeurs dans la formation afin que les compétences acquises soient harmonisées avec les possibilités d'emploi, particulièrement dans les secteurs aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et un déséquilibre entre les besoins et l'offre
- Collaborer avec les partenaires actuels et nouveaux pour combler les faiblesses dans la formation et améliorer le niveau de compétence des Ténos
- Soutenir la réponse aux besoins en main-d'œuvre grâce à la mise sur pied du cadre de travail, des stratégies et des plans d'action du MÉCF
- Accroître la visibilité des services et programmes relatifs au marché du travail par l'entremise des centres de services du MÉCF

## Objectifs du programme

À l'occasion de leur refonte en 2018, les programmes du GTNO ont été conçus spécifiquement pour répondre aux besoins des particuliers, des employeurs et des organisations. Le résultat est un éventail de programmes assurant du soutien et des services équitables à toutes les personnes sans emploi, qu'elles soient admissibles à l'assurance-emploi ou non, puisque la plupart des programmes sont financés au titre de l'EDMT et de l'EDM, selon la situation de chacun.

Le GTNO est déterminé à ce que les habitants de son territoire possèdent les compétences, la formation et l'éducation requises pour combler les emplois à forte demande. En 2019-2020, le GTNO, en plus du financement au titre de l'EDMT et de l'EDM, a continué à appliquer sa stratégie et son Programme d'emploi dans les petites collectivités, qui permettent d'offrir du financement aux 32 collectivités en dehors de Yellowknife. Cette approche axée sur les petites collectivités se fonde sur les besoins spécifiques en création d'emplois dans ces régions. La stratégie, coordonnée avec les centres de services du MÉCF, s'ajoute à l'éventail de programmes de l'EDMT et de l'EDM et offre davantage de soutien là où c'est nécessaire, c'est-à-dire dans les petites collectivités.

## Programmes pour les particuliers

### Programme de perfectionnement des compétences

Le Programme de perfectionnement des compétences a fourni du soutien aux clients admissibles et leur a permis de participer aux formations offertes. Ils ont ainsi pu améliorer leurs compétences et connaissances, ou développer des compétences d'employabilité essentielles.

Les activités admissibles offertes par le Programme comprenaient des formations qui pouvaient déboucher sur des emplois viables dans le marché du travail local. On parle notamment de mise à niveau scolaire, d'acquisition d'aptitudes à la vie quotidienne, de programmes de préparation à l'emploi, de cours de formation préalable à l'emploi, de programmes de formation axés sur des compétences précises et de programmes postsecondaires.



Voici les objectifs du programme de perfectionnement des compétences :

- Améliorer la participation des Ténos au marché du travail, y compris celle des travailleurs peu qualifiés et des groupes sous-représentés
- Améliorer la capacité des clients de trouver des emplois à long terme grâce à la formation et à l'éducation
- Soutenir les apprentis et les clients dans l'obtention de l'instruction formelle requise pour la certification dans les métiers et professions désignés, et pour progresser dans la carrière choisie
- Donner accès aux Ténos au soutien et aux encouragements pertinents, efficaces et harmonisés avec les besoins du marché du travail du territoire



*Stratégie 2017 à 2022 des TNO sur  
l'apprentissage et la qualification  
professionnelle des métiers et professions.*



### **Exemple de réussite du Programme de perfectionnement des compétences :**

« Le client s'est présenté au bureau pour demander la formation requise lui permettant de travailler dans une mine de diamants en tant que mécanicien-monteur industriel Sceau rouge. La demande du client a été approuvée et il a pu participer à la formation OSSA sur l'espace clos et la protection contre les chutes donnée par l'Alberta/British Columbia Safety à Edmonton, en Alberta. Les frais de déplacement et de formation étaient couverts et le client a également obtenu une allocation de subsistance. Dès la fin de son cours, il a été engagé comme sous-traitant chez DeBeers Canada, où il travaille encore à ce jour. »



Note : la majorité du financement au titre de l'EDMT est utilisé conjointement avec celui offert au titre du Programme de perfectionnement des compétences en raison des coûts croissants qu'impliquent le travail dans le nord et le déplacement de nombreux clients au sud pour suivre les programmes de formation. Le financement a aussi été utilisé pour l'amélioration des compétences des clients en situation d'emploi, de sous-emploi et de non-emploi, et pour développer leur employabilité sur le marché du travail nordique et local.

Pour l'exercice financier 2019-2020, 220 clients ont obtenu du financement au titre de l'EDMT et du Programme de perfectionnement des compétences.

### **Programme de démarrage d'entreprise**

Le Programme de démarrage d'entreprise a aidé les clients admissibles à lancer leur propre entreprise. L'aide offerte comprenait l'évaluation de leur idée d'entreprise et de la convenance du projet; on examinait notamment la situation familiale, le risque financier et les ressources requises. Les interventions au titre du PDE étaient soutenues par le financement en vertu de l'EDMT et de l'EDM.

Voici les objectifs du Programme :

- Aider les Téoïis à démarrer leur petite entreprise
- Encourager l'essor des entreprises comme moyen de créer des possibilités d'emploi locales
- Développer la main-d'œuvre des TNO grâce à des partenariats

### **Exemple de réussite du Programme :**

« Le client de Hay River a obtenu son diplôme en charpenterie grâce à notre programme d'apprentissage en 2014. Il a perdu son emploi à la fin de 2019 et s'est inscrit au PDE au début de 2020. Son agent de perfectionnement professionnel l'a aidé à remplir les documents et lui a présenté un expert en entreprise qui l'a formé sur de nombreux aspects du démarrage d'entreprise, comme la tenue de comptes et la fixation d'une grille tarifaire. Il a démarré son entreprise juste avant le début de la pandémie de COVID-19 et a dû s'ajuster aux restrictions de santé publique. Le



client a tout de même été en mesure de mener à bien des contrats de longue haleine à l'extérieur jusqu'à ce que les restrictions soient levées sur le territoire plus tard dans l'année. »

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, 22 clients ont obtenu du financement au titre de l'EDMT et du Programme de démarrage d'entreprise.

## Programmes pour les employeurs

### Programme de subventions salariales

Le Programme de subventions salariales appuie les employeurs pour leur permettre d'embaucher et de former des résidents ténois sur le lieu de travail. Le but du programme est d'aider les participants à acquérir une expérience ou une formation professionnelle qui leur permettra de trouver un emploi pertinent à long terme. En 2019-2020, 38 employeurs se sont prévalus de la subvention offerte en vertu du Programme pour rémunérer 60 employés.



*Bénéficiaire d'une subvention salariale à Fort Smith*

Voici les objectifs du Programme de subventions salariales :

- Fournir la possibilité, pour les Téois, de gagner de l'expérience de travail et d'accroître leurs compétences essentielles en milieu de travail
- Encourager les employeurs à engager des Téois qui ont une moindre expérience de travail en couvrant les frais d'embauche et de formation
- Accroître la main-d'œuvre ténoise au moyen de divers partenariats

La majorité des employeurs qui ont obtenu du financement au titre du Programme de subventions salariales recouraient à des apprentis de niveau 1 pour former de nouveaux apprentis. La subvention aidait les clients et les employeurs à compenser la courbe d'apprentissage qui va de pair avec un nouvel emploi sur le marché du travail local. À noter que la majorité des employeurs qui ont accédé à cette information géraient une PME.

### *Exemple de succès du Programme :*

Un employeur de Fort Smith a fait appel au programme au cours des deux dernières années : « En tant que propriétaire d'une petite entreprise comme la mienne, obtenir de l'aide et du personnel supplémentaire et pouvoir lui offrir un salaire décent à l'entrée m'a permis de me consacrer à la formation et à l'embauche. »

### Programme de formation des employés

Le Programme de formation des employés appuie les employeurs qui ont embauché du personnel en prévision de leurs besoins à contrebalancer le coût de formation de ces nouveaux employés. Ce programme aide les employeurs à fournir à leurs employés des outils de perfectionnement nécessaires en raison d'un changement économique, technique ou organisationnel; il appuie également les personnes sous-employées ou employées qui ont besoin d'une formation pour conserver leur emploi actuel, ou être promues ou transférées à un autre poste. Le Programme a été utilisé conjointement avec le Programme de subventions salariales pour contrebalancer les coûts de formation du personnel.



**Le Programme de formation des employés vise à soutenir les employeurs dans l'atteinte des objectifs suivants :**

- Augmenter les compétences des employés grâce à l'éducation et à la formation pertinente pour faciliter l'avancement de leur carrière
- Comblent le manque de main-d'œuvre qualifiée par l'entremise de l'appui à la formation spécialisée
- Encourager les employeurs à engager des Ténos qui possèdent l'expérience de travail minimale en compensant les coûts de formation

Six employeurs ont accédé au Programme de formation des employés associé à l'EDMT en 2019-2020, ce qui a permis de subventionner 15 personnes.

## **Programmes pour les organismes**

### **Services d'aide à l'emploi**

Les Services d'aide à l'emploi ont permis aux centres de services du MÉCF d'offrir de l'orientation professionnelle et de l'aide à l'emploi adaptées aux besoins locaux particuliers et d'étendre l'offre de services dans la région. Les Services d'aide à l'emploi ont été utilisés pour combler les lacunes dans les services et ont pour but d'aider les clients à se préparer pour le marché de l'emploi, trouver du travail ou conserver leur emploi par l'entremise d'organisations tierces.

Les projets des Services d'aide à l'emploi ont été soutenus grâce à l'EDMT ou à l'EDM.

Voici les objectifs du programme :

- Permettre aux clients de prendre des décisions professionnelles éclairées
- Donner accès aux services de conseil et d'aide qui permettent aux clients de se préparer à la transition professionnelle et de la mener à bien (p. ex. de l'école au travail, du non-emploi à l'emploi)
- Soutenir les clients dans le processus de planification de carrière
- Fournir de l'information sur le marché du travail aux collectivités locales

Il y avait un total de 21 fournisseurs de services dans le cadre de l'EDMT pour les Services d'aide à l'emploi. Des recommandations ont été faites au personnel du MÉCF pour mener davantage d'interventions. Au cours de l'exercice financier 2019-2020, 3 000 clients ont obtenu les Services d'aide à l'emploi via des fournisseurs dans le cadre de l'EDMT.

### **Partenariats pour la création d'emplois**

Les Partenariats pour la création d'emplois sont une initiative qui fournit des possibilités d'expériences de travail pour améliorer l'employabilité subséquente des clients. Le programme aide les organisations tierces à offrir des activités communautaires et régionales qui comprennent soit un élément d'expérience de travail ou une garantie d'emploi en fin de projet. Les projets fondés sur l'expérience de travail peuvent également comprendre le perfectionnement des compétences. Le programme avait pour objectif d'aider les clients sans emploi et qui avaient besoin d'une expérience de travail (et d'une formation, au besoin) d'être en meilleure posture pour décrocher un emploi pertinent à long terme.

Les objectifs des Partenariats pour la création d'emplois sont les suivants :

- Créer des emplois par l'entremise de projets en partenariat avec les organisations communautaires
- Favoriser l'implication des employeurs dans la formation pour assurer l'harmonisation des compétences avec les offres d'emploi, particulièrement dans les secteurs aux prises



avec une pénurie de main-d'œuvre ou une asymétrie entre l'offre et les besoins de compétences

- Permettre aux clients d'obtenir et d'améliorer des compétences essentielles nécessaires au milieu de travail
- Comblent les failles entre l'éducation et l'emploi grâce à du soutien ciblé
- Accroître la main-d'œuvre ténosé au moyen de divers partenariats

Il y a eu deux partenariats pour la création d'emploi aux TNO au YWCA de Yellowknife.

### **Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre**

Les Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre appuient les organismes offrant des activités sur le marché du travail qui encouragent le développement de la main-d'œuvre, le réaménagement des effectifs, la planification des ressources humaines et les projets innovants qui remédient aux lacunes du marché du travail local. Les activités doivent cibler un besoin local de main-d'œuvre, et peuvent comprendre l'analyse des tendances économiques, la mise au point de stratégies et le lancement de projets visant le développement d'une main-d'œuvre locale dynamique.

Voici les objectifs des initiatives :

- Soutenir le marché du travail par la formation de partenariats qui, par des initiatives communes, contribuent au développement d'économies saines
- Permettre aux parties intéressées de répondre aux besoins du marché du travail dans leur collectivité
- Soutenir le marché du travail dans la mise de l'avant de plans communautaires actuels et appuyer la planification stratégique du développement du marché du travail au niveau communautaire
- Accroître la main-d'œuvre ténosé au moyen de divers partenariats

En 2019-2020, un projet a été réalisé grâce aux Initiatives et à l'EDMT dans la Nation des Métis des TNO.

### **Clients admissibles**

Par l'EDMT, les Territoires du Nord-Ouest ont offert des programmes et des services aux clients de l'assurance-emploi (Partie 1) et aux anciens clients. Cela peut aussi comprendre les bénéficiaires de l'assurance sociale si leur admissibilité répond aux critères de l'EDMT. Des projets et des partenariats visant à accroître l'employabilité des résidents ténosés ont également été appuyés.

### **Projets de recherche et d'innovation**

Aucun projet de recherche ou d'innovation n'a eu lieu en 2019-2020.

### **Consultations et mobilisation**

La participation des intervenants et des partenaires formels comme informels est essentielle pour créer un marché du travail local sain et dynamique. Aux TNO, ces partenariats sont cultivés par le personnel du centre de services du MÉCF grâce à des rencontres avec les dirigeants de la collectivité et les gouvernements autochtones, à la coordination des réunions du comité de partenariat en formation régional, à la participation assidue à ces réunions, à la participation aux événements professionnels communautaires et à la consultation avec les employeurs de la collectivité et des organisations par des rencontres en personne.



Consulter les partenaires et intervenants de la collectivité a permis au MÉCF d'être informé des lacunes et de continuer à donner à ses fonctionnaires l'occasion de repérer les endroits où des améliorations sont nécessaires, ainsi que de trouver des façons d'améliorer le programme pour mieux servir les clients.

Ces discussions ont permis d'apprendre que la majorité des possibilités d'emploi locales se trouvent dans les gouvernements autochtones, les entreprises locales et les mines.

Les partenariats ont donné lieu à des occasions positives d'exécution de programme pour les employés de tous les centres de services régionaux du MÉCF et pour les partenaires communautaires.

### **Consultations internes**

Le personnel des centres de services régionaux du MÉCF est le premier point de contact avec les programmes d'emploi et pour leur exécution aux TNO. Le MÉCF continue de favoriser un environnement transparent dans toutes ses instances.

Le sous-ministre adjoint de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu rencontre mensuellement les directeurs régionaux des cinq régions des TNO (Beaufort-Delta, Sahtu, Slave Nord, Dehcho et Slave Sud) ainsi que le directeur des programmes de la sécurité du revenu et le directeur de la mise en valeur des ressources humaines et des normes du travail.

Le directeur de la mise en valeur des ressources humaines et des normes du travail rencontre trimestriellement le personnel responsable de l'exécution des programmes des centres de services régionaux du MÉCF pour discuter des mises à jour du programme, de son exécution et des priorités.

Il a également mis sur pied le Groupe de travail des gestionnaires sur la mise en valeur des ressources humaines et les normes d'emploi, qui discute chaque mois du programme et des politiques proposés, des procédures et des besoins de formation du personnel. En outre, le groupe de travail collabore sur la résolution de problèmes, la planification annuelle, les rapports, l'évaluation, les projets stratégiques et les pratiques exemplaires. Le groupe est constitué des cinq gestionnaires régionaux du perfectionnement professionnel ainsi que des gestionnaires de l'administration centrale suivants : programmes relatifs au marché du travail, apprentissage et qualification professionnelle des métiers et professions, et projets et initiatives stratégiques.

### **Intervenants externes**

Dans les centres de services régionaux du MÉCF, le directeur régional rencontre régulièrement les comités de partenariat régionaux ou les représentants des partenariats. Des représentants du GTNO, du Collège Aurora, des gouvernements autochtones, de différents secteurs et de divers organismes communautaires, de même que des intervenants impliqués dans l'éducation, se réunissent en comité afin d'évaluer les priorités régionales pour la main-d'œuvre et la formation. En plus des Partenariats régionaux de formation, le personnel du MÉCF consulte les groupes communautaires interorganismes pour déterminer les priorités et les plus sérieux problèmes du marché du travail (consulter la liste des intervenants du MÉCF).

Les agents de perfectionnement professionnel, qui travaillent depuis les centres de services régionaux du MÉCF, collaborent avec les clients, les fournisseurs d'éducation et de formation, les gouvernements autochtones, les organisations communautaires et les entreprises de la collectivité



pour appliquer diligemment les programmes et services relatifs à l'emploi, la carrière et l'éducation et ainsi répondre aux besoins des personnes, des employeurs, des organisations et des collectivités.

### Consultations territoriales entreprises en 2019-2020

Dans le cadre du [Programme d'emploi dans les petites collectivités des TNO 2018 à 2024](#), le MÉCF a collaboré avec les autorités communautaires (entités gouvernementales locales), les intervenants et les employeurs pour déterminer les possibilités d'amélioration des occasions de formation locales et augmenter la création d'emploi. Le MÉCF a aussi entrepris des discussions pour appuyer la mise sur pied des plans de développement du marché du travail des collectivités.

Dans le cadre de la [Stratégie sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions 2017 à 2022 \(AQPMP\)](#), la mobilisation des intervenants a été un catalyseur dans la mise sur pied réussie de la Stratégie. Le MÉCF a également formé un comité consultatif constitué principalement de représentants de l'industrie. Le travail du comité consultatif était appuyé par quatre groupes de travail dont la tâche était d'élaborer des options pour atteindre les quatre buts de la Stratégie AQPMP. Les groupes de travail étaient composés de différents intervenants, notamment des représentants de l'industrie, du gouvernement, des fournisseurs de formation et des apprentis. Le comité consultatif et les groupes de travail se sont réunis à de nombreuses reprises en 2019-2020.

Dans le cadre de la [Stratégie 2017 à 2022 sur l'immigration des Territoires du Nord-Ouest](#), le MÉCF consulte régulièrement un grand nombre d'intervenants, y compris les employeurs locaux et les organisations fournissant des services en français. En 2019-2020, le MÉCF a rencontré à deux reprises les fournisseurs de services d'aide à l'immigration pour améliorer les partenariats et s'assurer de répondre aux besoins des ressortissants étrangers et des employeurs du Nord sur le marché du travail ténos.

La liste complète des partenariats se trouve en annexe.

### Dépenses du programme – 2019-2020

<b>ENTENTE SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b> Secteurs de programme	Dépenses
Programmes pour les PARTICULIERS et les EMPLOYEURS : Programme de perfectionnement des compétences, Programme de démarrage d'entreprise et Programme de subventions salariales	2 221 748 \$
ORGANISMES : Services d'aide à l'emploi, Partenariats pour la création d'emplois, Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre	910 606 \$
Total	3 249 339 \$



## Résultats et présentation de rapports

En 2019-2020, le MÉCF a planifié d'atteindre les résultats attendus suivants tirés de l'*Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)* :

### Résultats

	Résultats de L'EDMT	Cible EDMT et EDM	Résultats atteints (EDMT) <sup>15</sup>
1.	Nombre de clients <b>actifs</b> de l'AE qui ont accès aux programmes	250	171
2.	Nombre de clients assurés, particulièrement les demandeurs d'AE actifs, au retour à l'emploi ou en emploi autonome.	200	137
3.	Nombre d'interventions effectuées dans le cadre du programme	300	631
4.	Nombre de séances de consultation	5 000	6 677
5.	Nombre d'employeurs qui ont reçu de l'aide et du soutien	150	61
6.	Nombre d'organisations servies qui soutiennent les clients sous-représentés – Services d'aide à l'emploi	35	21

### Rapports

Des téléversements trimestriels à la Passerelle de données du gouvernement fédéral ont été mis en place et faits promptement. Le P14 pour 2019-2020 a été téléversé en juillet, et le travail conjoint d'EDSC et du GTNO pour confirmer l'exactitude et le respect des données est toujours en cours.

L'information requise pour l'annexe 5 de l'EDMT a été agrégée chaque trimestre. Le *Système administratif de gestion des cas (SAGC)* du GTNO a été amélioré pour inclure tous les éléments de données obligatoires nécessaires pour correspondre aux exigences du plan de gestion du rendement de l'EDMT.

### Évaluation

En 2019-2020, l'évaluation de l'ETMT a été coordonnée et mise sur pied par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en consultation avec les provinces et les territoires. Nous avons participé à l'évaluation du programme d'aide au démarrage d'entreprise.

### Conclusion

En 2019-2020, nous avons construit à partir du travail de rationalisation et d'amélioration de l'éventail de programmes offerts en vertu de notre EDMT de l'année précédente. Nous continuons de consulter les intervenants locaux dans nos cinq régions pour nous assurer de toujours répondre aux besoins des personnes, des employeurs et des organisations, peu importe leur lieu de résidence aux TNO.

<sup>15</sup>Séances de consultation (4) et nombre d'organisations appuyant des clients sous-représentés (7). Les données proviennent des rapports sur les clients et les contrats du portail SAGC ténos.



## Annexe A – Intervenants

GTNO-ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation : **Intervenants et Partenariats**

Le MÉCF travaille avec les fournisseurs d'éducation et de formation, avec les gouvernements et administrations autochtones, communautaires, territoriaux et fédéraux, les organisations communautaires et les entreprises pour combler les besoins de perfectionnement professionnel des Tenois et des collectivités. La majorité de ce travail a été effectué au moyen de rencontres en personne, de visites à la collectivité et d'échange de courriels. Grâce aux consultations avec les intervenants et partenaires, le MÉCF détient une meilleure compréhension des manques en main-d'œuvre et peut ainsi se concentrer sur les besoins, les demandes et les manques, et donner son appui.

Consulter les partenaires et intervenants de la collectivité a permis au MÉCF d'être informé des manques existants, de mieux comprendre les occasions et les améliorations à créer, en bref, de savoir comment bonifier les programmes pour mieux servir les clients.

Ces discussions ont permis d'apprendre que la majorité des possibilités d'emploi locales se trouvent dans les gouvernements autochtones, les entreprises locales et l'industrie minière.

### Gouvernements autochtones

Première Nation Acho Dene Koe (Fort Liard)  
Gouvernement du territoire d'Akaiicho  
Première Nation Behdzi Ahda  
Première Nation Deh Cho  
Première Nation de Deh Gáh Gotie (Fort Providence)  
Premières Nations du Dehcho  
Gouvernement Délįnę Got'įnę  
Première Nation de Deninu Kue  
Conseil des Métis de Fort Resolution  
Conseil des Métis de Fort Smith  
Directeur d'exploitation de la société Gwich'in  
Conseil tribal des Gwich'in  
Conseil des Métis de Hay River  
Société régionale inuvialuite  
Première Nation de Jean Marie River  
Première Nation Ka'a'gee Tu (Kakisa)  
Première Nation Katl'odeche  
Première Nation de Liidlii Kue (Fort Simpson)  
Première Nation des Dénés de Lutsel K'e  
Nation des Métis (Fort Providence et Fort Simpson)  
Bande dénée de Nahanni Butte  
Nation des Métis des Territoires du Nord-Ouest  
Nation des Métis des Territoires du Nord-Ouest  
Conseil des Dénés du Sahtu  
Première Nation de Salt River  
Première Nation Samba K'e (Trout Lake)  
Gouvernement tlichio



Bande des Dénés de Tulita  
Première Nation de West Point  
Première Nation des Dénés Yellowknives

### **Organisations scolaires**

Collège Aurora  
CDÉTNO  
Conseil scolaire de division du Dehcho  
École Deh Gah (Fort Providence)  
École Echo Dene (Fort Liard)  
Administration scolaire de district de Hay River  
École secondaire régionale Liidlii Kue  
Société de formation aux métiers des mines  
Northern Farming Training Institute (Institut de formation agricole du Nord)  
Conseil scolaire de division du Slave Sud

### **Organisations d'employeurs**

Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions  
Entreprises de soudure  
Compétences Canada  
Association de la construction des Territoires du Nord-Ouest  
Chambre de commerce de Yellowknife  
Chambre de commerce des TNO

### **Sociétés d'État**

Société communautaire d'Aklavik  
Société foncière Ayoni Keh  
Collectivité à charte de Tsiigehtchic  
Centre de développement des entreprises du Dehcho  
Ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles  
Ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement  
Ministère de l'Infrastructure  
Société foncière des Métis de Fort Norman  
Office d'habitation de Fort Simpson  
Hameau d'Aklavik  
Hameau de Fort Liard  
Hameau de Fort McPherson  
Hameau de Fort Providence  
Hameau de Paulatuk  
Hameau de Sachs Harbour  
Hameau de Tuktoyaktuk  
Hameau de Tulita  
Hameau d'Ulukhaktok  
Communauté à charte K'asho Got'ine  
Société foncière de Norman Wells  
Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest  
Office des ressources renouvelables du Sahtu  
Ville d'Inuvik



Corporation communautaire de Tuktoyaktuk  
Secrétariat communautaire Yamoria de Tulita  
Village de Fort Simpson  
Société foncière Yamoga

**Organisations sans but lucratif**

Société de développement des entreprises d'Akaiicho  
Société d'habitation de Fort Good Hope  
Société Growing Together  
Comité pour les personnes handicapées de Hay River  
Association des femmes autochtones  
Centre jeunesse Side Door  
Centre d'amitié Soaring Eagle  
Association de Yellowknife pour l'intégration communautaire  
Women's Society de Yellowknife  
YWCA  
Centre d'amitié Zhahti Koe

