

Construire demain

Renforcer la main-d'œuvre spécialisée dans le secteur de la construction

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Table des matières

4

Principales conclusions

5

Informations exploitables

6

Construire les infrastructures du Canada

7

Une nouvelle ère pour les métiers spécialisés

10

Lacunes dans la formation postsecondaire

12

Concilier exigences opérationnelles et formation

13

Au-delà du savoir-faire technique

15

Informations exploitables

16

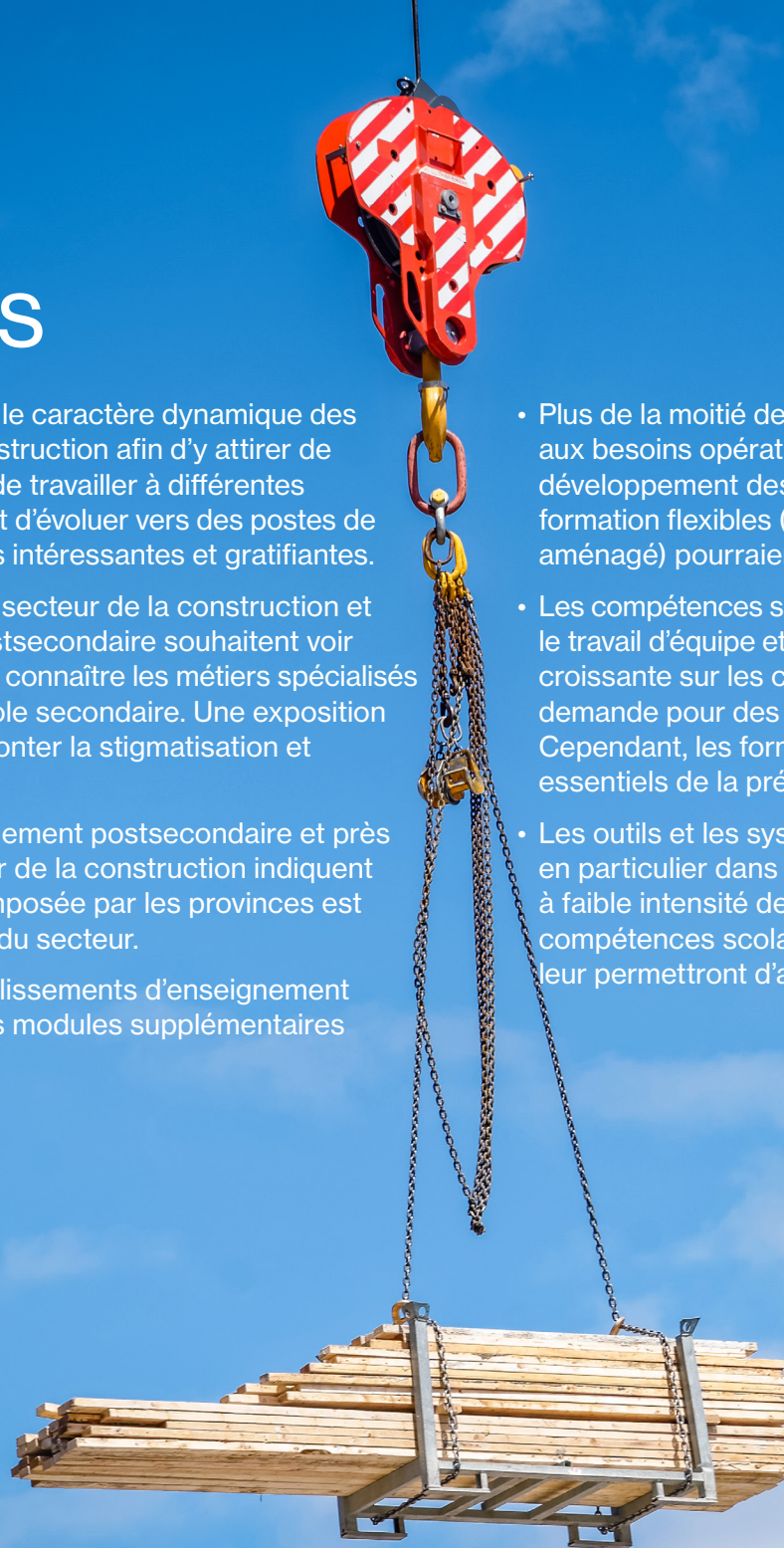
Annexe A : Méthodologie

18

Annexe B : Bibliographie

Principales conclusions

- Il est essentiel de mettre de l'avant le caractère dynamique des carrières dans le secteur de la construction afin d'y attirer de nouveaux talents. Les possibilités de travailler à différentes étapes du cycle de vie d'un projet et d'évoluer vers des postes de direction rendent ces carrières très intéressantes et gratifiantes.
- Plus de la moitié des dirigeants du secteur de la construction et du domaine de l'enseignement postsecondaire souhaitent voir davantage d'initiatives visant à faire connaître les métiers spécialisés aux élèves avant leur entrée à l'école secondaire. Une exposition précoce est essentielle pour surmonter la stigmatisation et accroître le bassin de talents.
- Le tiers des dirigeants de l'enseignement postsecondaire et près de la moitié des acteurs du secteur de la construction indiquent que la formation professionnelle imposée par les provinces est en retard par rapport aux besoins du secteur.
- Pour combler l'écart, certains établissements d'enseignement postsecondaire expérimentent des modules supplémentaires sur les pratiques émergentes.
- Plus de la moitié des acteurs du secteur doivent concilier la réponse aux besoins opérationnels immédiats et l'investissement dans le développement des compétences à long terme. Des modèles de formation flexibles (formation virtuelle ou sur chantier, ou horaire aménagé) pourraient aider à réduire ce conflit.
- Les compétences sociales et émotionnelles telles que le leadership, le travail d'équipe et la sensibilité culturelle revêtent une importance croissante sur les chantiers actuels, en particulier à mesure que la demande pour des superviseurs et des gestionnaires augmente. Cependant, les formations existantes négligent souvent ces aspects essentiels de la préparation au monde du travail.
- Les outils et les systèmes devenant de plus en plus sophistiqués, en particulier dans le contexte de la transition vers une économie à faible intensité de carbone, les travailleurs ont besoin de solides compétences scolaires et d'une base de connaissances solide qui leur permettront d'apprendre et de s'adapter continuellement.



Informations exploitables

Les représentants du secteur qui souhaitent créer des lieux de travail inclusifs et gratifiants pour les nouveaux employés de métier du secteur de la construction et ceux déjà en poste peuvent explorer les pistes suivantes :

- Moderniser les stratégies de recrutement en mettant de l'avant l'impact sociétal du secteur de la construction et la nature dynamique des parcours professionnels qu'il offre.
- Rechercher des occasions de participer à des salons de l'emploi et à des journées de développement de carrière dans les écoles, en particulier les écoles primaires et secondaires, afin d'exposer plus tôt un plus grand nombre d'élèves aux parcours professionnels dans les métiers.
- Soutenir le perfectionnement professionnel des formateurs en leur proposant des stages de courte durée sur chantier afin de les aider à tenir leurs connaissances à jour relativement aux pratiques du secteur.
- Augmenter la formation en cours d'emploi en favorisant des formats flexibles, tels que les salles de classe virtuelles et mobiles. Tester des modèles d'horaire aménagé, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), et adapter les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi afin d'éviter des pertes de revenu aux travailleurs.
- Collaborer avec EDSC et les ministères provinciaux afin d'obtenir des fonds pour élargir les formats de formation flexibles en développant des options de formation modulaires, à temps partiel et d'autres formats qui permettent aux travailleurs d'améliorer leurs compétences sans quitter leur lieu de travail pendant de longues périodes.

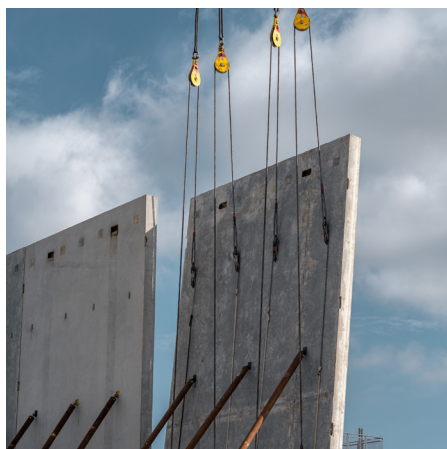
Les responsables de l'enseignement qui cherchent des moyens d'adapter leurs programmes afin de mieux répondre aux besoins du secteur et à la demande croissante d'employés qualifiés peuvent explorer les pistes suivantes :

- Introduire des modules sur les pratiques et technologies émergentes dans les métiers spécialisés de la construction. Ces modules peuvent être conçus en collaboration avec les comités consultatifs de programme et les partenaires du secteur, et dispensés de manière flexible (par exemple, à temps partiel, en ligne) afin de compléter de manière plus souple la formation imposée par la province.
- Refondre les programmes de formation professionnelle pour y ajouter de modules sur la gestion de projet et le leadership afin de mettre de l'avant les parcours professionnels menant à des postes de supervision et de direction, ce qui renforcera l'attrait des programmes et augmentera le nombre d'inscriptions.
- Développer les programmes de formation professionnelle existants dans les écoles secondaires et mettre en place de nouvelles initiatives visant à sensibiliser davantage les élèves aux métiers spécialisés, dès l'école primaire.
- Soutenir le perfectionnement professionnel des formateurs en les encourageant à effectuer des stages de courte durée sur chantier afin de tenir leurs connaissances à jour par rapport aux pratiques du secteur.

Construire les infrastructures du Canada

Le secteur des métiers spécialisés est confronté à une pénurie croissante de main-d'œuvre. Nos recherches précédentes ont révélé qu'en 2024, 10 000 postes dans les métiers spécialisés étaient vacants, ce qui dépasse les niveaux habituels¹. Ce niveau de postes vacants excédentaires reflète les difficultés persistantes à recruter des travailleurs qualifiés et place les métiers spécialisés parmi les secteurs les plus touchés par la pénurie de main-d'œuvre.

Ces lacunes nuisent non seulement à la productivité nationale, mais compromettent également la réalisation en temps voulu de grands projets, notamment le développement d'infrastructures essentielles, d'installations d'énergie renouvelable et de logements abordables².



À mesure que la demande de main-d'œuvre spécialisée continuera d'augmenter³, À mesure que la demande de main-d'œuvre spécialisée continuera d'augmenter, il sera essentiel de former une main-d'œuvre capable de répondre à cette demande aux fins de l'atteinte des objectifs à long terme du Canada en matière de durabilité et d'infrastructures⁴.

Afin de mieux comprendre les défis liés au développement de la main-d'œuvre dans le secteur, nous avons interrogé 30 professionnels du secteur de la construction, notamment des cadres supérieurs d'entreprises de construction, des dirigeants syndicaux et des fournisseurs de formation hors enseignement supérieur. Nous avons également discuté avec 19 responsables de l'enseignement postsecondaire, notamment des doyens d'écoles de métiers dans des collèges et des écoles polytechniques. Leurs points de vue combinés mettent en lumière les obstacles au développement de la main-d'œuvre et proposent des solutions potentielles pour renforcer un secteur essentiel à l'avenir du Canada.

1 Le Conference Board du Canada, *En mode solutions : Remédier aux graves pénuries de compétences au Canada*.

2 Le Conference Board du Canada.

3 Le Conference Board du Canada, *Réduction des émissions et demande de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés*.

4 Premier ministre du Canada, « Lettre de mandat ».

Une nouvelle ère pour les métiers spécialisés

Lorsqu'on leur a parlé de la relève dans le secteur de la construction, de nombreux acteurs de celui-ci ont souligné un « problème d'image » qui décourage les jeunes de se lancer dans les métiers spécialisés et les carrières dans la construction. Une étude menée par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière a révélé que 54 pour cent des Canadiens âgés de 15 à 30 ans n'envisageraient « probablement » ou « certainement » pas une carrière dans le secteur de la construction, l'un des secteurs les moins prisés⁵.

Selon près de la moitié des personnes interrogées issues du secteur de la construction et du domaine de l'enseignement postsecondaire, les métiers manuels ont toujours été considérés comme des « solutions de rechange » ou comme des options moins prestigieuses que les parcours universitaires ou en entreprise. Ces perceptions, souvent renforcées par les parents et les conseillers d'orientation⁶, ont pour effet de limiter le bassin de talents, laissant ainsi des postes essentiels et bien rémunérés vacants.

« Il existe encore une perception selon laquelle les métiers spécialisés sont ceux qui requièrent le niveau de compétences le plus bas. Tant qu'il n'y aura pas de programmes pour remédier à cette situation et rehausser le statut des métiers, il n'y aura jamais assez d'étudiants pour remplir les salles de classe. »

Responsable d'architecture dans une entreprise technologique

Cependant, plus d'un tiers des professionnels du secteur et des responsables de l'enseignement postsecondaire se sont dits optimistes quant à l'évolution de cette perception. Les principaux moteurs de ce changement sont notamment la promesse de revenus élevés et d'un emploi stable en période d'incertitude économique, ainsi que la diversité des postes et des possibilités dans ce domaine.

Une étude récente a confirmé que les diplômés dans les métiers désignés Sceau rouge en Ontario gagnent plus que les diplômés des programmes collégiaux ou universitaires⁷. Les annonces importantes du gouvernement fédéral en matière de logement et d'infrastructures⁸ créent une occasion propice de susciter un élan et d'attirer une nouvelle génération de travailleurs dans le secteur.

« Pendant très longtemps, les métiers de la construction ont été considérés comme des métiers de second rang. Si vous n'étiez pas assez intelligent pour suivre la voie universitaire, vous vous tourniez vers la construction. C'est tout. Mais maintenant, une personne dans un métier Sceau rouge gagne facilement plus de 100 000 dollars par année. De plus, vous avez la possibilité d'être un employeur ou un promoteur ou d'occuper d'autres postes du genre au fil du temps. Donc, tout est vraiment possible. »

Directeur exécutif dans une association provinciale de construction

Rehausser l'image des métiers spécialisés et de la construction

Pour attirer de nouveaux talents, le secteur de la construction s'efforce de plus en plus de remédier à son problème d'image de longue date, notamment la perception d'un travail physiquement exigeant, de longues heures de travail et de perspectives de carrière limitées. Les acteurs du secteur ont souligné l'importance de faire connaître l'incidence sociétale du secteur et l'étendue des possibilités de carrière qu'il offre. Pour certains, cela implique de souligner le rôle central de la construction dans la réalisation des objectifs du Canada en matière de logement et de durabilité; pour d'autres, cela implique de promouvoir les parcours menant à des postes de direction et de gestion où l'expertise professionnelle est très valorisée.

⁵ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Perceptions and Interest in a Mining Sector Career*.

⁶ Gouvernement de l'Ontario, « Soutenir un système d'apprentissage et des métiers spécialisés accessible et inclusif en Ontario ».

⁷ Pizarro Milian et coll., « Breaking the Stigma ».

⁸ Premier ministre du Canada, « Lettre de mandat ».

Les acteurs du secteur ont également souligné le décalage croissant entre la perception traditionnelle des métiers spécialisés et les priorités des travailleurs plus jeunes. De nombreux nouveaux travailleurs accordent une grande importance à la flexibilité, à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la sécurité d'emploi et à un travail valorisant⁹, autant d'aspects souvent perçus comme faisant défaut dans les métiers de la construction.

« [Les nouveaux travailleurs] arrivent avec une éthique de travail totalement différente. Une personne qui quitte le secteur aujourd'hui considérerait qu'une semaine de travail normale était de 60 heures ou plus, selon le poste et le lieu de travail. Une nouvelle recrue souhaite un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et ne veut travailler que 35 heures par semaine. »

Directeur exécutif dans une association provinciale de construction

En réponse à cela, de nombreux professionnels du secteur ont souligné que les carrières dans les métiers spécialisés vont bien au-delà du travail manuel sur un chantier de construction. Les possibilités couvrent l'ensemble du cycle de vie du projet, depuis la planification et la conception jusqu'à l'approvisionnement, la construction, la mise en service et la maintenance à long terme. Nos prévisions indiquent une demande croissante non seulement pour les personnes de métier effectuant du travail manuel, mais occupant aussi des postes de direction et de supervision chargés de superviser chaque étape du projet¹⁰. Cette diversité des postes et des possibilités d'avancement est considérée par de nombreux intervenants interrogés comme étant un facteur clé pour attirer les travailleurs à la recherche d'une carrière variée, sûre et axée sur la croissance.

« C'est un secteur puissant, qui offre une très bonne sécurité d'emploi et une grande polyvalence. Vous pouvez travailler tout au long du cycle de vie d'un projet de construction. Vous n'avez pas à être toujours présent sur le chantier. Vous pourriez peut-être vous occuper davantage de la phase de préconstruction. »

Directeur d'une entreprise de construction

Plusieurs dirigeants du secteur de l'enseignement postsecondaire ont souligné que la réalisation de ce potentiel nécessitera une collaboration plus étroite entre le secteur et les établissements d'enseignement. Ils ont souligné la nécessité de promouvoir plus efficacement les carrières dans les métiers spécialisés, en mettant l'accent sur les possibilités variées et gratifiantes qu'offrent ces parcours.

« Le secteur n'a pas vraiment réussi à promouvoir les métiers spécialisés comme une voie professionnelle intéressante. C'est pourquoi nous devons rallier le secteur à notre cause et travailler avec lui afin d'améliorer considérablement la promotion de ce type de carrière. »

Doyen d'une école de construction

Exposition et formation aux niveaux primaire et secondaire

L'introduction de la formation aux métiers spécialisés plus tôt dans le parcours de développement de carrière, tout au long du primaire et du secondaire, est considérée par de nombreux intervenants interrogés comme étant un moyen efficace de renforcer le bassin de talents futurs. Une exposition précoce permet non seulement d'acquérir des compétences fondamentales, mais contribue également à redéfinir la perception des métiers spécialisés, renforçant ainsi l'image du secteur de la construction comme une voie vers des carrières gratifiantes, diversifiées et très prisées.

Plusieurs acteurs ont cité des initiatives existantes comme exemples positifs. Des programmes tels que le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)¹¹ et le Registered Apprenticeship Program (RAP)¹² de l'Alberta permettent aux étudiants de commencer une formation d'apprenti pendant leurs études secondaires. Cependant, plus de la moitié des dirigeants du secteur et de l'enseignement postsecondaire que nous avons sondés ont souligné que ces efforts devaient commencer encore plus tôt, avant que les élèves entrent à

⁹ Signal49 Recherche, *Fostering Autonomy: Employee Preferences for Workplace Flexibility*.

¹⁰ Signal49 Recherche, *Réduction des émissions et demande de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés*.

¹¹ Ontario Youth Apprenticeship Program, "What Is OYAP?"

¹² Tradesecrets, "Registered Apprenticeship Program."

l'école secondaire. Des organisations telles que Honour the Work (voir le profil plus bas) s'efforcent de sensibiliser les élèves du primaire, en particulier ceux de la 1^{re} à la 6^e année, aux métiers spécialisés.

« Je sais qu'il existe certaines initiatives visant à intégrer la formation professionnelle dans les écoles secondaires, mais elles sont loin d'être suffisantes. Les conseillers d'orientation s'intéressent maintenant aux métiers spécialisés, mais beaucoup d'entre eux continuent d'orienter les élèves vers [d'autres filières de] l'enseignement postsecondaire. Nous avons besoin d'un programme solide au niveau secondaire pour l'initiation aux métiers spécialisés. »

Directeur exécutif d'un conseil de la construction

Si une sensibilisation précoce est importante pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre, elle pourrait ne pas suffire, compte tenu de l'ampleur de la demande. Quelques personnes interrogées issues du secteur de la construction et du domaine de l'enseignement postsecondaire ont souligné que l'immigration constitue un autre élément potentiel de la solution. Une étude à paraître de Signal49 Recherche montre que les compétences des immigrants restent sous-utilisées dans le secteur de la construction : les immigrants sont plus susceptibles que les travailleurs nés au Canada d'occuper des postes à temps partiel involontaires ou des postes contractuels à court terme, malgré l'expérience précieuse qu'ils apportent au secteur¹³. Les personnes sondées ont souligné que, pour libérer ce potentiel, il faudra s'attaquer aux obstacles persistants – notamment la lenteur et l'incohérence des processus de reconnaissance des diplômes et la pénurie persistante de logements – qui limitent la capacité des immigrants de participer pleinement au marché du travail dans le secteur de la construction.

Initiation précoce aux métiers spécialisés pour les élèves du primaire

Honour the Work est un organisme canadien à but non lucratif qui vise à faire découvrir les métiers spécialisés et les carrières dans les domaines de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction aux élèves de la maternelle à la 12^e année. Grâce à ses trousseaux STEAM destinées aux élèves de la 1^{re} à la 6^e année, l'organisation propose des activités pratiques, alignées sur le programme scolaire, qui intègrent les sciences, la technologie, l'ingénierie, les arts, les mathématiques et les compétences. Ces trousseaux comprennent des plans de cours, des documents à distribuer aux élèves et du matériel de construction afin d'aider les enseignants à mettre en place des projets captivants qui mettent de l'avant les applications concrètes des métiers spécialisés.

Honour the Work propose également des ateliers destinés aux enseignants et un centre national de ressources qui met les écoles en relation avec des programmes gratuits, des conférenciers invités et du soutien financier. En encourageant une exposition précoce et en réduisant les obstacles, tels que le manque de connaissances, l'organisation vise à redéfinir la perception des métiers spécialisés capables d'offrir des carrières dynamiques et axées sur la technologie. Son approche met l'accent sur la créativité, la résolution de problèmes et la collaboration, jetant ainsi les bases de parcours flexibles et adaptés à l'emploi qui répondent à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada.

¹³ Signal49 Recherche, *De nouveaux arrivants qui changent la donne*.

Lacunes dans la formation postsecondaire

Les personnes interrogées ont indiqué, alors que la demande de travailleurs dans les métiers spécialisés augmente, que la formation postsecondaire peine à suivre le rythme de l'évolution des normes, des pratiques et des technologies du secteur. Ils ont mentionné plusieurs facteurs structurels contribuant à cet écart, que nous décrivons ci-dessous, ainsi que les approches possibles pour y remédier.

Longs processus de révision des programmes d'études

Les personnes interrogées ont mentionné souvent que les délais d'approbation des programmes d'études comme sont en décalage avec le rythme de l'innovation dans le secteur de la construction. Plusieurs dirigeants d'établissements d'enseignement postsecondaire ont exprimé leur frustration à l'égard des organismes de réglementation provinciaux (par exemple, Skilled Trades BC, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur), soulignant que la longueur des processus d'examen internes et externes limite la capacité des établissements à rendre leurs programmes de formation conformes aux normes actuelles du secteur. Alors que les employeurs continuent d'adopter de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux et de nouvelles méthodes de construction, les programmes d'enseignement postsecondaire peuvent rester aux prises avec des programmes d'études qui prennent des années à réviser, ce qui fait que les diplômés entrent sur le marché du travail avec des compétences obsolètes ou incomplètes.

« Les métiers spécialisés sont définis par Skilled Trades BC... Les équipes commencent leur examen, puis procèdent à l'examen, et enfin, l'examen est appliqué à l'extérieur. Une solution que je connais et qui est mise en œuvre par le British Columbia Institute of Technology consiste à superposer un programme d'études autodirigé à celui imposé par la province. Vous obtenez un diplôme qui vous ouvre des perspectives d'avenir. Je pense que c'est un très bon modèle. Nous étudions actuellement des moyens de le faire nous aussi. »

Responsable de la stratégie dans une école polytechnique

En réponse à ces contraintes, certains établissements ont introduit des modules supplémentaires ou parallèles qui s'ajoutent aux programmes d'études imposés par la province. Plutôt que de remplacer les exigences fondamentales, ces offres visent à renforcer les programmes existants en abordant les compétences et technologies émergentes qui ne sont pas encore prises en compte dans les normes officielles, comme la microcertification de spécialiste en pompes à chaleur air-air résidentielles¹⁴.

Perfectionnement des compétences en matière de chauffage et de climatisation résidentiels à haut rendement

Le programme de microcertificat de spécialiste en pompes à chaleur air-air résidentielles, mis sur pied dans le cadre d'un partenariat entre le British Columbia Institute of Technology (BCIT) et des partenaires externes, permet aux apprenants d'acquérir les compétences pratiques nécessaires à la conception et à l'installation de systèmes de pompes à chaleur dans les bâtiments résidentiels. Le programme s'adapte à l'évolution des conditions climatiques et des changements réglementaires en intégrant les meilleures pratiques émergentes et les connaissances acquises sur le terrain. Au fil de cinq cours consécutifs, les participants acquièrent la confiance nécessaire pour évaluer, concevoir et réaliser des installations de pompes à chaleur de qualité. Si la plupart des cours sont ouverts à un large éventail d'apprenants, le cours final est adapté aux gens de métier qualifiés titulaires de certifications précises, ce qui assure une formation avancée en matière d'installation et de mise en service. Ce microcertificat soutient la transition du secteur vers des systèmes à haut rendement et contribue à répondre à la demande croissante en solutions durables de chauffage et de climatisation résidentiels.

¹⁴ British Columbia Institute of Technology, « Residential Air to Air Heat Pump Specialist, Microcredentials, Part-Time – BCIT ».

Développement professionnel des formateurs

Au-delà de la conception des programmes, les personnes sondées ont également souligné les difficultés rencontrées pour que les formateurs restent au fait de l'évolution rapide des pratiques, des normes et des technologies du secteur. Plusieurs responsables de l'enseignement postsecondaire ont fait remarquer que les formateurs sont souvent éloignés des réalités courantes des chantiers de construction, ce qui rend difficile de rester en phase avec l'évolution des besoins des employeurs et des conditions sur les lieux de travail.

« Dans le domaine de l'enseignement, notre travail consiste à former les experts de demain à l'aide des programmes d'aujourd'hui, au moyen d'une formation ancrée dans la réalité et dispensée par les experts d'hier. »

Doyen du programme de construction dans une école polytechnique

Pour relever ce défi, il faudra investir de manière soutenue dans le perfectionnement professionnel des formateurs. Les établissements peuvent soutenir le corps enseignant en facilitant les stages ou les affectations de courte durée sur des chantiers, en partenariat avec le secteur. Ces expériences permettent aux formateurs d'acquérir des connaissances pratiques et actuelles, ce qui renforce leur capacité à doter les étudiants des compétences et aptitudes les plus recherchées.



Concilier exigences opérationnelles et formation

Les obstacles structurels du côté des employeurs, tels que la pénurie persistante de main-d'œuvre et les calendriers serrés des projets, constituent également des obstacles à la formation et au perfectionnement. La pression pour exécuter les projets dans les délais et dans le respect du budget rend difficile pour les travailleurs de prendre des congés pour suivre une formation ou un cours de perfectionnement dans une école. Les employeurs sont confrontés à un conflit persistant : répondre aux besoins opérationnels immédiats ou investir dans le développement des compétences à long terme qui renforceraient leur main-d'œuvre.

« Je ne peux pas me permettre de retirer des personnes de leurs tâches quotidiennes pour les envoyer en formation, et elles n'ont pas les moyens d'y aller. Les personnes perdent un certain pourcentage de leur revenu et elles comptent sur ce revenu. C'est donc néfaste à tous les niveaux. Et vous avez le client, l'acheteur de la construction, qui exerce une pression accrue sur les délais et les calendriers pour que le travail soit fait. »
 Directeur exécutif dans une association provinciale de construction

La moitié des acteurs du secteur avec lesquels nous nous sommes entretenus ont souligné la nécessité de disposer de modèles de formation plus souples et plus accessibles. Des initiatives telles que le projet pilote « Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis » (SIFTA) d'EDSC ont été décrites comme un pas dans la bonne direction (voir le profil plus loin)¹⁵. Des programmes de ce genre visent à minimiser les perturbations sur les chantiers tout en aidant les apprentis à terminer leur formation technique.

Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis

Le projet pilote « Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis » (SIFTA) a exploré de nouvelles approches pour aider les apprentis à terminer leur formation technique et à obtenir leur certificat de compétence-compagnon. Dans le cadre de ce projet pilote de trois ans, le gouvernement a collaboré avec les organisations pour examiner différents modes d'apprentissage et des régimes différents de présentation de la formation, notamment les modules d'apprentissage en ligne, l'entraînement sur simulateur, les salles de classe mobiles et virtuelles et des approches souples de présentation de la formation en classe.

Une évaluation réalisée en 2018 par la Canadian Apprenticeship Foundation a révélé que les apprentis du programme SIFTA en avaient retiré plusieurs avantages par rapport aux programmes de stages d'études en cours de travail¹⁶. Les apprentis du programme SIFTA ont passé moins de temps loin de chez eux, ont engagé moins de frais de déménagement et ont manqué moins d'heures de travail, ce qui a entraîné une réduction de la perte de revenu. Ils étaient également plus enclins à décrire leur formation comme étant souple et à déclarer avoir eu un meilleur accès aux outils.

¹⁶ Forum canadien sur l'apprentissage, *Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis*.

¹⁵ Emploi et Développement social Canada, « Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis ».

Les modèles d'horaire aménagé¹⁷, adoptés au Royaume-Uni et dans certaines parties de l'Union européenne¹⁸, ont également été mentionnés comme offrant une plus grande souplesse par rapport à l'approche canadienne de stages d'études en cours de travail. Un stage d'études en cours de travail exige généralement que les travailleurs s'absentent du travail pendant une période de 8 à 12 semaines, tandis que l'horaire aménagé implique des absences de courte durée (par exemple, un jour par semaine pendant plusieurs mois), ce qui réduit les perturbations sur le lieu de travail. Bien que certains établissements d'études postsecondaires canadiens, tels que Sheridan College¹⁹, aient adopté ce modèle, son utilisation sur le lieu de travail est limitée par les règles de l'assurance-emploi qui excluent les absences de courte durée. Les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi constituent donc un obstacle structurel à la mise en place de modèles plus souples.

« En Europe, un apprenti peut quitter son lieu de travail un jour par semaine au lieu de 12 semaines d'affilée. C'est beaucoup moins perturbant, et les employeurs sont plus coopératifs. Mais au Canada, nous nous en tenons aux stages, car les apprentis ne sont admissibles à l'assurance-emploi que lorsqu'ils ne travaillent pas pendant 12 semaines. S'ils avaient un horaire aménagé, ils ne seraient pas admissibles. Notre système privilégie les règles de l'assurance-emploi plutôt que ce qui est réellement préférable pour la formation. »

PDG d'un organisme provincial de formation



17 Apprenticeships, « Off-the-Job (OTJ) Training ».

18 CEDEFOP, « All There Is to Know about European Apprenticeships Close to Hand | CEDEFOP ».

19 Sheridan College, « Apprenticeship Training Programs ».

Au-delà du savoir-faire technique

Relativement aux lacunes dans les compétences, de nombreux intervenants du secteur et du domaine de l'enseignement postsecondaire ont souligné que la construction exige plus que des compétences techniques. Deux aspects sont ressortis : les compétences sociales et émotionnelles et les compétences scolaires, toutes deux considérées comme essentielles dans les métiers d'aujourd'hui.

Compétences sociales et émotionnelles

Les compétences « non techniques » telles que le leadership, le travail d'équipe et la sensibilité culturelle prennent de plus en plus d'importance sur les chantiers actuels, où la productivité et la sécurité dépendent d'équipes bien coordonnées, de communications claires et d'un encadrement solide sur place. Pourtant, plusieurs personnes interrogées ont signalé que les possibilités de formation en leadership et autres formations en compétences sociales et émotionnelles adaptées aux métiers spécialisés restent limitées.

« Nous entendons également parler d'un désir de former des personnes à des rôles de direction, en particulier les ouvriers sur chantier, afin qu'ils acquièrent de l'expérience, car de nombreux ouvriers ne sont pas exposés à des aspects tels que la délégation, le coaching, le mentorat, et les personnes qui excellent dans leur travail gravissent les échelons sans jamais avoir reçu de formation dans ces domaines. »

Directeur d'un organisme de services d'enseignement

Des initiatives prometteuses voient le jour. La Canadian Apprenticeship Foundation propose des programmes de leadership et de mentorat destinés aux groupes sous-représentés²⁰, tandis que SkillPlan, un organisme de premier plan dans le domaine du développement de la

20 Canadian Apprenticeship Foundation, « Professional Development Programs ».

main-d'œuvre, offre aux entreprises des programmes de mentorat structurés qui favorisent le transfert de connaissances et de compétences entre les compagnons et les apprentis (voir le profil ci-dessous)²¹. Cependant, les personnes sondées ont souligné la nécessité d'une mise en œuvre et d'un accès plus larges, en particulier pour les travailleurs de chantier, afin de les préparer à assumer des fonctions de supervision.

Programme Mentorship Matters de SkillPlan

Mentorship MattersMC est un programme structuré qui renforce les compétences en communication, en enseignement et en résolution de problèmes entre les apprentis et les compagnons. Grâce à des méthodes de prestation flexibles et à des programmes personnalisés, cette initiative vise à améliorer le bien-être, la sécurité, la productivité et la fidélisation au travail. Des évaluations indépendantes montrent un fort rendement du capital investi, soit deux dollars pour chaque dollar dépensé, ainsi que des gains mesurables en termes d'efficacité et de conformité en matière d'équipement de protection individuelle (EPI).

Compétences scolaires et apprentissage tout au long de la vie

À mesure que les technologies de construction progressent, les travailleurs ont besoin d'une solide formation pour rester au fait des nouvelles méthodes, des nouveaux outils et des nouvelles normes. Les personnes sondées ont souligné que les compétences scolaires, en particulier en mathématiques et en sciences, sont essentielles pour appliquer les innovations, interpréter les plans et les codes techniques, et répondre aux exigences évolutives en matière de sécurité et de performance.

Plutôt que de s'appuyer sur un ensemble de compétences fixes, les travailleurs ont besoin d'une base qui favorise l'apprentissage continu

et la souplesse nécessaire pour s'adapter à l'évolution des technologies, des réglementations et des pratiques.

La transition vers une économie décarbonée met en évidence cette nécessité. Les travailleurs doivent mettre en pratique leurs connaissances scolaires pour apprendre à utiliser des systèmes écoénergétiques, des matériaux à faible teneur en carbone et des technologies liées aux énergies renouvelables et pour travailler avec eux. Plus de la moitié des personnes sondées du domaine de l'enseignement postsecondaire ont souligné que la capacité de s'appuyer continuellement sur ces bases sera essentielle, car les normes de construction écologique et les pratiques de construction durable influent de plus en plus sur les exigences des projets. Des organisations telles que le Conseil du bâtiment durable du Canada et Passive House Canada (Maison passive Canada) soutiennent le développement professionnel dans ce domaine par le biais de formations et de certifications dans les pratiques de pointe en matière de construction écologique²². Cependant, les personnes sondées ont souligné que des initiatives plus larges, telles que l'intégration de concepts de durabilité appliqués dans les programmes d'études postsecondaires et la création de parcours flexibles pour le perfectionnement professionnel tout au long de la vie, seront essentielles pour préparer la main-d'œuvre à grande échelle.

« L'écologisation de l'économie a des répercussions sur la plupart des métiers désignés Sceau rouge, soit par le perfectionnement des compétences en matière de technologies vertes, soit par l'augmentation de la demande. La construction et la rénovation à faibles émissions de carbone exigent de plus en plus une expertise spécialisée dans les techniques, les technologies, les équipements et les matériaux durables liés à l'efficacité énergétique des bâtiments. Les travailleurs devront identifier et comprendre les nouveaux équipements ainsi que leurs profils en matière de consommation d'énergie et d'émissions de CO₂. Les superviseurs devront superviser les projets de construction écologique et l'utilisation de matériaux et de technologies respectueux de l'environnement. Des soudeurs seront nécessaires pour la construction de projets d'énergie propre tels que les éoliennes, les parcs solaires et les infrastructures vertes. »

Director, construction company

21 SkillPlan, « Build Your Skills ».

22 Conseil du bâtiment durable du Canada, « Apprendre ».

Informations exploitables

Les représentants du secteur qui souhaitent créer des lieux de travail inclusifs et gratifiants pour les nouveaux employés de métier du secteur de la construction et ceux déjà en poste peuvent explorer les pistes suivantes :

- Pour attirer et retenir les jeunes talents, moderniser les stratégies de recrutement en mettant de l'avant l'incidence sociétale du secteur de la construction et la nature dynamique de ses parcours professionnels.
- Rechercher des occasions de participer à des salons de l'emploi et à des journées de développement de carrière dans les écoles, en particulier les écoles primaires et secondaires, afin de faire découvrir plus tôt à un plus grand nombre d'élèves les parcours professionnels dans les métiers spécialisés.
- Soutenir le perfectionnement professionnel des formateurs en leur offrant des stages de courte durée sur chantier afin qu'ils puissent actualiser leurs connaissances et se tenir au courant des pratiques en vigueur dans le secteur.
- Augmenter la formation en cours d'emploi en favorisant des formats flexibles, tels que les salles de classe virtuelles et mobiles. Tester des modèles d'horaire aménagé, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour adapter les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi afin d'éviter des pertes de revenu aux travailleurs.
- Collaborer avec EDSC et les ministères provinciaux afin d'obtenir des fonds pour élargir les formats de formation flexibles en développant des options de formation modulaires, à temps partiel et d'autres formats qui permettent aux travailleurs d'améliorer leurs compétences sans quitter leur lieu de travail pendant de longues périodes.

Les responsables des institutions d'enseignement qui cherchent des moyens d'adapter leurs programmes afin de mieux répondre aux besoins du secteur et à la demande croissante de travailleurs qualifiés peuvent explorer les pistes suivantes :

- Introduire des modules sur les pratiques et technologies émergentes dans les métiers spécialisés et dans la construction. Ces modules peuvent être conçus en collaboration avec les comités consultatifs de programme et les partenaires du secteur, et dispensés de manière flexible (par exemple, à temps partiel, en ligne) afin de compléter de manière plus souple la formation imposée par la province.
- Refondre les programmes de formation professionnelle pour y ajouter de modules sur la gestion de projet et le leadership afin de mettre de l'avant les parcours professionnels menant à des postes de supervision et de direction, ce qui renforcera l'attrait des programmes et augmentera le nombre d'inscriptions.
- Développer les programmes de formation professionnelle existants dans les écoles secondaires et mettre en place de nouvelles initiatives visant à sensibiliser davantage les élèves aux métiers spécialisés, dès l'école primaire.
- Soutenir le perfectionnement professionnel des formateurs en les encourageant à effectuer des stages de courte durée sur chantier afin de tenir leurs connaissances à jour par rapport aux pratiques du secteur.

Méthodologie

À propos de la recherche

Afin de mieux comprendre les défis liés à la main-d'œuvre dans le secteur de la construction, nous avons interrogé des représentants du secteur et des responsables de l'enseignement postsecondaire qui travaillent directement à la formation et au recrutement de travailleurs spécialisés. Ces conversations nous ont permis d'examiner les obstacles particuliers auxquels sont confrontés les employeurs et les formateurs lorsqu'ils préparent les travailleurs actuels et futurs à acquérir les compétences requises par le secteur. Les entretiens avec des représentants du secteur nous ont également aidés à identifier des solutions pratiques et adaptées au secteur afin de renforcer le développement de la main-d'œuvre et de constituer une main-d'œuvre plus résiliente pour le secteur de la construction.

Recrutement pour les entretiens

Entre avril et juillet 2025, l'équipe de recherche a mené des entretiens semi-structurés auprès de 30 parties prenantes du secteur de la construction et de 19 responsables dans le domaine de l'enseignement postsecondaire. Au nombre des personnes interrogées figuraient des cadres supérieurs d'entreprises de construction, des dirigeants syndicaux, des doyens d'écoles professionnelles dans des collèges et des écoles polytechniques, ainsi que des fournisseurs de formation hors enseignement postsecondaire.

Des courriels de recrutement ont été envoyés à 159 parties prenantes du secteur et à 66 parties prenantes du domaine de l'enseignement postsecondaire, avec des taux de réponse respectifs de 19 pour cent et 29 pour cent. On a identifié les participants au moyen d'une campagne de sollicitation ciblée auprès de personnes occupant des postes décisionnels liés à la formation, au développement de la main-d'œuvre ou au recrutement au sein d'entreprises de construction, d'établissements d'enseignement postsecondaire et d'organisations liées au secteur (par exemple, syndicats, établissements de formation à but non lucratif).

On a également fixé des objectifs géographiques afin d'obtenir une participation à l'échelle du pays. Les cibles relatives aux entretiens par région et les données réelles figurent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1

Objectifs géographiques et résultats réels par groupe de parties prenantes
(n = 59 (réel); nombre)

Région	Enseignement post-secondaire (cible)	Secteur (cible)	Enseignement post-secondaire (réel)	Secteur (réel)
Est du Canada (Ontario, Québec, provinces de l'Atlantique)	12	18	13	21
Autres provinces/territoires	7	13	6	9

Source : Signal49 Recherche.

Questions d'entretiens semi-structurés

Les entretiens ont porté sur des sujets tels que :

- Besoins actuels et futurs en matière de compétences
- Déficits de compétences
- Obstacles à l'enseignement et au recrutement
- Harmonisation des programmes d'études
- Partenariats intersectoriels
- Politiques soutenant la formation et le développement de la main-d'œuvre.

Exemples de questions d'entretien pour les parties prenantes du secteur :

- Quelles sont les compétences ou les fonctions précises les plus recherchées dans votre secteur actuellement?
- Avez-vous rencontré des difficultés pour recruter des travailleurs qualifiés afin de pourvoir des postes très demandés?
- Comment, selon vous, la demande de travailleurs qualifiés dans votre secteur évoluera-t-elle au cours des cinq prochaines années?
- Collaborez-vous avec des établissements d'enseignement ou des fournisseurs de formation afin de vous assurer que leurs programmes correspondent aux besoins de votre entreprise en matière de compétences?

- Existe-t-il des politiques ou des programmes gouvernementaux qui aident votre entreprise à trouver les travailleurs qualifiés dont vous avez besoin?
- Des programmes ou un soutien supplémentaires de la part du gouvernement sont-ils nécessaires pour aider les travailleurs spécialisés à acquérir les compétences requises pour un avenir sobre en carbone?

Exemples de questions d'entretien pour les parties prenantes du domaine de l'enseignement postsecondaire :

- Comment les programmes proposés par [l'établissement] répondent-ils aux besoins actuels du secteur?
- Quels sont les principaux défis à relever aujourd'hui dans le domaine de l'enseignement et de la formation en matière de métiers spécialisés?
- Que peuvent faire les établissements d'enseignement postsecondaire et les fournisseurs de formation pour mieux répondre aux besoins futurs du secteur de la construction en matière de main-d'œuvre spécialisée?
- L'établissement dispose-t-il de stratégies visant à garantir que le programme d'études reste en phase avec les innovations technologiques dans le secteur de la construction?
- Existe-t-il des programmes ou des politiques gouvernementaux qui soutiennent la formation aux métiers spécialisés dans l'enseignement postsecondaire?
- Existe-t-il des initiatives ou des partenariats sectoriels qui contribuent à créer un bassin fiable de travailleurs qualifiés afin de répondre aux besoins en constante évolution du secteur?

Analyse qualitative

Les entretiens (en anglais) ont duré en moyenne 40 minutes pour les parties prenantes du secteur et 45 minutes pour les parties prenantes du domaine de l'enseignement postsecondaire (un des entretiens dans ce domaine s'est déroulé en français). Ils se sont tenus via MS Teams et ont été enregistrés, puis les réponses ont été transcrites et anonymisées, ce qui représente un total de 518 pages et 119 790 mots pour les acteurs du secteur de la construction et de 459 pages et 106 565 mots pour les acteurs du domaine de l'enseignement postsecondaire.

Les transcriptions ont été codées et analysées par thèmes à l'aide du logiciel qualitatif NVivo. Les thèmes ont été affinés et reliés entre eux sur la base de la revue de la littérature, des questions de recherche et de l'examen exploratoire mené dans le cadre des entretiens. Des contrôles du coefficient d'objectivité ont été effectués entre trois évaluateurs différents aux fins de validation des résultats, avec un coefficient kappa de 0,83.

Étant donné la nature non probabiliste de l'échantillon, les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population du secteur de la construction et des intervenants du domaine de l'enseignement supérieur.

Revue de la littérature

Les questions suivantes ont servi de base à la revue de la littérature :

- Quelle est la demande actuelle en main-d'œuvre spécialisée au Canada?
- Comment cette demande évoluera-t-elle, selon les prévisions?
- Quels sont les défis auxquels le secteur de la construction est confronté en matière de recrutement?
- Quelles initiatives, le cas échéant, les dirigeants du secteur et du domaine de l'enseignement postsecondaire ont-ils prises pour relever ces défis?

Les sources comprenaient des rapports sectoriels, des documents gouvernementaux, des revues universitaires, des articles de presse et des sites Web d'organismes de formation et d'établissements d'enseignement postsecondaire. Au total, 48 sources ont été analysées.

Termes agrégés utilisés dans le présent rapport

Tout au long du rapport, nous utilisons les termes suivants pour quantifier le pourcentage de participants aux entretiens/ groupes de discussion ayant des opinions semblables :

- **certains/quelques/quelques-uns (des) :** moins de 30 pour cent des participants
- **de nombreux :** 30 à 40 pour cent des participants
- **près de la moitié (de)/(des) :** 41 à 49 pour cent des participants
- **la moitié (de)/(des) :** 50 pour cent des participants
- **la plupart/la majorité/plus de la moitié (de)/(des) :** plus de 50 pour cent des participants.

Annexe B

Bibliographie

Apprenticeships. « Off-the-Job (OTJ) Training: What You Need to Know » Consulté le 7 novembre 2025. <https://www.apprenticeships.gov.uk/apprentices/off-the-job#>.

British Columbia Institute of Technology. « Residential Air to Air Heat Pump Specialist, Microcredential, Part-Time – BCIT ». Consulté le 17 décembre 2025. <https://www.bcit.ca/programs/residential-air-to-air-heat-pump-specialist-microcredential-part-time-0862cm/#entry>.

Canadian Apprenticeship Foundation. « Professional Development Programs ». Consulté le 12 décembre 2025. <https://leadership.caf-fca.org/>.

CEDEFOP. « All There Is to Know about European Apprenticeships Close to Hand | CEDEFOP », 27 mars 2024. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/all-there-know-about-european-apprenticeships-close-hand>.

Collège Sheridan. « Apprenticeship Training Programs ». Collège Sheridan. Consulté le 16 décembre 2025. <https://www.sheridancollege.ca/programs/apprenticeship-training-programs>.

Conference Board du Canada, Le. *En mode solutions : Remédier aux graves pénuries de compétences au Canada*. 2025. https://www.signal49.ca/product/remedier-aux-graves-penuries-de-competences-au-canada_mars2025/.

Conference Board du Canada, Le. *Fostering Autonomy: Employee Preferences for Workplace Flexibility*. 2025. https://www.signal49.ca/product/employee-preferences-for-workplace-flexibility_jun2025/.

Conference Board du Canada, Le. *Réduction des émissions et demande de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés*. 2025. https://www.signal49.ca/product/reduction-des-emissions-et-demande-de-main-doeuvre-dans-les-metiers-specialises_aout2025/.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. *Perceptions and Interest in a Mining Sector Career*. n.d. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2023/10/MiHR-Youth-Perceptions-Survey-Presentation-2023.pdf>.

Conseil du bâtiment durable du Canada. « Apprendre ». Conseil du bâtiment durable du Canada (CBDCa). Consulté le 15 décembre 2025. <https://www.cagbc.org/fr/apprendre/>.

Deloitte. *Global Gen Z and Millennial Survey 2025*. 2025. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>.

Emploi et Développement social Canada. « Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis ». Politiques. 2018. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/soutien-metiers-specialises-apprentis/sifta.html>.

Forum canadien sur l'apprentissage. *Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis : Rapport d'évaluation de projet*. 2018. https://www.caf-fca.org/wp-content/uploads/2022/04/CAF-FIATT-Report_EN_F.pdf.

Gouvernement de l'Ontario. « Soutenir un système d'apprentissage et des métiers spécialisés accessible et inclusif en Ontario ». 12 octobre 2021. <https://www.ontario.ca/fr/document/soutenir-un-systeme-dapprentissage-et-des-metiers-specialises-accessible-et-inclusif-en-ontario/constatations-detaillees>.

Passive House Canada. « Passive House Canada | Maison Passive Canada ». Maison passive Canada | Passive House Canada. Consulté le 15 décembre 2025. <https://www.passivehousecanada.com/>.

Pizarro Milian, Roger, Robert Brown, David Walters et coll. « Breaking the Stigma : The Economic Returns to Trades Education in Canada ». *Education + Training*, 24 septembre 2025, p. 1-16. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2025-0014>.

Premier ministre du Canada. « Lettre de mandat ». Premier ministre du Canada, 21 mai 2025. <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2025/05/21/lettre-de-mandat>.

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. « Qu'est-ce que le PAJO? » Consulté le 30 octobre 2025. https://oyap.ca/fr/a_propos_du_pajo/questce_que_le_pajo/.

Signal49 Recherche. *From Newcomers to Game-Changers: Immigrant Skills Utilization in the Construction Sector*. Ottawa : Signal49 Recherche, à venir.

SkillPlan. « Build Your Skills ». 28 août 2023. <https://skillplan.ca/products/build-your-skills/>.

Tradesecrets. « Registered Apprenticeship Program ». Consulté le 30 octobre 2025. <https://tradesecrets.alberta.ca/get-started/start-in-high-school/registered-apprenticeship-program/>.

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du programme Compétences futures du gouvernement du Canada. Nous sommes fiers d'être un partenaire de recherche du consortium du Centre des compétences futures.

De nombreux collègues ont contribué à la réalisation de cette recherche.

Adam Vanzella-Yang, Ph. D., chercheur associé principal, Liana Giacoboni, M. Ed., et Tanzeela Faisal, M. Ed., ont rédigé le rapport. Jane Hutchison, Ph. D., directrice principale, Éducation et compétences, Janine Knight-Grofe, Ph. D., directrice, Éducation et compétences, Leslie Twilley, Ph. D., directrice de la recherche, et Michael Burt, MBA, vice-président, ont fourni des commentaires sur les ébauches de ce rapport. L'exposé des enjeux a été conçu par l'équipe des services de conception de Signal49 Recherche.

Nous remercions les 30 représentants du secteur et les 19 responsables de l'enseignement postsecondaire qui nous ont généreusement fait part de leurs points de vue lors des entretiens.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de la recherche (CCR) qui ont soutenu cette recherche :

- **Wendy Baker**, directrice du développement des affaires et du développement durable, Palette Skills
- **Louis-Philippe Champagne**, vice-président associé, affaires publiques et pratiques de l'industrie, Association canadienne de la construction
- **Laura Matheson**, directrice du développement durable, Conestoga College
- **Lindsay Walker**, directrice du développement durable, Humber Polytechnic
- **Craig McCarten**, directeur, Métiers spécialisés Ontario
- **Geni Peters**, directrice de la recherche, ECO Canada
- **Laurina Strikwerda**, directrice du développement de projets et de la recherche, Conseil du bâtiment durable du Canada.

Construire demain : Renforcer la main-d'œuvre spécialisée dans le secteur de la construction

Signal49 Recherche

Pour citer ce rapport : Recherche, Signal49. *Construire demain : Renforcer la main-d'œuvre spécialisée dans le secteur de la construction*, Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

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

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 | Courriel : accessibility@signal49.ca

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

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.



Où le savoir inspire l'action

Avec prise d'effet le 26 janvier 2026, Signal49 Recherche a cessé d'utiliser la dénomination et la marque de commerce « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant en vertu d'une licence accordée par The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. et ses titulaires de licences ont le droit exclusif d'utiliser les marques de « THE CONFERENCE BOARD » au Canada.

Signal49
RECHERCHE

PUBLICATION P-01972-D1R5L1
PRIX : gratuit

signal49.ca