



**Initiative de recherche au sein des
communautés francophones en situation
minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée
dans les différents secteurs de l'économie
canadienne**

Le marché du travail des CFSM – Volume II

Préparé par

Díaz Pinsent Mercier Research Inc.

pour

**L'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne
(ACUFC), la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du
Canada et le Réseau de développement économique et d'employabilité du
Canada (RDÉE Canada)**

Document mis à jour le 20 mai 2022



Remerciements

L'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada et le Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada (RDÉE Canada) remercient Emploi et Développement social Canada (EDSC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDEC) pour l'appui financier ayant permis la réalisation de cette étude.

Table des matières

Liste des tableaux.....	iii
Liste des figures.....	iv
Liste des abréviations et des acronymes.....	v
Sommaire des volumes I et II.....	vi
Introduction du volume II.....	1
Note méthodologique.....	2
1. Demande de main-d'œuvre dans les CFSM.....	3
1.1 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.....	3
1.2 Besoins de main-d'œuvre du secteur de l'éducation primaire et secondaire.....	6
1.3 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation postsecondaire.....	10
1.4 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la construction.....	12
1.5 Besoins de main-d'œuvre dans l'industrie du tourisme.....	14
1.6 Besoins de main-d'œuvre dans l'industrie culturelle.....	15
1.7 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur des services de santé.....	17
1.8 Besoins de main-d'œuvre dans les administrations publiques.....	19
1.9 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur du commerce de détail.....	20
1.10 Sommaire des besoins de main-d'œuvre dans les industries principales.....	22
1.11 Apport des immigrants au marché du travail.....	25
1.11.1 Cibles d'immigration francophone.....	27
1.11.2 Défis liés à l'intégration des immigrants au marché du travail.....	28
1.11.3 Processus d'aiguillage existants.....	31
2. Répercussions de la pandémie.....	33
2.1 Répercussions de la pandémie sur l'éducation de la petite enfance.....	34
2.2 Répercussions de la pandémie sur l'éducation primaire et secondaire.....	36
2.3 Répercussions de la pandémie sur l'éducation postsecondaire.....	39
2.4 Répercussions de la pandémie sur la construction.....	40
2.5 Répercussions de la pandémie sur le tourisme.....	43
2.6 Répercussions de la pandémie sur l'industrie culturelle.....	46
2.7 Répercussions de la pandémie sur les services de santé.....	47

2.8	Répercussions de la pandémie sur les administrations publiques	49
2.9	Répercussions de la pandémie sur le commerce de détail.....	50
2.10	Répercussions de la pandémie sur l’immigration	54
3.	Appuis à la relance économique	57
4.	Constats, considérations et recommandations.....	60
4.1	Sommaire des recommandations	60
4.2	Prendre le pouls des industries principales dans les CFMS	61
4.3	Exploiter le potentiel linguistique de la population des CFMS.....	62
4.4	Élaborer et offrir des programmes de formation continue pour l’acquisition et l’amélioration des compétences linguistiques en français en milieu de travail.....	65
4.5	Continuer d’apporter un appui continu à l’éducation en français et à en évaluer les résultats.....	67
4.6	Diversifier le bassin de travailleurs et offrir des appuis à cette fin	68
4.7	Mettre l’accent sur la production continue de données probantes et pertinentes pour la prise de décisions dans les CFMS	71
5.	Dernières réflexions concernant une approche d’analyse intégrée	74
	Références.....	76
	Annexe I : Structure de l’étude.....	85
	Annexe II : Sommaire des mégatendances du marché du travail	87
	Annexe III : Initiatives d’appui à l’intention des entreprises pour favoriser la relance économique.....	93

Liste des tableaux

Tableau 1 : Estimation du taux d'utilisation et de la demande de places en garderies francophones par rapport à l'offre au Canada (sauf le Québec), 2018	4
Tableau 2 : Problématiques prioritaires concernant les ressources humaines en petite enfance, selon la province ou le territoire.....	5
Tableau 3 : Sommaire des preuves de la pénurie de main-d'œuvre, selon l'industrie.....	22
Tableau 4 : Représentation des immigrants francophones parmi les industries principales des CFSM, selon la province ou le territoire.....	26
Tableau 5 : Proportion de la population au Canada (hors Québec) selon la connaissance du français et le statut d'immigrant.....	27
Tableau 6 : Pourcentage de répondants étant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes, selon la province ou la région.....	46
Tableau 7 : Augmentation des ventes du commerce de détail, variation mensuelle, janvier 2022 pour le Canada dans son ensemble	53
Tableau 8 : Mesures de soutien à l'intention des entreprises pour faire face à la pandémie..	57
Tableau 9 : Sommaire de la représentation des jeunes, des femmes et des immigrants parmi les personnes pouvant soutenir une conversation en français dans l'ensemble des CFSM au pays, selon l'industrie principale.....	69
Tableau 10 : Structure de l'étude et thèmes de recherche.....	85
Tableau 11 : Exemples de mégatendances du marché du travail étudiées au Canada	87
Tableau 12 : Mégatendances du marché du travail observées à la suite de la pandémie	89
Tableau 13 : Initiatives d'appui du gouvernement fédéral.....	93
Tableau 14 : Initiatives d'appui en Alberta.....	101
Tableau 15 : Initiatives d'appui en Colombie-Britannique	105
Tableau 16 : Initiatives d'appui à l'Île-du-Prince-Édouard	107
Tableau 17 : Initiatives d'appui au Manitoba.....	111
Tableau 18 : Initiatives d'appui au Nouveau-Brunswick	114
Tableau 19 : Initiatives d'appui en Nouvelle-Écosse.....	116
Tableau 20 : Initiatives d'appui au Nunavut.....	117
Tableau 21 : Initiatives d'appui en Ontario	118
Tableau 22 : Initiatives d'appui en Saskatchewan	122
Tableau 23 : Initiatives d'appui à Terre-Neuve-et-Labrador	123
Tableau 24 : Initiatives d'appui aux Territoires du Nord-Ouest	126
Tableau 25 : Initiatives d'appui au Yukon.....	128

Liste des figures

Figure 1 : Pourcentage de petites entreprises canadiennes faisant face à des pénuries de main-d'œuvre en novembre 2021	20
Figure 2 : Emploi dans l'industrie du tourisme au Canada (sauf le Québec)	43
Figure 3 : Variations dans les ventes en magasin et en ligne, février à avril 2020.....	51
Figure 4 : Potentiel linguistique des personnes habitant dans une CFSM et ayant travaillé depuis le 1 ^{er} janvier 2015, selon l'industrie prioritaire.....	64
Figure 5 : Schéma de l'étude et thèmes d'analyse.....	86

Liste des abréviations et des acronymes

ACC	Association canadienne de la construction
ACCCS	Association canadienne des commissions/conseils scolaires
ACGCS	Association canadienne des gestionnaires de commissions scolaires
ACÉPO	Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario
ACPLS	Association canadienne des professeurs de langue secondes
ACPPU	Association canadienne des professeures et professeurs d'université
ACUFC	Association des collèges et universités de la francophonie canadienne
AEDO	Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
AITC	Association de l'industrie touristique du Canada
AFOCSC	Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques
BDC	Banque du développement du Canada
CAIF	Comité atlantique sur l'immigration francophone
CFSM	Communauté francophone en situation minoritaire
CIMT	Conseil de l'information sur le marché du travail
CLO	Connaissance des langues officielles
CNPF	Commission nationale des parents francophones
CNP	Classification nationale des professions
CRHSC	Conseil des ressources humaines du secteur culturel
DSFM	Division scolaire franco-manitobaine
EDSC	Emploi et Développement social Canada
ELF	Éducation en langue française
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EPA	Enquête sur la population active
EPVS	Enquête sur les postes vacants et les salaires
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FCCF	Fédération culturelle canadienne-française
FCFA	Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada
FLS	Français langue seconde
FNCSF	Fédération nationale des conseils scolaires francophones
IMT	Information sur le marché du travail
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Non-CFSM	Communauté autre qu'une CFSM
PLOP	Première langue officielle parlée
RDÉE Canada	Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada
RNDGE	Regroupement national des directions générales de l'éducation
SAE	Statistiques de l'assurance-emploi
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SPPC	Système de projection des professions au Canada

Sommaire des volumes I et II

En 2021, l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada et le Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada (RDÉE Canada) ont lancé conjointement le projet « Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire (CFMS) pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne ». L'intérêt d'obtenir des informations de qualité est devenu évident à la lumière des répercussions sans précédent que la pandémie a eues et continue d'avoir sur l'économie canadienne et sur le marché du travail. Pour relancer l'économie canadienne en misant sur ses forces et dans le but de mobiliser les communautés en tenant compte de leurs atouts particuliers, il est indispensable de comprendre en détail les marchés du travail des diverses industries et localités.

Ce projet vise donc à combler certaines des lacunes qui existent sur le plan de l'information sur le marché du travail (IMT) dans les CFMS alors que celles-ci participent activement à leur propre relance. Les objectifs de ce projet sont les suivants :

1. Déterminer les besoins de main-d'œuvre des CFMS;
2. Permettre aux CFMS de mieux se positionner dans les secteurs économiques et de mieux s'insérer dans les stratégies fédérales de relance économique;
3. Fournir à tous les intervenants concernés des CFMS ainsi qu'aux gouvernements des données probantes pouvant appuyer les stratégies et les initiatives à mettre en œuvre pour favoriser et soutenir la relance économique.

Pour bien comprendre le marché du travail des CFMS et les besoins de main-d'œuvre de ces communautés, il importe de comprendre les composantes sous-jacentes de l'économie. Les interactions et les relations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans les domaines d'activité économique prioritaires ainsi que les répercussions de la pandémie sont au cœur de la présente étude. En effet, celle-ci a permis de déterminer les industries principales des CFMS, de définir les caractéristiques démographiques du bassin de main-d'œuvre dans ces communautés et de mettre en lumière la contribution des groupes tels que les jeunes, les femmes et les immigrants, qui présente un intérêt particulier pour la main-d'œuvre des CFMS. L'étude décrit aussi les pénuries de main-d'œuvre observées dans les industries principales en raison des caractéristiques démographiques de la population et des répercussions de la pandémie.

L'étude nous a permis de tirer les constats suivants :

- Les industries principales dans les CFMS incluent le tourisme, l'éducation de la petite enfance, l'éducation primaire et secondaire, l'éducation postsecondaire, la construction, le tourisme, la culture, les services de santé, le commerce de détail ainsi que les administrations publiques. À l'exception des administrations publiques, toutes ces industries connaissent des pénuries de main-d'œuvre, celles-ci ayant été

- documentées avant la pandémie. De plus, il s'agit d'industries ayant été particulièrement touchées par la pandémie, soit en raison de la fermeture de l'économie (p. ex. le tourisme et la culture), soit à cause de la demande croissante de certains services (p. ex. les services de santé) ou d'une plus grande représentation des jeunes et des femmes parmi les travailleurs (p. ex. l'éducation de la petite enfance et le commerce de détail). D'autre part, l'appui de ces groupes démographiques (les jeunes et les femmes) présente des défis particuliers;
- Deux facteurs expliquent les importantes pénuries de main-d'œuvre qui sont à prévoir, soit le vieillissement de la population francophone et le départ de travailleurs à la retraite. En effet, lorsqu'on utilise la première langue officielle parlée (PLOP) pour identifier les francophones, nous constatons que la population francophone totale hors Québec est composée d'un plus grand pourcentage de personnes âgées de 45 ans et plus comparativement à la population anglophone;
 - Par contre, lorsqu'on étudie la main-d'œuvre francophone de l'ensemble des CFMS au pays selon sa capacité à soutenir une conversation en français (selon la CLO), le portrait qui se dégage est celui d'une population plutôt jeune (les deux tiers des francophones selon la CLO sont âgés de 25 à 54 ans et environ 20 %, de 15 à 24 ans), ayant terminé des études postsecondaires (environ 69 % des membres de la population des CFMS selon la CLO ont obtenu un diplôme collégial ou un baccalauréat ou ont fait des études supérieures). Parmi les francophones pouvant soutenir une conversation en français, plus de la moitié (55 %) n'utilisent pas le français au moins régulièrement au travail;
 - Selon le Recensement de 2016, on constate également que parmi la main-d'œuvre francophone (selon la CLO) des industries principales des CFMS, le pourcentage d'immigrants oscille entre 12 % dans l'industrie de la construction et 22 % dans l'éducation postsecondaire. Ces faibles pourcentages suggèrent qu'il existe une occasion d'intégrer davantage d'immigrants francophones au marché du travail des CFMS. Par ailleurs, les jeunes représentent une partie importante des travailleurs francophones dans l'industrie du tourisme (48 %) et du commerce de détail (43 %) tandis que les femmes représentent plus de 60 % des travailleurs francophones dans la plupart des industries principales des CFMS (à l'exception de la construction et des administrations publiques, où les femmes représentent respectivement 12 % et 53 % des travailleurs francophones).

Même si les pénuries de main-d'œuvre qui touchent les industries principales sont bien documentées, à ce jour, les besoins de main-d'œuvre n'ont pas été quantifiés. Le type d'information requise pour ce faire comporte des lacunes qui ne sont ni nouvelles ni méconnues et il s'avère prioritaire de trouver des solutions pour obtenir les données requises. L'absence de la langue comme dimension d'analyse dans la production de données sur le marché du travail entraîne un manque d'information qui ne peut pas être résolu au moyen d'initiatives isolées ou d'efforts uniques.

En se fondant sur les résultats de la présente étude, deux pistes de solution pourraient être explorées dans l’immédiat pour obtenir les données requises :

- L’inclusion de questions au sujet de la langue des répondants dans des enquêtes récurrentes réalisées régulièrement par Statistique Canada telles que l’Enquête sur la population active (EPA), l’Enquête sur l’emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), l’Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) ainsi que les Statistiques de l’assurance emploi (SAE). Cela permettrait de suivre la situation du marché de travail des francophones et des CFSM en temps opportun;
- L’inclusion de la langue comme dimension d’analyse dans des études visant à quantifier les pénuries de main-d’œuvre dans des industries particulières. Il s’agit habituellement d’études de grande envergure, qui requièrent une collecte de données auprès des employeurs et des employés du secteur visé. Ces études sont réalisées en ciblant une industrie précise, dans le but de tenir compte des besoins particuliers du secteur (p. ex. le tourisme, la culture, la transformation des aliments et la biotechnologie, entre autres), et permettent d’effectuer des projections. À l’avenir, parmi leurs objectifs principaux, ces études devraient inclure la production de données et de projections selon la langue des travailleurs. De plus, des études portant sur des industries prioritaires pour la vitalité des CFSM (telles que l’éducation de la petite enfance, les services de santé et la culture, entre autres), pourraient être menées en priorité.

Entretemps, la présente étude fournit aux intervenants concernés des CFSM ainsi qu’aux gouvernements des données probantes pouvant appuyer des stratégies et des initiatives à mettre en œuvre pour favoriser et soutenir la relance économique. En particulier, nous recommandons :

- De concevoir des stratégies pour augmenter la sécurité linguistique des personnes capables de soutenir une conversation en français, pour motiver davantage ces dernières à occuper des postes et à assumer des responsabilités pour mieux desservir les populations francophones en situation minoritaire;
 - La présente étude quantifie la part de francophones qui n’utilisent pas le français en milieu du travail. Ces personnes représentent un potentiel linguistique francophone à exploiter dans les CFSM. Des stratégies visant à augmenter la sécurité linguistique de ces personnes devraient être élaborées. Il est aussi possible d’attirer davantage de personnes provenant des programmes d’immersion et d’immigrants (ayant ou non le français comme langue maternelle) comme source de main-d’œuvre francophone. En effet, la sensibilisation, la valorisation et le recrutement durant les études secondaires sont des pistes de solution à explorer;
- D’élaborer et d’offrir des programmes de formation continue adaptés aux besoins des secteurs économiques prioritaires, qui permettront aux employés d’améliorer continuellement leurs compétences linguistiques;

- Au sein des milieux de travail modernes, le développement et l'acquisition de compétences, y compris l'acquisition de compétences numériques, de compétences en résolution de problèmes, de compétences en communication et de la capacité d'adaptation, sont reconnus comme un processus d'apprentissage continu. La capacité d'un professionnel à travailler en français doit aussi être considérée comme une compétence essentielle qui se développe, s'améliore et évolue au cours de la carrière de cette personne;
- D'appuyer les efforts de recrutement et de soutien à l'intégration au marché du travail des CFMS auprès des groupes sous-représentés qui ont été particulièrement touchés par la pandémie, y compris les femmes, les jeunes et les immigrants récents;
 - Comme nous l'avons mentionné précédemment, des éléments importants de la main-d'œuvre dans les CFMS ont été affectés négativement et de manière disproportionnée par la pandémie, dès l'apparition de celle-ci, notamment les femmes, les jeunes et les immigrants récents. Le déploiement d'efforts continus pour recruter ces groupes ainsi que l'utilisation de systèmes de soutien qui reconnaissent les besoins particuliers de ces groupes contribueront à l'intégration réussie de ces personnes au sein du marché du travail des CFMS;
- De promouvoir des stratégies concertées en matière d'appui au marché du travail, selon une approche intégrée favorisant la création de liens et de collaborations entre les acteurs clé;
 - La vitalité des communautés francophones en situation minoritaire est une priorité. Pour assurer cette vitalité, il faudrait concevoir le marché du travail selon une approche intégrée, qui favorise la création de liens entre les établissements d'enseignement, les organismes de services communautaires, les organismes de développement économique, les employeurs et l'ensemble de la communauté, afin d'exploiter le potentiel linguistique que recèlent ces communautés. Il est nécessaire que les parties prenantes qui participent à la formation initiale, à la formation continue, à l'intégration de la main-d'œuvre au marché de travail et à l'intégration des immigrants puissent collaborer afin de poursuivre les efforts de sensibilisation et de valorisation d'une carrière en français (ou bilingue).

Il convient de souligner qu'au moment de la rédaction du présent rapport, les données du Recensement de 2021 n'étaient pas encore disponibles. C'est pourquoi le portrait esquissé montre l'économie des CFMS en 2016, avant la pandémie. Ce portrait demeure cependant utile, car les grandes tendances vont certainement se maintenir, et il servira de base pour évaluer ces tendances une fois que les données de 2021 seront disponibles. En effet, l'étude du marché du travail des CFMS requiert un effort soutenu. Il s'avère nécessaire d'établir des priorités pour continuer le travail amorcé en menant des études plus approfondies. Pour ce faire, la présente étude offre un point de départ solide, puisqu'elle a clairement défini les industries prioritaires, les géographies et les populations ciblées ainsi que les besoins d'information qui restent à combler.

Introduction du volume II

Le rapport final du projet « Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne » est présenté en deux volumes. Le premier volume porte sur une description quantitative du bassin de main-d'œuvre et des principaux secteurs d'activité économique des CFSM avant la pandémie de COVID-19¹. L'équipe de recherche, en collaboration avec le comité directeur de l'étude, a sélectionné neuf industries importantes qui ont été analysées, soit le tourisme, l'éducation de la petite enfance, l'éducation primaire et secondaire, l'éducation postsecondaire, la construction, le tourisme, la culture, les services de santé, le commerce de détail ainsi que les administrations publiques.

Le présent volume II du rapport final porte sur les thèmes suivants : la demande et les pénuries de main-d'œuvre ainsi que les répercussions de la pandémie sur les industries principales retenues dans le cadre de l'étude. Lorsque des informations précises sur l'état de la situation dans les CFSM ou au sein de la population francophone ne sont pas disponibles, nous présentons les constats qui s'appliquent à la réalité de ces dernières dans l'ensemble du pays. Par ailleurs, nous présentons aussi un sommaire des appuis à la relance économique que les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux ont mis en place. À la fin du document, nous présentons les principaux constats de l'étude et des recommandations pour continuer d'approfondir nos connaissances sur le marché du travail des CFSM et pour appuyer l'essor économique de ces communautés. Le présent document est donc organisé comme suit :

- La première section décrit la demande de main-d'œuvre dans les CFSM ou dans l'ensemble de pays sauf le Québec, le cas échéant, pour les principales industries retenues dans le cadre de l'étude. Des stratégies mises en œuvre pour répondre aux défis du marché du travail sont également présentées. Après un bref examen des neuf industries faisant l'objet de l'étude, nous présentons des informations concernant l'apport des immigrants francophones au marché de travail, une source de main-d'œuvre qui a été reconnue comme étant prioritaire. Les informations présentées comprennent une analyse de la participation des immigrants francophones au marché de travail des industries principales des CFSM ainsi qu'un sommaire des défis liés à l'intégration de ces derniers au marché de travail qui ont été documentés au fil des ans;
- La deuxième section présente un sommaire des principales répercussions de la pandémie sur chacune des industries principales et sur l'immigration. Il convient de noter qu'après deux ans de pandémie, une certaine incertitude plane toujours sur les répercussions à long terme de cette crise sanitaire. D'une part, les ajustements apportés ne cessent d'évoluer et même si certaines tendances commencent à émerger en ce qui concerne le comportement des principaux groupes démographiques, les effets à long terme de la pandémie sont encore inconnus. À titre d'exemple, il demeure difficile de répondre aux

¹ La structure de l'étude est présentée à l'annexe I.

questions suivantes. Dans quelle mesure le taux de participation des femmes au marché du travail sera-t-il affecté à long terme? Les pénuries dans le secteur de la restauration vont-elles se poursuivre? Quels ajustements seront apportés aux salaires et aux avantages sociaux, entre autres? Est-ce que les personnes qui ont pris leur retraite un peu plus tôt vont continuer de faire partie de la population inactive ou se joindront-elles à nouveau à la population active? Nous avons pris en considération les informations les plus récentes sur ces sujets, mais il sera important de tenir compte que des ajustements sont toujours en cours et que certaines tendances pourraient changer de cap;

- La troisième section présente un sommaire des appuis à la relance économique que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont mis en place depuis 2020 et qui étaient en vigueur au moment de terminer la collecte de données, soit en février 2022. Une indication précise si certaines initiatives ont pris fin dans cet intervalle. La mesure dans laquelle ces programmes d'appui contribuent à la relance économique des industries prioritaires est analysée lorsque les données le permettent. Une liste des programmes, y compris une courte description des principaux objectifs de ces ceux-ci et du financement qui leur est associé, est présentée à l'annexe III;
- La quatrième section présente des constats, des facteurs à considérer et des recommandations émanant de l'analyse. Nous soulignons l'importance d'effectuer en continu la collecte de données et le suivi de l'information sur le marché de travail (IMT) des CFSM de manière à pouvoir déceler des tendances qui se dessinent dans un délai raisonnable. Nous soulignons également la nécessité d'aller chercher davantage de travailleurs qui sont en mesure de soutenir une conversation en français, mais qui n'utilisent pas régulièrement cette langue au travail. Il s'agit d'un potentiel linguistique déjà en place qui pourrait être une source d'épanouissement pour les CFSM;
- Le document se termine par une série d'annexes qui présentent des informations complémentaires, y compris une présentation graphique de la structure de la présente étude, un sommaire des mégatendances dans le marché du travail qui encadrent toute initiative, en cours ou nouvelle, ainsi que la liste des initiatives d'appui à la relance économique que les différents paliers de gouvernement ont mises en place au cours des deux dernières années.

Note méthodologique

Les analyses présentées dans les sections suivantes dressent un portrait des besoins de main-d'œuvre des industries principales retenues pour la présente étude. Il importe de noter que pour la majorité des industries, il existe peu de données propres aux CFSM en ce qui concerne la demande de main-d'œuvre. Pour étudier cette question, nous présentons la situation au Canada en utilisant des données secondaires dans le but de tracer un portrait de chaque industrie. Par ailleurs, les politiques en matière d'immigration et de marché du travail sont actuellement en pleine évolution. Ce rapport reflète donc la situation telle qu'elle était au 31 mars 2022.

1. Demande de main-d'œuvre dans les CFMS

La demande du marché du travail dépend des besoins des industries et des secteurs d'activité économique prioritaires ainsi que des « mégatendances » à l'échelle mondiale, qui ont un effet sur le marché du travail, y compris les avancées technologiques et les changements climatiques, entre autres. À titre de référence, un sommaire des mégatendances du marché du travail est présenté à l'annexe II. Les analyses qui suivent ont été organisées selon les industries principales qui ont été retenues pour la présente étude. Comme il a été mentionné dans l'introduction, l'analyse de la demande de main-d'œuvre se termine par une présentation de l'apport que les immigrants sont susceptibles de fournir au marché du travail et les défis auxquels ces derniers font face.

1.1 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation de la petite enfance

Le système d'éducation est considéré comme la pierre angulaire du développement des CFMS au Canada en raison du rôle qu'il joue dans la transmission du français à la génération suivante. Les centres d'éducation de la petite enfance et les services de garde sont les principaux endroits où les jeunes enfants peuvent apprendre le français à l'extérieur de la maison. De plus, le processus de socialisation qui a lieu en français favorise le développement de l'identité francophone². Enfin, différentes études montrent que, lorsque l'éducation de la petite enfance et la garde des jeunes enfants se déroulent en français, les jeunes sont susceptibles de poursuivre leurs études en français³. Pourtant, malgré l'importance des centres d'éducation de la petite enfance, plusieurs CFMS connaissent une pénurie de places en garderie.

Le *Plan global en petite enfance* (2019) offre un portrait du taux d'utilisation des places en garderie francophone⁴ et de la demande par rapport à l'offre (Tableau 1). Des listes d'attente sont observées même quand les taux d'utilisation des places existantes sont souvent inférieurs à 100 %. Par ailleurs, cela indique des défis liés au recrutement et à la rétention de ressources humaines qualifiées, car les garderies ne sont pas utilisées à leur capacité maximale⁵, une situation qui se complique davantage lorsque les listes d'attente suggèrent que le nombre de places existantes est insuffisant pour répondre à la demande. Il convient de noter que les tendances réelles sont probablement supérieures aux résultats présentés dans le tableau, parce que les estimations sont fondées sur une enquête à participation volontaire auprès des services de garde. Les chercheurs qui ont mené cette étude estiment que les besoins présentés dans le tableau sont sans doute sous-estimés.

² RDÉE Canada. (2019b). *Plan global en petite enfance*. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/190531-RAPPORT-Petite-enfance.pdf>

³ Ibid.

⁴ Les données proviennent d'une enquête réalisée en décembre 2018. Le taux d'utilisation correspond au nombre de places en garderie utilisées comparativement au nombre de places disponibles.

⁵ RDÉE Canada. (2019b); ACUFC. (2019). *Formation en petite enfance : Faire le point pour aller plus loin*. https://acufc.ca/wp-content/uploads/2020/03/Rapport_1_%C3%A9tat-des-lieux.pdf

Les données montrent aussi que le pourcentage d'enfants francophones⁶ qui fréquentent une garderie francophone varie de 4 % en Colombie-Britannique jusqu'à 66 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Ce sont des enfants qui peuvent soit fréquenter des garderies en anglais, soit rester à la maison, et qui sont partiellement reflétés dans les listes d'attente. Par ailleurs, les résultats présentés dans le tableau sont au niveau provincial et territorial, ce qui est susceptible de masquer les diverses réalités des communautés urbaines et rurales. En effet, les pénuries de main-d'œuvre sont habituellement plus criantes en milieu rural, étant donné la difficulté à attirer du personnel qualifié francophone dans des régions rurales et éloignées.

Tableau 1 : Estimation du taux d'utilisation et de la demande de places en garderies francophones par rapport à l'offre au Canada (sauf le Québec), 2018

Province ou territoire	Taux d'utilisation des places disponibles en garderies francophones	Demande de places en garderies francophones par rapport à l'offre	Pourcentage d'enfants francophones qui fréquentent une garderie francophone
Terre-Neuve-et-Labrador	98 %	142 %	8 %
Île-du-Prince-Édouard	63 %	215 %	66 %
Nouvelle-Écosse	85 %	177 %	35 %
Nouveau-Brunswick ⁷	ND	ND	44 %
Ontario ⁸	ND	120 %	28 %
Manitoba	97 %	253 %	21 %
Saskatchewan	83 %	124 %	20 %
Alberta ⁹	ND	ND	7 %
Colombie-Britannique	81 %	121 %	4 %
Territoires ¹⁰	100 %	157 %	17 % au Yukon 32 % aux T.N.-O. 21 % au Nunavut

Source : RDÉE Canada (2019b); ACUFC (2019).

Plusieurs problématiques expliquent les difficultés qui touchent le secteur de l'éducation de la petite enfance, notamment la pénurie de personnel qualifié, l'absence de programmes de formation initiale dans certaines régions, le manque d'occasions de formation continue pour le personnel déjà en place et des barrières à la rétention (y compris sur le plan des conditions de travail comme les salaires et les avantages sociaux), entre autres (Tableau 2)¹¹. Par ailleurs, la difficulté de recruter des travailleurs francophones, surtout dans les régions rurales plus éloignées, est soulignée à nouveau. Il convient de noter que les résultats présentés dans le

⁶ Pour ce calcul, les enfants francophones comprennent ceux dont au moins un des parents est francophone et ceux qui n'ont pas de parent francophone, mais qui parlent français à la maison.

⁷ La méthodologie utilisée pour collecter des informations au Nouveau-Brunswick ne permet pas de calculer les mêmes indicateurs. Les données ne sont pas disponibles.

⁸ En Ontario, un taux de réponse de 46 % limite la possibilité de calculer ces indicateurs. Nous avons estimé la demande par rapport à l'offre en utilisant des données partielles pour la province.

⁹ En Alberta, un taux de réponse très bas dans la province ne permet pas de calculer ces indicateurs.

¹⁰ L'estimation du taux d'utilisation et de la demande de places par rapport à l'offre est basée sur les résultats à Whitehorse (au Yukon), à Yellowknife (aux Territoires-du-Nord-Ouest) et à Iqaluit (au Nunavut).

¹¹ RDÉE Canada. (2019a). *État de la situation en petite enfance francophone au Canada*. <https://fnscf.ca/wp-content/uploads/2020/09/%C3%89tat-de-la-situation-en-petite-enfance-2019.pdf>

Tableau 2 sont un sommaire des informations recueillies dans le cadre d'études du RDÉE Canada et de l'ACUFC. Une problématique pourrait être présente dans une province ou un territoire, même si elle n'est pas indiquée avec un « X » dans le tableau. Il convient de souligner que la pénurie de personnel qualifié est omniprésente dans l'ensemble du pays.

Tableau 2 : Problématiques prioritaires concernant les ressources humaines en petite enfance, selon la province ou le territoire

Problématique	NL	PE	NS	NB	ON	MB	SK	AB	BC	NT	YT	NU ¹²
Pénurie de personnel qualifié	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Salaires peu élevés et avantages sociaux	X	X	X									
Manque de reconnaissance de la profession			X	X								
Manque de connaissances sur l'apprentissage de la langue française			X									
Manque de formation continue ou de formation en français				X		X	X		X	X	X	X
Manque d'éducatrices pour les besoins spéciaux				X								
Défis liés à la rétention			X							X		
Manque de places dans les services de garde						X	X	X	X	X	X	X

Source : RDÉE Canada (2019b); ACUFC (2019).

Étant donné que l'état de la situation est connu et documenté, de nombreuses stratégies ont été jugées prioritaires dans le but de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la petite enfance et de combler le manque de compétences. Parmi ces stratégies, soulignons les besoins suivants¹³ :

- Sensibilisation de la communauté et des décideurs politiques à la profession;
- Offre de formation continue au personnel déjà en place (y compris de programmes à distance). Pour faire face à ce problème, dans plusieurs provinces et territoires, l'offre de formation continue en petite enfance relève « des fédérations de parents francophones, qui portent ce dossier à bout de bras sans disposer de ressources financières et humaines adéquates pour le faire¹⁴ »;

¹² Des données pour le Nunavut ne sont pas disponibles dans l'étude du RDÉE Canada (2019b).

¹³ RDÉE Canada (2019a).

¹⁴ ACUFC (2019), p. 17.

- Offre de formation en français dans toutes les régions (ou formation offerte à distance). Par exemple, des lacunes sont observées là où il y a une absence de programmes (Nunavut, Terre-Neuve-et-Labrador), où des programmes de formation sont offerts, mais sont moins adaptés à la réalité des CFSM ou des provinces (Colombie-Britannique), ou dans certaines provinces où la formation en petite enfance est offerte, mais seulement en anglais (Manitoba, Nouvelle-Écosse)¹⁵;
- Développement de ressources d'apprentissage en langue française;
- Appui financier aux employés non qualifiés pour accéder à la formation. Par exemple, certains gouvernements offrent des bourses pour la formation initiale ainsi que pour la formation continue et le perfectionnement¹⁶;
- Recrutement actif d'éducateurs et d'éducatrices qualifiés au Canada et à l'international;
- Élaboration de stratégies de rétention, comprenant l'amélioration des conditions de travail (salaires, avantages sociaux), les salaires dans le secteur étant habituellement peu élevés¹⁷. Dans le but d'améliorer la rétention du personnel qualifié et de l'inciter à suivre de la formation, « plusieurs provinces et territoires offrent des subventions salariales aux services de garde qui embauchent des personnes qualifiées » ainsi que de l'appui à des régimes de retraite¹⁸. Les entreprises de ce secteur doivent aussi faire face à la concurrence que leur livrent d'autres employeurs. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, il est mentionné que la main-d'œuvre qualifiée est attirée par des emplois en milieu scolaire en raison des meilleurs salaires offerts et des avantages sociaux plus intéressants¹⁹.

À la deuxième section du rapport, nous présentons de l'information démontrant la manière dont la pandémie a exacerbé les tendances décrites précédemment.

1.2 Besoins de main-d'œuvre du secteur de l'éducation primaire et secondaire

L'éducation en langue française à l'extérieur du Québec offre des services allant de la petite enfance (services décrits dans la section précédente) jusqu'à l'âge adulte. Le réseau des écoles de langue française en contexte minoritaire comprend 28 conseils scolaires qui regroupent près de 700 établissements d'enseignement offrant des services éducatifs à environ 174 000 élèves dans l'ensemble du pays²⁰. Les écoles de langue française forment des élèves bilingues, qui peuvent choisir de poursuivre leurs études postsecondaires dans la langue de leur choix et qui apprennent dans un environnement riche et diversifié sur le plan culturel. Ces écoles se distinguent des programmes d'immersion dans le sens que les élèves font leur apprentissage dans un environnement en français alors que dans les programmes

¹⁵ ACUFC (2019).

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid., p. 16.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Éducation en langue française. (S. d.). À propos. <https://elf-canada.ca/a-propos/quelques-donnees/>

d'immersion, le français est appris comme langue seconde²¹. Toutefois, la demande du marché du travail pour des enseignants francophones – ainsi que les données qui ont été présentées dans le volume I du présent rapport – ne font pas la distinction entre les besoins de main-d'œuvre des écoles francophones et ceux des programmes d'immersion.

Une pénurie d'enseignants de langue française sévit depuis un certain temps au Canada, en raison de défis liés au recrutement, à la mobilité et au maintien en poste d'enseignants francophones en milieu minoritaire et d'enseignants de français langue seconde (FLS). Selon Statistique Canada, le nombre d'élèves inscrits dans des programmes d'immersion a augmenté d'environ 48 % entre l'année scolaire 2006-2007 et l'année scolaire 2016-2017. De plus, le nombre d'élèves inscrits dans les écoles de la minorité francophone a augmenté de 14 % au cours de la même période. Cependant, il n'y a pas eu d'augmentation proportionnelle du nombre d'enseignants qualifiés pour enseigner en français²². Enfin, les listes d'attente pour des programmes d'immersion s'allongent et certains conseils scolaires doivent limiter les inscriptions dans ces programmes, un phénomène observé en Ontario, en Colombie-Britannique (Vancouver) et au Manitoba²³.

Encadré 1 : Le manque à gagner annuel pour combler la pénurie de personnel enseignant de langue française en Ontario²⁴

Une analyse de la situation en Ontario, fondée sur les données de 2018-2019, indique qu'à partir de l'année 2021-2022, il y aura une demande minimale d'environ 940 enseignantes et enseignants supplémentaires de langue française par rapport à une offre de 530 enseignements. **Ceci qui résulte dans une pénurie d'environ 410 enseignants et enseignantes par année.**

L'offre de personnel enseignant est fondée sur le personnel nouvellement inscrit auprès de l'ordre et disponible pour l'embauche, sur le personnel retournant à la profession et, de façon temporaire, sur l'embauche de personnel non inscrit, au moyen de lettres de permission intérimaire, pour répondre aux besoins. Le nombre d'enseignants possédant des lettres de permission intérimaire permettant de répondre à la pénurie de la main-d'œuvre a augmenté, passant de 86 en 2012-2013 à 489 en 2018-2019. **On prévoit que la pénurie annuelle de 410 enseignants devrait se poursuivre, résultant en une pénurie totale d'environ 2 050 enseignants francophones seulement en Ontario²⁵.**

²¹ Éducation en langue française. (S. d.). *Avantages de l'ELF*. <https://elf-canada.ca/a-propos/avantages-de-l-elf/>

²² Wittchen, T. (2021). The French Language Teacher Shortage Data Infrastructure Project. *Leaders and Learners Issue 4*: pp.3-6. Canadian Association of School Systems Administrators. https://fncsf.ca/wp-content/uploads/2021/09/LL_Newsletter-2021-Issue-4.pdf

²³ Radio-Canada. (2017d). Popularité de l'immersion française : pénurie d'enseignants dans la DSFM; Radio-Canada. (2017a). Les inscriptions en immersion française en hausse en Saskatchewan; Radio-Canada. (2017c). Moins de places dans les écoles d'immersion française de Vancouver; Radio-Canada. (2017d). Les programmes d'immersion française victimes de leur succès en Ontario.

²⁴ Groupe de travail réunissant l'AÉFO, l'ACEPO, l'AFOCSC et le gouvernement de l'Ontario. (2021). *Rapport sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario*. <https://files.ontario.ca/edu-report-on-shortage-teachers-french-langauge-education-system-fr-2021-06-17.pdf>

²⁵ L'estimation présentée dans cet encadré est plus conservatrice que l'estimation présentée dans la présente étude, car dans notre calcul, nous n'avons tenu compte que des projections concernant les cinq années les plus récentes.

Une revue de la littérature publiée par l'Association canadienne des professeurs de langue secondes (ACPLS)²⁶ présente un sommaire des constats les plus importants concernant l'attrition et le recrutement des enseignants de FLS. Même si ces observations ne concernent pas exclusivement les enseignants travaillant dans un milieu d'enseignement francophone, elles offrent des pistes à explorer lors de l'élaboration de stratégies de recrutement. En voici quelques exemples :

- En général, les enseignants les plus récents et les plus expérimentés sont les plus susceptibles de partir. De plus, les enseignants hautement qualifiés sont plus susceptibles de quitter la profession;
- Des taux d'attrition plus élevés sont observés dans les écoles : (i) dont le statut socioéconomique est faible; (ii) dont la composition ethnique est plus élevée; (iii) situées en zone urbaines et suburbaines. Par ailleurs, le taux d'attrition est moins élevé dans les écoles où le niveau de réussite des élèves est supérieur;
- Les premières interactions avec le milieu de travail semblent déterminantes dans la rétention des enseignants. À titre d'exemple, le taux d'attrition est moins élevé lorsque les enseignants débutants participent à un programme de mentorat. Ces programmes permettent aux enseignants débutants d'avoir accès à un espace de réflexion et de rapprochement entre les réalités professionnelles et les objectifs personnels, ils favorisent la collaboration avec d'autres enseignants et ils permettent de combler le fossé entre la théorie et la pratique en milieu scolaire;
- Par ailleurs, un processus d'insertion permet de développer un sentiment d'appartenance à la communauté scolaire. Il importe de considérer l'importance des stratégies de rétention adaptées à des groupes particuliers d'enseignants (par exemple des stratégies adaptées aux enseignants des régions éloignées ou rurales, aux enseignants des Premières Nations et des minorités, aux enseignants du milieu catholique). Cependant, les enseignants de FLS indiquent qu'ils ont de la difficulté à trouver un premier poste d'enseignement et qu'il existe un manque de possibilités d'emplois convenables. Les enseignants de FLS soulignent des aspirations professionnelles non satisfaites, des conditions de travail difficiles et une faible sécurité d'emploi;
- Le taux d'attrition est moins élevé dans les écoles où les enseignants reçoivent un soutien financier et psychologique, où les enseignants communiquent régulièrement avec leurs gestionnaires et bénéficient du soutien de ces derniers et où les enseignants font partie de réseaux professionnels et participent aux activités offertes en milieu scolaire. Les enseignants de FLS disent qu'ils font face à des défis pour établir des relations professionnelles positives avec la direction et les collègues, qu'il y a un manque de financement et qu'ils aimeraient avoir davantage de soutien. En Ontario, par exemple, parmi les défis auxquels ils font face, les enseignants

²⁶ Association canadienne des professeurs de langue seconde [ACPLS]. (2021). Attrition, rétention et recrutement des enseignants de langues secondes. Une revue de la littérature sur les enjeux, les défis et les stratégies pour les enseignants de français langue seconde. ISBN : 978-1-988198-50-7

francophones mentionnent la multiplication des tâches, la stagnation des salaires et un sentiment de déconsidération; d'ailleurs, on estime qu'en 2020, plus de 20 % d'entre eux n'avaient pas renouvelé leur adhésion à l'Ordre des enseignants et des enseignantes de l'Ontario²⁷;

- La disponibilité de matériel pédagogique est souvent considérée insuffisante. Par ailleurs, des possibilités de perfectionnement professionnel adaptées aux enseignants de FLS permettent à ces derniers de maintenir et de faire progresser leurs compétences linguistiques et culturelles (par exemple, des échanges réguliers afin de s'immerger dans des environnements francophones, des occasions d'améliorer leur connaissance du français, un accès à des ressources pédagogiques efficaces, la possibilité d'améliorer la connaissance de stratégies pédagogiques efficaces);
- En ce qui concerne les stratégies de recrutement, il est recommandé que celles-ci soient adaptées au groupe d'enseignants ciblé (c'est à dire aux enseignants des régions rurales, aux enseignants des écoles des Premières Nations et aux enseignants issus de minorités), que des charges de travail réduites et que des incitatifs financiers soit offerts aux enseignants (par exemple le remboursement des frais de déménagement, des frais de recrutement uniques). Par ailleurs, d'autres stratégies mentionnées consisteraient à embaucher, de manière proactive, des candidats à l'enseignement qui effectuent un stage, à faire des présentations dans les facultés d'éducation, à mettre en œuvre des campagnes de recrutement dans les salons de l'emploi, à offrir des postes de suppléance, à cibler les étudiants du secondaire, à contribuer au remboursement des prêts étudiants et à offrir des bourses d'études, à réduire les obstacles auxquels se heurtent les étudiants issus de minorités pour aider ces derniers à poursuivre une carrière en enseignement.

Parmi les stratégies actuellement mises en œuvre pour faire face à la problématique décrite précédemment, il convient de souligner certaines mesures annoncées ou mises en place récemment :

- Depuis 2019, dans le cadre de la Stratégie de recrutement et de rétention d'enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire et dans les programmes d'immersion et de français langue seconde, le Canada a investi 46,5 millions de dollars dans des projets visant à éliminer la pénurie d'enseignants documentée à ce jour²⁸. Parmi les projets éligibles au financement, notons des initiatives de valorisation de la profession, des projets pour améliorer les conditions de travail, pour élaborer des ressources pédagogiques et pour faciliter la

²⁷ Pierroz, S. (2020a). Pénurie d'enseignants francophones : le point critique. *Le Droit Numérique*. <https://www.ledroit.com/2020/10/05/penurie-denseignants-francophones-le-point-critique-a0dc01c7a4f1ba394d246e957ddfa6d5>

²⁸ Patrimoine canadien. (2021). *Voici comment le gouvernement du Canada a investi pour le recrutement et la rétention d'enseignants partout au pays* [Communiqué de presse du 3 mars 2021]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2021/03/voici-comment-le-gouvernement-du-canada-a-investi-pour-le-recrutement-et-la-retention-denseignants-partout-au-pays.html>

- reconnaissance des compétences acquises, notamment des enseignants étrangers, entre autres²⁹;
- Au Manitoba, une stratégie globale et coordonnée a été élaborée pour remédier à la pénurie d'enseignants de français, en mettant notamment l'accent sur le développement de carrière pour encourager les élèves des programmes de français et d'immersion française à devenir enseignants, et en simplifiant la reconnaissance des titres de compétence ainsi que la reconnaissance des acquis des enseignants formés à l'étranger³⁰;
 - En Ontario, la création d'un programme d'enseignement à l'Université Laurentienne a été annoncée ainsi que la possibilité de lancer des salons de l'emploi et un portail de recrutement pour les conseils scolaires francophones³¹. Par ailleurs, la Stratégie ontarienne de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française (2021-2025), lancée en juin 2021, vise à augmenter le recrutement de personnel à l'étranger et à offrir davantage de ressources de formation, entre autres³².

La mesure dans laquelle la situation prévalant dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire a évolué au cours de la pandémie est présentée à la deuxième section du présent rapport.

1.3 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation postsecondaire

L'éducation postsecondaire en contexte francophone minoritaire est un maillon essentiel du continuum de l'éducation en français et contribue de manière importante non seulement à la vitalité des CFMS, mais également à l'épanouissement du bilinguisme au Canada. D'une part, les établissements d'enseignement postsecondaire sont responsables de former en français des professionnels dans divers domaines, afin de que ces derniers puissent maîtriser la langue française et desservir les membres de la population des CFMS dans la langue de leur choix. En effet, ces établissements « assurent la formation d'une relève dans des domaines cruciaux, tels que l'éducation, les arts, le génie et la santé, concourant activement à l'épanouissement de la population³³ ». D'autre part, ces établissements postsecondaires attirent des étudiants

²⁹ Gouvernement du Canada. (2021a). *Stratégie de recrutement et de rétention d'enseignants pour les écoles de langue française en situation minoritaire*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles/recrutement-enseignants-ecoles-situation-minoritaire.html>

³⁰ Commission sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année. (2020) *La réussite de nos enfants : L'avenir du Manitoba*. Rapport de la Commission https://www.edu.gov.mb.ca/revueeducation/docs/document_travail.pdf

³¹ Pierroz, S. (2020b). Pénurie des enseignants francophones : le point critique. ONFR+. <https://onfr.tfo.org/penurie-des-enseignants-francophones-le-point-critique/>

³² Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Stratégie ontarienne de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française (2021-2025)*. https://www.ontario.ca/fr/page/strategie-ontarienne-de-recrutement-et-de-retention-du-personnel-enseignant-de-langue?utm_source=newsroom&utm_medium=email&utm_campaign=%2Ffr%2Frelease%2F1000982%2Fle-gouvernement-de-lontario-fait-des-progres-pour-ce-qui-est-dattirer-des-enseignantes-et-enseignants-de-langue-francaise&utm_term=media

³³ Acfas. (2021). *Portrait et défis de la recherche en français en contexte minoritaire au Canada*. https://www.acfas.ca/sites/default/files/documents_utiles/rapport_francophonie_final_1.pdf, p.9

internationaux francophones qui se familiarisent avec la réalité du Canada et qui peuvent éventuellement choisir de s'installer au pays après leurs études, tant en milieu urbain que rural. Ainsi, les CFSM bénéficient des établissements postsecondaires francophones forts et agiles, offrant des programmes d'études pertinents et attrayants³⁴.

De plus, « [les] missions pédagogiques des universités et des collèges sont inextricablement liées à un engagement de conserver un lien avec les communautés francophones³⁵ ». Soulignons aussi que les établissements postsecondaires développent des connaissances et des ressources qui sont, par la suite, utilisées par de nombreuses communautés francophones en contexte minoritaire³⁶. Ces connaissances et ces ressources permettent de brosser un tableau de la vitalité, du système éducatif, des questions politiques, de l'histoire et de la question identitaire des CFSM³⁷. Ces connaissances et ressources sont donc primordiales, puisqu'elles permettent d'élargir les possibilités de vie en français, d'améliorer la qualité de vie en français et de mieux répondre à des enjeux sociaux et économiques importants.

Cependant, les lacunes que présentent ces établissements en matière de ressources et d'infrastructures mettent en relief les inégalités dont souffre l'éducation postsecondaire offerte en français au sein des CFSM. En raison de ces lacunes, les établissements ne peuvent exercer leurs activités dans les mêmes conditions que celles dont disposent les établissements anglophones. Par exemple, les établissements postsecondaires francophones et bilingues doivent engager des dépenses supplémentaires afin d'assurer leur bon fonctionnement (par exemple, des coûts de traduction ou des coûts associés à l'offre de cours dans les deux langues), mais qui ne sont pas nécessairement prises en compte dans le financement par le gouvernement fédéral ou par les gouvernements provinciaux³⁸. Il s'agit donc de problèmes structurels que la pandémie de COVID-19 n'a fait qu'aggraver³⁹.

Parmi les problèmes cernés, le corps professoral, qui remplit des fonctions incontournables en matière d'enseignement, de formation, de recherche et de vulgarisation auprès de divers publics, a un accès limité à l'appui offert par des auxiliaires d'enseignement. En 2020, dans le cadre d'un sondage auprès de professeurs universitaires, 31 % des répondants d'universités francophones avaient accès à des auxiliaires d'enseignement, comparativement à 48 % des répondants d'universités anglophones et à 52 % des répondants d'universités bilingues⁴⁰. De

³⁴ Brouillette, L. (2021). À la recherche de solutions pour l'éducation postsecondaire francophone minoritaire. *Le Droit franco - le Droit numérique*. <https://www.ledroitfranco.com/2021/04/30/a-la-recherche-de-solutions-pour-leducation-postsecondaire-francophone-minoritaire-1b2410dedb936cc3dc5d23051a9f5bcb?nor=true>

³⁵ Association canadienne des professeures et professeurs d'université [ACPPU]. (2021). *Aide fédérale aux établissements postsecondaires francophones ou bilingues en situation minoritaire*. Mémoire au Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes, p. 1.

³⁶ ACUFC (2019); FCFA. (2021). *États généraux. Le postsecondaire en contexte francophone minoritaire. Atelier 2 – l'enseignement, la formation et la recherche en contexte francophone minoritaire*. <https://egpostsecondaire.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etats-generaux-Documents-preparatoire-3-novembre-2021.pdf>

³⁷ Acfas (2021).

³⁸ Sociopol. (2021). *Études postsecondaires dans la langue de la minorité. Portrait et analyse des enjeux*. <https://icrml.ca/fr/recherches-et-publications/references/download/218/83831/47?method=view>

³⁹ Brouillette, L. (2021).

⁴⁰ ACUFC (2019); FCFA (2021).

plus, il convient de souligner qu’aucun répondant provenant des campus francophones au sein d’établissements anglophones n’a déclaré avoir accès à des auxiliaires d’enseignement⁴¹. Ce type de situation pèse lourd sur le corps professoral et peut miner la capacité de ses membres à mener des activités autres que l’enseignement, comme la recherche ou le service à la collectivité⁴². De plus, l’accès à des assistants de recherche est également plus difficile. En effet, de nombreux chercheurs et chercheuses ont mentionné le problème lié à l’obtention de ce type d’appui afin de mener leurs recherches⁴³. Ainsi, le contexte structurel entrave la réalisation des activités de recherche et d’innovation dans les établissements postsecondaires au sein des CFSM.

Par ailleurs, le corps professoral en milieu collégial souligne que le soutien pédagogique et le perfectionnement professionnel sont des questions importantes. À cet égard, le personnel a affirmé qu’il avait besoin d’un meilleur accompagnement dans l’approche de formation et d’évaluation des compétences. De plus, la difficulté à accéder à des ressources pédagogiques en français adaptées aux différents contextes locaux a également été mentionnée. Par conséquent, le corps professoral se voit forcé d’adapter lui-même le matériel didactique pour l’enseignement en français⁴⁴.

Enfin, les questions liées au vieillissement de la population et à la retraite sont aussi bien présentes dans le cas du corps professoral. La situation de la pénurie de professeurs de sciences infirmières est présentée dans l’encadré suivant.

Encadré 2 : La pénurie de professeurs de sciences infirmières au Canada⁴⁵

Une étude qualitative documente la pénurie de candidats aux postes de professeurs de sciences infirmières au Canada. Le recrutement s’avère difficile, car le bassin de candidates et de candidats francophones formés aux niveaux doctoral ou postdoctoral est restreint. À titre d’exemple, en 2016, on comptait 12 diplômés de programmes de doctorat en sciences infirmières en français comparativement à 54 diplômés de programmes similaires en anglais. Par ailleurs, peu d’étudiants sont intéressés à poursuivre des études doctorales suivies d’une carrière universitaire. Parmi les solutions utilisées à ce jour pour pourvoir les postes vacants, certains établissements embauchent soit des professeurs titulaires d’un baccalauréat ou d’une maîtrise, soit des chargés de cours. La pénurie entraîne des répercussions considérables, puisqu’elle restreint l’offre de programmes en français et, par conséquent, elle affecte la qualité des services de santé offerts aux CFSM.

1.4 Besoins de main-d’œuvre dans le secteur de la construction

L’industrie de la construction est essentielle à la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes, puisqu’elle contribue au développement des infrastructures de gestion de l’eau potable et des eaux usées, des réseaux électriques et énergétiques et des réseaux de

⁴¹ Ibid.

⁴² Acfas (2021).

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Chartrand, J., Vandyk, A., Beké, É., Balasa, R., Loranger, C., Muray, M. (2019). La pénurie de professeurs de sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes de formation en sciences infirmières offerts en français. *Minorités linguistiques et société* (11), 95-116. DOI: 10.7202/1065214ar

transport, à l'entretien des routes et à l'édification des hôpitaux et autres établissements de soins, entre autres⁴⁶. La construction est également un moteur de la croissance économique qui stimule la recherche et le développement, la création d'emplois et le commerce⁴⁷.

Avant la pandémie, des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction avaient déjà été mis en évidence, particulièrement en raison du vieillissement des travailleurs. Bien que les perspectives indiquent un ralentissement de la croissance de cette industrie à long terme, toutes les provinces continueront à être aux prises avec une main-d'œuvre vieillissante et donc avec la nécessité de remplacer près de 22 % de la main-d'œuvre actuelle, qui devrait partir à la retraite au cours de la prochaine décennie. En effet, en date de 2020, le taux de croissance du nombre d'emplois en construction était estimé à 6 % entre 2020 et 2030, ce qui représente plus de 300 000 postes vacants dans l'ensemble du pays qui devront être comblés à la suite de départs à la retraite au cours des dix prochaines années. Atteindre cet objectif pourrait devenir de plus en plus difficile en raison du ralentissement de la croissance démographique et du fait que les jeunes seront moins nombreux à intégrer le marché du travail à long terme⁴⁸. Par ailleurs, il existe une perception selon laquelle le travail dans le secteur de la construction est principalement physique et parfois même dangereux. De plus, l'industrie est perçue comme manquant de sensibilité à l'égard de la protection de l'environnement⁴⁹.

Enfin, en raison notamment de la baisse des taux de fécondité et de la réduction de la taille des familles au Canada, la proportion de jeunes Canadiens disponibles pour rejoindre les rangs de la population active est en baisse depuis plusieurs années. Pour aider à atténuer l'incidence de ces changements démographiques, l'industrie de la construction doit diversifier le recrutement de sa main-d'œuvre. D'abord, soulignons qu'en 2021, parmi les 1,1 million de travailleurs employés dans l'industrie, les femmes ne représentaient que 5 % de ceux-ci. La population autochtone est également un groupe sous-représenté au sein de la main-d'œuvre, qui présente des possibilités de recrutement pour l'industrie de la construction au Canada. À cet égard, la population autochtone connaît la croissance la plus rapide au Canada et elle est plus susceptible de choisir l'industrie de la construction comme choix de carrière. L'industrie canadienne de la construction pourrait également miser sur les nouveaux arrivants au cours de la période de prévision pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. En 2018, les nouveaux arrivants et les immigrants plus établis représentaient 16 % de la main-d'œuvre de la construction au Canada. Comme les immigrants constitueront une part croissante de la population principale en âge de travailler au Canada, des efforts de recrutement

⁴⁶ Association canadienne de la construction [ACC]. (S. d.-d). *Valeur de l'industrie*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/valeur-de-lindustrie/>

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ ConstruForce Canada. (2021b). *Construction and Maintenance Looking Forward*. Résumé national – points saillants 2021 (en anglais seulement). <https://www.buildforce.ca/fr/lmi/forecast-summary-reports>

⁴⁹ ACC. (S. d.-a). *Accélérer l'excellence de la main-d'œuvre à l'échelle de l'industrie*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/rapport-annuel/excellence-de-la-main-doeuvre/>

supplémentaires seront nécessaires pour que l'industrie de la construction continue de recruter sa part de nouveaux arrivants dans la population active⁵⁰.

Encadré 3 : L'interdépendance de l'industrie de la construction et de l'épanouissement de la population dans les CFSM

La création d'espaces et d'infrastructures est nécessaire au développement des CFSM, par exemple la mise sur pied ou l'agrandissement de centres de la petite enfance et d'écoles francophones. De nombreuses organisations scolaires ont indiqué souffrir d'un manque d'espace, celui-ci étant bien souvent insuffisant pour leur permettre d'accroître le nombre de places disponibles et ainsi élargir leur clientèle⁵¹. Cette situation se retrouve dans l'ensemble des provinces de l'Ouest de même qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest⁵². Plusieurs commissions scolaires situées dans des CFSM ont ainsi mentionné vouloir développer de nouvelles infrastructures afin de répondre à la forte demande d'admissions, mais pour ce faire, le financement demeure insuffisant⁵³.

Parmi les stratégies mises en évidence pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre, il convient de souligner :

- Le financement de stages d'apprentissage⁵⁴;
- La promotion de métiers spécialisés comme premier choix de carrière⁵⁵. À cet effet, en janvier 2022, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap a lancé une campagne publicitaire visant à promouvoir les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière pour les jeunes adultes⁵⁶;
- La possibilité d'accorder la priorité aux immigrants possédant les qualifications et l'expérience pertinentes pour favoriser l'essor de l'industrie⁵⁷.

À la deuxième section du présent rapport, nous soulignons comment les tendances décrites précédemment ont été touchées par la pandémie.

1.5 Besoins de main-d'œuvre dans l'industrie du tourisme

Le secteur du tourisme canadien est composé de cinq sous-secteurs distincts, mais connexes, soit l'hébergement, la restauration, les loisirs et divertissements, le transport et les services

⁵⁰ ConstrForce Canada. (2022a). *Construction and Maintenance Looking Forward*. Résumé national – points saillants 2022 (en anglais seulement).

https://www.buildforce.ca/system/files/forecast_summary_reports/2022%20National%20Summary%20Constr%20Maint%20Looking%20Forward.pdf?language=en

⁵¹ RDÉE Canada (2019b).

⁵² Forest, M. et Portilla, J. (2012). *3^{ème} portrait analytique des services en développement de la petite enfance dans les communautés francophones et acadiennes en contexte minoritaire au Canada*. Commission nationale des parents francophones. http://cnpf.ca/images/Secondaire/portrait_analytique.pdf

⁵³ RDÉE Canada (2019b).

⁵⁴ ACC. (2022). *Recommandations dans le cadre du budget 2022*. Lettre à la ministre de Finances. <https://www.cca-acc.com/wp-content/uploads/2022/02/ACC-Consultation-prebudgetaire-2022.pdf>

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ EDSC. (2022). *Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés recherchés comme parcours de carrière de premier choix* [Communiqué de presse du 31 janvier 2022]. Gouvernement du Canada.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/01/skills-trade.html>

⁵⁷ Ibid.

de voyages. Les entreprises de ces sous-secteurs d'activité, comme les restaurants et les installations récréatives, répondent à la demande à la fois des touristes et de nombreux résidents locaux.

L'industrie du tourisme joue un rôle stratégique dans les CFMS. En 2016, le rapport sur les consultations sur les langues officielles au Canada menées par le gouvernement fédéral indique que la création d'une industrie touristique solide peut contribuer à la vitalité communautaire et renforcer les organismes clés des CFMS⁵⁸. En effet, on trouve de nombreux exemples d'initiatives liées au tourisme dans les CFMS : certaines ont permis de lancer des campagnes de promotion du tourisme, d'élaborer des guides touristiques bilingues et d'appuyer la création de nouvelles entreprises touristiques.

Par ailleurs, le tourisme est une importante source d'emploi pour les jeunes. Dans l'ensemble des CFMS (voir le volume I du rapport final), environ 56 345 personnes âgées de 15 à 24 ans travaillaient dans le tourisme en 2016, constituant 48 % de la main-d'œuvre touristique dans les CFMS comparativement à 14 % de l'ensemble de la main-d'œuvre dans toutes les industries. De plus, le secteur du tourisme est une importante source d'emploi pour les nouveaux arrivants au Canada, alors que 15 % des immigrants parmi les francophones travaillaient dans l'industrie dans les CFMS en 2016.

Avant la pandémie, la demande de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme était plus importante que l'offre. En s'appuyant sur les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), RH Tourisme Canada estime que plus de 22 000 postes étaient vacants en 2015 dans le secteur du tourisme au Canada (incluant le Québec). Selon cet organisme, la croissance future du secteur est si importante que la main-d'œuvre pourrait ne pas être en mesure de répondre à la demande, l'organisme ayant projeté, avant la pandémie, qu'il y aurait environ 93 000 postes vacants dans le secteur du tourisme d'ici 2035⁵⁹.

1.6 Besoins de main-d'œuvre dans l'industrie culturelle

Comme la Fédération culturelle canadienne-française l'a souligné récemment, les industries culturelles sont indispensables à la vitalité des CFMS partout au Canada⁶⁰. Le secteur emploie plus de 26 000 personnes à l'extérieur du Québec et génère annuellement plus de 1,16 milliard de dollars⁶¹. Les principaux domaines de la culture sont le patrimoine et les bibliothèques, les arts de la scène, les arts visuels et appliqués, la création littéraire et

⁵⁸ Patrimoine canadien. (2016). *Consultations pancanadiennes sur les langues officielles 2016*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2016/12/consultations-pancanadiennes-langues-officielles-2016.html>

⁵⁹ RH Tourisme Canada. (S. d.). *Les faits sur le tourisme*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/faits-sur-le-tourisme/>

⁶⁰ LaFlamme, S. Boissonneault, J.; Pelletier, L., Gervais, R. (2018). *Pour des modèles de vitalité : Le dynamisme culturel de la francophonie canadienne en milieu minoritaire*. Fédération culturelle canadienne-française. <https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2020/02/Le-dynamisme-culturel-de-la-francophonie-canadienne-en-milieu-minoritaire-2018.pdf>

⁶¹ FCCF. (2021a). *Élections 2021 : Pour une relance économique qui mise sur les arts et la culture*. https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2021/08/FCCF_TrousseE%CC%81lectorale_FR-1.pdf

l'édition, la création d'audiovisuels et les médias interactifs ainsi que l'enregistrement sonore⁶². Une large réserve de talents est requise pour maintenir une vitalité culturelle, ce qui a pour effet de stimuler l'activité économique des communautés et la demande de main-d'œuvre.

L'industrie de la culture est caractérisée par des travailleurs autonomes et des travailleurs contractuels indépendants⁶³ ainsi que par des entreprises à propriétaire unique, des entreprises familiales et des entreprises qui fonctionnent uniquement au moyen de relations contractuelles. Pour ces raisons, il est difficile de faire un décompte précis du nombre d'entreprises et de bien connaître la taille de celles-ci. Une autre caractéristique du secteur est la scolarité élevée des travailleurs : dans l'ensemble, 43 % des travailleurs du secteur de la culture détiennent un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, comparativement à 25 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada. Cependant, malgré le fait que le niveau de scolarité de cette main-d'œuvre soit plus élevé, les revenus des travailleurs du secteur des arts et de la culture sont inférieurs à la moyenne canadienne⁶⁴.

Avant la pandémie, on prévoyait des pénuries de main-d'œuvre parce que la demande de main-d'œuvre devrait augmenter à un rythme plus rapide que l'offre. La dépendance des organismes culturels et artistiques envers les bailleurs de fonds publics pour obtenir des subventions pour financer leurs activités, en particulier les ressources humaines, constitue un défi. Par ailleurs, ces organismes mentionnent un fort taux de roulement de leur personnel, ce qui se traduit par une grande instabilité, tant du point de vue de la continuité des projets comme du point de vue du réseautage, ce qui mène à des « occasions ratées de produire, de rayonner ou de se commercialiser⁶⁵ ». Les organismes se penchent sur le bénévolat, mais il s'agit d'une ressource limitée. Par ailleurs, deux problématiques sont soulevées⁶⁶ : dans le cas de l'Ontario, les organismes culturels sont en concurrence avec les conseils scolaires, qui prennent en main le développement de leurs propres activités culturelles. Par ailleurs, plusieurs participants à l'enquête mentionnent des difficultés à joindre les nouveaux arrivants, en raison des différences dans les manifestations culturelles et artistiques, même quand la langue française est celle utilisée par tous.

⁶² Conseil des ressources humaines du secteur culturel. (2019). *Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle 2019*. <https://www.culturalhrc.ca/fr/IMT2019>

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ LaFlamme et coll. (2018), p. 134.

⁶⁶ Ibid.

Encadré 4 : Exemples de défis dans le milieu culturel

À la suite d'une enquête menée en 2018, voici deux commentaires qui illustrent les difficultés mentionnées précédemment en ce qui concerne la concurrence avec les conseils scolaires ainsi que les défis liés à l'attraction de groupes ethnoculturels différents.

« ... jusqu'à un certain point, les écoles sont des compétiteurs directs avec les centres communautaires ou les centres culturels qui offraient le même genre de services qu'avant. Ce fait a eu un effet néfaste sur nos activités, nos finances parce que, bien sûr, si une activité est faite par un groupe dans une école au lieu d'être faite par un centre communautaire ou culturel, c'est une perte de revenus pour le centre⁶⁷. »

« — Comment on fait pour mettre en place des activités culturelles qui sont parlantes pour les nouveaux arrivants? Puis, là, on a toute une clientèle potentielle de gens qui viennent de différents pays d'Afrique, par exemple, qui ne vont pas nécessairement fréquenter les activités du centre culturel parce que, pour eux, c'est trop blanc, là. Ça ne les interpelle pas du tout, tu sais. Ce n'est pas les artistes qu'ils veulent voir. Ce n'est pas les artistes qu'ils connaissent. Ce n'est pas, non plus, la façon de faire des activités culturelles qui correspond à leurs habitudes culturelles, à eux. Alors, donc, si on veut que les Africains viennent, faut que ce soit vraiment fait énormément, étroitement en collaboration avec les Africains [...] Si on veut aller chercher cette clientèle-là, faut vraiment qu'on comprenne comment ils fonctionnent, puis comment ils font des activités récréatives, culturelles, artistiques, parce que je ne pense pas qu'ils fonctionnent avec les mêmes référents que nous⁶⁸. »

1.7 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur des services de santé

Le secteur des services de santé comprend des établissements dont l'activité principale consiste à offrir des soins de santé en assurant des services diagnostiques et thérapeutiques et à soigner des bénéficiaires internes pour des raisons médicales. Alors que la demande de services de santé augmente en raison du vieillissement de la population, les travailleurs de la santé vieillissent également. Par exemple, parmi les infirmiers autorisés et les infirmiers psychiatriques autorisés, le groupe professionnel lié aux soins de santé qui compte le plus grand nombre de travailleurs, environ 20 % des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus en 2016, comparativement à moins 10 % en 1996⁶⁹. Par ailleurs, les immigrants sont surreprésentés dans les professions de soins infirmiers et de soins de santé, comparativement aux travailleurs non immigrants. Par exemple, en 2015-2016, les immigrants représentaient 22 % des travailleurs dans ces professions, alors qu'ils ne composaient que 16 % de la population active. Cette surreprésentation des immigrants adultes était particulièrement élevée chez les aides-infirmiers, les aides-soignants et les préposés aux bénéficiaires (30 %)⁷⁰. La surreprésentation des immigrants dans les CFMS est constatée dans l'analyse présentée à la section 1.10 du présent document.

⁶⁷ Ibid., Entretien n° 31, p. 136.

⁶⁸ Ibid., Entretien n° 03, p. 137-138.

⁶⁹ Milan, A, et Ouellet-Léveillé, B. (2019). *Résultats du Recensement de 2016 : les professions comptant des travailleurs âgés*. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. 75-006-X201900100011

⁷⁰ Cornelissen, L. (2021). *Portrait des personnes immigrantes qui exercent une profession infirmière ou d'aide aux soins de santé*. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. ISSN: 2291-0840
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-fra.htm>

Selon les projections en matière de main-d'œuvre qui ont été réalisées pour différentes professions du secteur des services de santé, des pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir à l'échelle nationale pour les infirmiers autorisés⁷¹. Avant la pandémie, voici les projections du Système de projection des professions au Canada (SPPC), selon les estimations de 2019 pour le Canada dans son ensemble, pour les infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés (CNP 3012) : on prévoit une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale pour cette profession au cours de la période de 2019 à 2028. Celle-ci est une continuation de la pénurie de main-d'œuvre observée au cours des dernières années, qui devrait persister et même s'aggraver, puisque le nombre projeté d'offres d'emploi devrait être beaucoup plus élevé que le nombre prévu de chercheurs d'emploi au cours de cette période. En 2018, environ 314 300 infirmières autorisées occupaient un emploi et leur âge moyen était de 41 ans. Au cours de la période de 2019 à 2028, on s'attend à ce qu'il y ait 191 100 nouveaux emplois à pourvoir (découlant de la demande liée à l'expansion du secteur et au remplacement de personnel), tandis que 154 600 nouveaux chercheurs d'emploi (composés de nouveaux diplômés, d'immigrants et de chercheurs d'emploi prêts à se déplacer pour trouver du travail) devraient être disponibles pour pourvoir ces postes vacants;

Par ailleurs, l'importance d'une main-d'œuvre francophone pouvant desservir les CFMS est appuyée par de nombreuses recherches sur l'importance de l'offre active de services de santé en français et de l'accessibilité à de tels services pour l'ensemble des CFMS. L'offre active de services de santé dans les deux langues officielles est une question de qualité et de sécurité, d'humanisation des soins et des services, d'éthique professionnelle, de droits et d'équité ainsi que de satisfaction des utilisateurs et des fournisseurs de soins⁷². Par ailleurs, la langue est un facteur clé pour établir un climat de confiance entre les clients et les professionnels de la santé et des services sociaux ainsi que pour faire en sorte que les traitements et les interventions soient sécuritaires et efficaces⁷³.

Toutefois, malgré l'importance de la langue, des études indiquent que le bilinguisme dans les services de santé dépendra aussi de la catégorie de travailleurs. Par exemple, le bilinguisme pourrait être une condition d'embauche pour le personnel administratif et les commis, mais pour le personnel soignant, le bilinguisme pourrait être considéré comme un atout et non pas comme une exigence. La stratégie d'embauche entraînera donc des conséquences importantes sur l'offre de services en français aux patients⁷⁴.

⁷¹ Gouvernement du Canada. *Guichet-Emplois. Analyse de tendances*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances>. Il convient de noter que les projections le plus récentes datent de la période précédant la pandémie (2019-2028).

⁷² Benoît, J. & Van Kemenade, S. (2017). *Accessibility and Active Offer: Health Care and Social Services in Linguistic Minority Communities* (Drolet M., Bouchard P., & Savard J., Eds.). University of Ottawa Press. DOI: 10.2307/j.ctv5vdcx

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Mwali, M. (2022). *Official Language Minority Communities in Ontario: Understanding the Lived Experiences of Francophone Patients and their Nursing Care Providers* [Thèse de doctorat, Université d'Ottawa]. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/43331/1/Muray_Mwali_2022_Thesis.pdf

1.8 Besoins de main-d'œuvre dans les administrations publiques

Les administrations publiques se composent de l'administration publique fédérale, des administrations publiques provinciales et territoriales, des administrations publiques locales, municipales et régionales, des administrations publiques autochtones ainsi que des organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux. Ce sont des organismes ayant pour principal objet de mener des activités de nature gouvernementale, notamment le maintien de l'ordre et de la sécurité publics, la rédaction et la promulgation de lois, l'administration et la perception des impôts, la défense nationale, la prestation de services d'immigration et l'administration de programmes gouvernementaux⁷⁵.

Jusqu'en 2015, les bébés-boomers (personnes nées entre 1946 et 1966) constituaient le plus grand groupe de fonctionnaires fédéraux. Cependant, ils sont en train d'être remplacés par les membres de la génération X (personnes nées entre 1967 et 1979) et par les milléniaux (personnes nées entre 1980 et 2000). Les milléniaux représentent maintenant le plus grand groupe de fonctionnaires (38,4 %), suivis des membres de la génération X (36,8 %). Depuis les périodes de 2012 à 2013 et de 2013 à 2014, où le nombre de départs de la fonction publique fédérale a augmenté en raison des réductions budgétaires, on observe une diminution constante des départs de l'effectif de la fonction publique fédérale⁷⁶.

En 1990, la main-d'œuvre de la fonction publique était principalement composée d'employés de bureau et de travailleurs opérationnels. Depuis lors, les employés effectuant un travail à plus forte intensité de connaissances représentent une part toujours plus importante des employés de l'administration publique fédérale. Le personnel cadre des travailleurs du savoir est hautement qualifié, avec une expertise importante acquise par une combinaison d'éducation, de formation et d'expérience. Entre 2010 et 2020, la proportion de cadres de la fonction publique fédérale qui ont indiqué le français comme première langue officielle est passée de 30,1 % à 32,9 %⁷⁷.

Par ailleurs, on observe une augmentation de la représentation des femmes et des membres des minorités visibles dans l'administration publique fédérale depuis 2016. L'augmentation de la représentation des femmes a été modeste, tandis que les taux de représentation des membres des minorités visibles ont affiché une augmentation constante au cours des cinq dernières années consécutives. Cependant, les taux de représentation des peuples

⁷⁵ Statistique Canada. (S. d.-a). *Administrations publiques*. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 2.0
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=380372&CVD=380373&CPV=91&CST=01012017&CLV=1&MLV=5

⁷⁶ Gouvernement du Canada. (2021d). *Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2020*.
<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-demographique-fonction-publique-federale-2020.html>

⁷⁷ Ibid.

autochtones et des personnes handicapées dans l'administration publique fédérale ont légèrement diminué au cours des cinq dernières années⁷⁸.

1.9 Besoins de main-d'œuvre dans le secteur du commerce de détail

Bien avant la pandémie, les pénuries de main-d'œuvre étaient importantes, omniprésentes et croissantes dans le secteur du commerce de détail. Lors d'un sondage effectué en novembre 2021, 55 % des petite entreprises au Canada (incluant le Québec) rapportent qu'elles font face à des pénuries de main-d'œuvre et que, par conséquent, elles ont de la difficulté à recruter ou à retenir du personnel ainsi qu'à obtenir le nombre d'heures de travail requises pour atteindre leurs objectifs⁷⁹. Les résultats de l'enquête sont présentés dans la figure suivante.

Figure 1 : Pourcentage de petites entreprises canadiennes faisant face à des pénuries de main-d'œuvre en novembre 2021



Source : Enquête de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, novembre 2021, n = 4 514.

Parmi les raisons invoquées pour expliquer le resserrement du marché de travail, on indique une diminution importante de la partie de la population canadienne en âge de travailler, soit la population âgée de 15 à 64 ans, qui représentait 66 % de la population en 2020, mais qui, selon les projections, devrait décliner à 62 % en 2035 et à 61 % en 2050⁸⁰. En effet, la croissance de la main-d'œuvre canadienne a chuté depuis 2000 et, malgré un récent sursaut, la tendance à la baisse devrait se poursuivre. Ce déclin est le résultat de l'arrivée à la retraite de l'importante génération du bébé-boom. Par ailleurs, avant la pandémie, les pénuries de

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (2021). *Labour shortages are back with a vengeance*. https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-12/labour-shortages-are-back-with-a-vengeance_1.pdf

⁸⁰ Statistique Canada. (S. d.-b). *Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées*. Tableau 14-10-0372-01. DOI : [10.25318/1410037201-fra](https://doi.org/10.25318/1410037201-fra).

main-d'œuvre au Canada étaient en partie attribuables à la forte demande de travailleurs générée par une croissance économique robuste, au pays et dans le monde⁸¹.

Il convient de noter que les défis liés aux pénuries de main-d'œuvre, mentionnés en 2021, concordent en partie avec un rapport émis en 2018 par la Banque de développement du Canada, qui avait déterminé que les pénuries de main-d'œuvre sont les plus graves au Canada atlantique, en Colombie-Britannique et en Ontario. Parmi les secteurs les plus touchés par ce problème, une majorité des entreprises du secteur du commerce de détail (54 %) ont indiqué qu'ils ont de plus en plus de difficulté à embaucher de nouveaux employés⁸².

⁸¹ Banque de développement du Canada (BDC). (2018). *Labour Shortage: Here to Stay. Worker Scarcity in Canada and What Businesses Can Do to Respond* https://www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/labour-shortage.pdf

⁸² Ibid.

1.10 Sommaire des besoins de main-d'œuvre dans les industries principales

Le tableau suivant présente un sommaire des preuves confirmant les besoins de main-d'œuvre de chaque industrie prioritaire des CFSM, y compris les raisons expliquant cette pénurie de main-d'œuvre. Il importe de noter que les preuves présentées dans ce tableau proviennent d'études réalisées avant la pandémie. Cependant, il s'agit de secteurs économiques touchés gravement par la pandémie, sur lesquels les répercussions de celle-ci ont été très importantes et ont grandement affecté la situation du marché du travail.

Par ailleurs, il convient également de noter que même si la plupart des études ne se concentrent pas sur la population francophone ou sur les CFSM, les phénomènes observés affectent l'ensemble de la population, sans égard à la langue. Dans certaines industries, comme l'éducation de la petite enfance ou l'éducation primaire ou secondaire, les pénuries de main-d'œuvre francophone ont été mises en évidence. Enfin, il convient de souligner que des analyses visant à quantifier les pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble des CFSM au Canada s'avèrent nécessaires.

Tableau 3 : Sommaire des preuves de la pénurie de main-d'œuvre, selon l'industrie

Industrie	Preuves de la pénurie de main-d'œuvre	Raisons de la pénurie de main-d'œuvre
Éducation de la petite enfance	<p>Dans les CFSM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il y a de longues listes d'attente; • La demande de places en garderie par rapport à l'offre varie de 120 % en Ontario jusqu'à environ 250 % au Manitoba. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pénurie de personnel qualifié; • Absence de programmes de formation initiale dans certaines régions; • Manque d'occasions de formation continue pour le personnel déjà en place; • Barrières à la rétention (y compris sur le plan des conditions de travail comme les salaires et les avantages sociaux).
Éducation primaire et secondaire	<p>Dans les CFSM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre l'année scolaire 2006-2007 et l'année scolaire 2016-2017, les inscriptions dans des programmes d'immersion ont augmenté d'environ 48 % et le nombre d'inscriptions dans les écoles de la minorité francophone a augmenté de 14 %. Toutefois, il n'y a pas eu une hausse 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés liées au recrutement, à la mobilité et au maintien en poste d'enseignants francophones en milieu minoritaire et d'enseignants de français langue seconde (FLS).

Industrie	Preuves de la pénurie de main-d'œuvre	Raisons de la pénurie de main-d'œuvre
	<p>proportionnelle du nombre d'enseignants qualifiés pour enseigner en français;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les listes d'attente pour des programmes d'immersion s'allongent; certains conseils scolaires (en Ontario, en Colombie-Britannique et au Manitoba) doivent limiter les inscriptions dans ces programmes; • Une initiative pour créer une base de données canadienne sur les besoins de main-d'œuvre dans ce secteur est présentement en cours. 	
Éducation postsecondaire	<p>Dans les CFMS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En sciences infirmières, par exemple, le bassin de diplômés francophones du troisième cycle (doctorat) est restreint. L'embauche de professeurs présente des difficultés, ce qui a un effet négatif sur la qualité de l'éducation en français et, par conséquent, sur les services en milieu francophone minoritaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vieillesse du corps professoral et départs à la retraite; • Bassin de professionnels francophones plus restreint.
Construction	<p>Dans l'ensemble du Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> • On estime que près de 22 % de la main-d'œuvre actuelle (ou 300 000 postes vacants) devra être remplacée à la suite de départs à la retraite au cours de la prochaine décennie (de 2020 à 2030). 	<ul style="list-style-type: none"> • Vieillesse des travailleurs; • Perception négative des carrières dans le domaine de la construction.
Tourisme	<p>Dans l'ensemble du Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> • On estime qu'environ 93 000 postes seront vacants en 2035 (estimation élaborée avant la pandémie); • En 2022, on estime qu'il y aura environ 225 000 postes vacants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la pandémie : croissance continue du secteur du tourisme; • Après la pandémie : concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée (par exemple des gestionnaires) avec d'autres secteurs; manque d'intérêt de la part des jeunes.

Industrie	Preuves de la pénurie de main-d'œuvre	Raisons de la pénurie de main-d'œuvre
Culture	<p>Dans l'ensemble du Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> On estime qu'environ 20 000 postes seront vacants en 2026 (estimation élaborée avant la pandémie). 	<ul style="list-style-type: none"> Fort taux de roulement du personnel; Concurrence avec d'autres secteurs qui organisent des activités culturelles en français (par exemple, les conseils scolaires); Revenus inférieurs à la moyenne.
Services de santé	<p>Dans l'ensemble du Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> On estime que 36 500 postes d'infirmiers autorisés seront vacants en 2028 (estimation effectuée avant la pandémie). 	<ul style="list-style-type: none"> Départs à la retraite; Croissance du secteur, augmentation de la population francophone ayant besoin de services; Contingentement des programmes de formation en santé; Conditions de travail difficiles.
Commerce de détail	<p>Dans l'ensemble du Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans ce secteur, 55 % des petites entreprises font face à une pénurie de main-d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> Départ à la retraite des bébéboumeurs; Croissance économique.

1.11 Apport des immigrants au marché du travail

Plusieurs secteurs économiques ont indiqué que les immigrants sont une source de main-d'œuvre éventuelle pour appuyer la croissance économique. En effet, depuis plusieurs années, l'immigration est une de forces le plus importantes à l'origine de la croissance de la population au Canada. « Entre 2017 et 2018, l'immigration nette a contribué à 80 % de la hausse de la population canadienne. D'ici le début de la décennie de 2030, la croissance de la population canadienne reposera d'ailleurs entièrement sur l'immigration. La prospérité actuelle et future du Canada dépend donc de l'arrivée d'immigrants⁸³. » En particulier, c'est l'immigration francophone qui permet de conserver le poids démographique de la population francophone au Canada hors Québec.

À cet effet, de quelle manière se reflète l'intégration de la population immigrante francophone parmi les travailleurs des industries prioritaires dans les CFMS? Dans le Tableau 3, nous comparons la relation entre le pourcentage d'immigrants dans chaque industrie et le pourcentage d'immigrants dans la population francophone des CFMS dans son ensemble. Lorsque l'indicateur de représentativité est égal ou supérieur à 1, ceci peut être interprété comme une indication que les immigrants sont également représentés ou sont surreprésentés dans les secteurs économiques analysés. Lorsque l'indicateur est inférieur à 1, mais égal ou supérieur à 0,7, nous ne faisons pas d'interprétation, car le résultat peut être dû à des variations statistiques ou peut être biaisé par de petits chiffres. Enfin, quand l'indicateur est égal ou inférieur à 0,6, nous concluons que les immigrants sont sous-représentés. À l'aide de ces indications, nous constatons :

- Que les immigrants sont surreprésentés dans toutes les provinces et tous les territoires dans les secteurs de l'éducation de la petite enfance, de l'éducation postsecondaire et des services de santé;
- Qu'ils sont également représentés dans les administrations publiques seulement au Nouveau-Brunswick;
- Qu'ils sont surreprésentés dans le secteur de la construction seulement en Saskatchewan;
- Qu'ils sont surreprésentés dans le secteur du commerce de détail en Alberta et dans les territoires;
- Qu'ils sont surreprésentés dans le secteur de la culture en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick;
- Enfin, qu'ils sont sous-représentés dans le secteur du tourisme à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans les autres provinces et territoires, leur représentation est près de 1 ou supérieure à 1.

⁸³ RH Tourisme Canada. (2021a). *Information sur le marché de travail. Perspectives de la main-d'œuvre en tourisme après la pandémie*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/perspectives-de-la-main-doeuvre-en-tourisme-apres-la-pandemie/>

Tableau 4 : Représentation des immigrants francophones parmi les industries principales des CFMS, selon la province ou le territoire

Industrie	NL	PE	NS	NB	ON	MB	SK	AB	BC	Territ.	Total
Pourcentage d'immigrants parmi les francophones	7 %	4 %	6 %	3 %	19 %	9 %	12 %	20 %	21 %	9 %	16 %
L'éducation de la petite enfance	-	11 %	10 %	4 %	25 %	17 %	28 %	31 %	25 %	11 %	21 %
Le tourisme	2 %	4 %	7 %	4 %	17 %	7 %	12 %	21 %	18 %	10 %	15 %
La culture	4 %	0 %	7 %	4 %	16 %	6 %	9 %	11 %	20 %	7 %	15 %
L'éducation primaire et secondaire	6 %	6 %	6 %	2 %	18 %	9 %	9 %	15 %	19 %	5 %	15 %
L'éducation postsecondaire	18 %	18 %	17 %	9 %	24 %	15 %	17 %	23 %	28 %	-	22 %
Le commerce de détail	6 %	-	4 %	2 %	15 %	8 %	9 %	21 %	18 %	12 %	13 %
Les administrations publiques	3 %	-	5 %	3 %	15 %	8 %	11 %	14 %	15 %	8 %	13 %
La construction	19 %	-	4 %	2 %	14 %	6 %	14 %	18 %	16 %	-	12 %
Les services de santé	10 %	12 %	6 %	4 %	20 %	13 %	13 %	21 %	22 %	11 %	16 %
<i>Indicateur de représentativité</i>											
<i>L'éducation de la petite enfance</i>	-	2,8	1,7	1,3	1,3	1,9	2,3	1,6	1,2	1,2	1,3
Le tourisme	0,3	1,0	1,2	1,3	0,9	0,8	1,0	1,1	0,9	1,1	0,9
La culture	0,6	-	1,2	1,3	0,8	0,7	0,8	0,6	1,0	0,8	0,9
L'éducation primaire et secondaire	0,9	1,5	1,0	0,7	0,9	1,0	0,8	0,8	0,9	0,6	0,9
<i>L'éducation postsecondaire</i>	2,6	4,5	2,8	3,0	1,3	1,7	1,4	1,2	1,3	-	1,4
Le commerce de détail	0,9	-	0,7	0,7	0,8	0,9	0,8	1,1	0,9	1,3	0,8
Les administrations publiques	0,4	-	0,8	1,0	0,8	0,9	0,9	0,7	0,7	0,9	0,8
La construction	2,7	-	0,7	0,7	0,7	0,7	1,2	0,9	0,8	-	0,8
<i>Les services de santé</i>	1,4	3,0	1,0	1,3	1,1	1,4	1,1	1,1	1,0	1,2	1,0

1.11.1 Cibles d'immigration francophone

En ce qui concerne les cibles d'immigration de la population francophone, dans le Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire, une cible de 4,4 % d'immigration d'expression française en milieu minoritaire avait été adoptée. Initialement, l'atteinte de cette cible était prévue pour 2008, mais en 2006, elle a été repoussée à 2023. La cible avait comme objectif de maintenir au moins le poids démographique de la population francophone à l'extérieur du Québec à celui observé lors du Recensement de 2001.

Cependant, des analyses récentes démontrent que la cible que 4,4 % des admissions de résidents permanents d'expression française à l'extérieur du Québec sera difficilement atteinte en 2023. Pour atteindre cette cible, « au total, après près de 20 ans, il aurait fallu admettre environ 119 656 résidents permanents d'expression française de plus à l'extérieur du Québec que les 67 430 admis, pour un total de 187 086⁸⁴ ». De plus, lorsqu'on prend en considération d'autres changements démographiques, pour être en mesure de maintenir le poids démographique de la population francophone selon la PLOP de 4,4 % en comptant seulement sur l'immigration, le taux d'admission annuel d'immigrants francophones aurait dû osciller annuellement entre 6 % et 7 %⁸⁵. Cependant, selon les résultats du Recensement de 2016 (pour le Canada dans son ensemble hors Québec) présentés dans le tableau suivant, la proportion de francophones au Canada, en particulier parmi les immigrants, est loin de la cible mentionnée précédemment⁸⁶.

Tableau 5 : Proportion de la population au Canada (hors Québec) selon la connaissance du français et le statut d'immigrant

	Non-immigrants	Immigrants ⁸⁷
Francophones selon la PLOP ⁸⁸	4,5 %	2,0 %
Francophones selon la CLO	11,9 % ⁸⁹	5,9 %
Personnes ayant le français comme langue maternelle ⁹⁰	14,2 %	1,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016194.

⁸⁴ Commissariat aux langues officielles. (2021). Étude d'analyse statistique de la cible de 4,4 % d'immigration d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire : près de 20 ans après son adoption, il est temps de faire mieux et d'en faire plus. <https://www.clo-ocol.gc.ca/sites/default/files/etude-analyse-immigration-expression-francaise.pdf>, p. 77.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Statistique Canada. (2017). *Recensement en bref – L'intégration linguistique des immigrants et les populations de langue officielle au Canada*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016017/98-200-x2016017-fra.cfm>

⁸⁸ Le nombre de francophones inclut toutes les personnes ayant le français comme PLOP et 50 % des personnes ayant l'anglais et le français comme PLOP.

⁸⁹ Ce chiffre comprend les immigrants et les non-immigrants.

⁹⁰ Ces personnes comprennent les personnes ayant soit le français ou soit le français et une langue non officielle comme langue maternelle ainsi que 50 % des personnes ayant l'anglais et le français comme langue maternelle.

Certaines pistes ont été proposées pour aider à atteindre la cible, y compris les suivantes :

- Concevoir des activités de recrutement clairement ciblées au sein des pays francophones; il convient de noter que près des deux tiers des locuteurs quotidiens du français habitent en Afrique subsaharienne;
- Établir des objectifs précis d'immigration francophone, en concertation avec les provinces et en lien avec leurs programmes d'immigration respectifs;
- Créer une catégorie d'immigrant économique francophone;
- Mieux cerner le rôle des établissements postsecondaires dans le recrutement des étudiants internationaux francophones⁹¹.

1.11.2 Défis liés à l'intégration des immigrants au marché du travail

L'intégration économique et socioculturelle est essentielle pour favoriser l'établissement et assurer la rétention des nouveaux arrivants : « À moyen terme, l'établissement des personnes immigrantes dans les CFA requiert des mesures d'intégration économique, sociale et culturelle qui contribueront aussi à leur rétention. D'abord, le nouvel arrivant doit pouvoir rapidement se trouver du travail afin de répondre aux besoins essentiels de sa famille⁹². » Cependant, les immigrants font face à des nombreuses barrières entravant leur accès au marché du travail, dont la dévaluation des diplômes, les barrières à la reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du pays, le manque d'expérience de travail au Canada et des lacunes concernant la maîtrise des langues officielles, « ce qui signifie que de nombreux immigrants sont coincés dans des emplois alimentaires précaires et à faible salaire⁹³ ». Une analyse de l'intégration des immigrants francophones dans les provinces de l'Atlantique mentionne également comment le fait de décrocher un emploi est aussi menacé par la méconnaissance des processus d'embauche ou « des codes en matière de recrutement (formalisation du cv, [manière de] se comporter en entretien)⁹⁴ ».

Une fois que les immigrants sont parvenus à intégrer le marché du travail, plusieurs études démontrent qu'il existe des différences entre les travailleurs immigrants et leurs homologues canadiens, les premiers touchant des salaires moins élevés et étant en situation de sous-

⁹¹ Commissariat aux langues officielles (2021).

⁹² Socius. (2019). *Plan stratégique communautaire en immigration francophone 2018-2023*. Ébauche soumise à la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2019/02/8.-Plan_strategique_immfr_ebauche.pdf, p. 11.

⁹³ Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). *Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/immigrants-au-canada-situation-sur-le-marche-du-travail-et-differences-des-competences/>, p.4.

⁹⁴ Traisnel, C.; Deschênes-Thériault, G.; Pépin-Filion, D.; Guinard Noël, J. (2019). *Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience, représentations*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques de l'Université de Moncton. https://icrml.ca/images/Rapport_1_reussir_la_rencontre_pour_site_web.pdf, p. 220

emploi. À titre d'exemple, en 2019, une étude de Statistique Canada⁹⁵ a analysé les différences qui existent en matière de rémunération annuelle entre les immigrants et les personnes nées au Canada, en utilisant des données du Recensement de 2016 et en contrôlant ces données au moyen de facteurs relatifs à la population comme l'âge, la durée de résidence et le niveau de scolarité. L'étude montre que la rémunération annuelle des femmes immigrantes francophones habitant au Canada hors Québec est de 7,8 % à 22,4 % moins élevée que celle des femmes nées au Canada, alors que pour les hommes, cet écart varie de 8,2 % à 24,9 %. Par ailleurs, en comparant la rémunération des immigrants francophones à celle des immigrants anglophones au Canada hors Québec, l'étude révèle que la rémunération des immigrants de langue française est semblable ou supérieure à celle des immigrants de langue anglaise. Dans l'ensemble de la population issue de l'immigration, la rémunération des femmes francophones immigrantes est 7,1 % plus élevée que celle des immigrantes anglophones, alors que pour les hommes, l'écart est de 3,8 %. Il importe de noter que ces résultats reflètent les mêmes écarts que ceux observés selon la langue parmi la population née au Canada : « Au Canada hors Québec, les femmes de la troisième génération et plus de langue française gagnaient 6 % de plus que leurs homologues de langue anglaise, et cet écart était de 3 % chez les hommes. Autrement dit, les résultats obtenus pour la population issue de l'immigration reflètent ceux obtenus pour le reste de la population (troisième génération et plus)⁹⁶. »

D'autre part, lorsqu'on considère les immigrants en tant qu'entrepreneurs, différentes études ont montré que les immigrants et les entrepreneurs racisés ont un accès plus limité au crédit et au financement, particulièrement en raison de l'absence de réseaux pour les appuyer ou de leurs antécédents de crédit au Canada, qui sont limités⁹⁷. En effet, on remarque que les immigrants racisés sont plus susceptibles de percevoir de la discrimination. À titre d'exemple, les recherches d'Oreopoulos ont démontré « que les candidats dont le nom de famille avait une consonance "étrangère" étaient moins susceptibles d'être convoqués à des entrevues d'emploi que ceux dont le nom était anglosaxon, peu importe leur lieu de naissance ou leur niveau de scolarité⁹⁸ ».

Dans le cas des immigrants francophones dans les CFMS, plusieurs études suggèrent que la maîtrise de l'anglais est une barrière importante à leur intégration au marché du travail. C'est donc dire que les immigrants qui sont unilingues francophones ou qui possèdent des compétences limitées en anglais auront plus de difficulté à trouver un emploi⁹⁹. Ces barrières

⁹⁵ Statistique Canada. (2019). Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Rémunération des immigrants et des enfants d'immigrants appartenant aux minorités de langue officielle. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00007-fra.pdf>

⁹⁶ Ibid., p. 10.

⁹⁷ Heidrick & Nicol (2002); Teixeira & Truelove (2007); et Cukier et coll. (2017) mentionnés par Mo, G.; Cukier, W.; Atputharajah, A.; Itano, M.; et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses. *Analyse de politiques*, 46(3), p. 261-271. DOP : 10.3138/cpp.2020-072

⁹⁸ Cukier & Stolarick (2019).

⁹⁹ DPM Research. (2020). *Projet de priorité à la recherche et à l'analyse portant sur l'établissement des étudiants internationaux sélectionnés dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFMS) : Rapport final.*

linguistiques peuvent aussi entraîner des répercussions négatives sur la capacité des immigrants à établir un réseau social, elles peuvent limiter l'accès aux services sociaux ou poser des problèmes de compréhension de documents (des contrats de location, par exemple, parfois seulement disponibles en anglais)¹⁰⁰. Par ailleurs, les immigrants sous-estiment souvent l'importance du caractère bilingue des communautés et de l'anglais avant le départ de leur pays d'origine¹⁰¹. Une conséquence de ces difficultés, documentée dans le cas des immigrants originaires de l'Afrique subsaharienne et habitant à Toronto, semble être l'orientation des enfants dans les écoles de langue anglaise pour assurer leur maîtrise des langues officielles¹⁰².

Pour faciliter l'intégration des immigrants, depuis plusieurs années, des politiques gouvernementales ciblent les étudiants internationaux, parce que ces derniers « sont considérés comme des candidats idéals pour l'obtention de la résidence permanente au Canada¹⁰³ ». En effet, une étude menée auprès d'étudiants internationaux francophones suggère que plus de 90 % de ceux-ci ont l'intention de chercher un emploi au Canada après avoir terminé leur programme d'études¹⁰⁴.

Cependant, malgré le fait que les étudiants internationaux ont fait des études au Canada, il existe des preuves à l'effet que ces derniers doivent surmonter des barrières importantes. La capacité des étudiants internationaux à devenir des résidents permanents est limitée par des barrières systématiques, dont le fait de ne pas avoir accès aux services d'établissement qui sont offerts aux résidents permanents, à des emplois offerts par le gouvernement fédéral ni aux bourses d'études. Ces étudiants « souffrent aussi d'isolement parce qu'ils ne connaissent pas les services d'appui offerts dans la communauté ni les services offerts en français¹⁰⁵ ». Par ailleurs, une étude du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT)¹⁰⁶ montre qu'en général, les étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme dans un établissement postsecondaire au Canada et qui sont demeurés au pays pour travailler gagnent approximativement 21 % de moins que leurs homologues canadiens au cours de la première

L'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC). https://acufc.ca/wp-content/uploads/2020/11/30_JUIN_2020_ACUFC_ETUDE_ETUDIANTS_INTERNATIONAUX_V.pdf; Martin, T. (2010). Intégration professionnelle des immigrants francophones dans le secteur des nouvelles technologies : une étude de cas au Manitoba. *Revue du Nouvel-Ontario*, (35-36), 107-136. <https://doi.org/10.7202/1005967ar>; Traisnel et coll. (2019).

¹⁰⁰ Traisnel et coll. (2019).

¹⁰¹ Société de l'Acadie de Nouveau-Brunswick. (2019). *Livre blanc sur l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick*. https://www.sanb.ca/uploads/document/42/file/translations/82/SANB_LivreBlanc_WEB.pdf

¹⁰² Mianda, G. (2018).

¹⁰³ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2017) révisé par Esses, V.; Sutter, A.; Ortiz, A.; Luo, N.; Cui, J.; Deacon, L. (2018). *Retenir les étudiants internationaux au Canada une fois leur diplôme obtenu : comprendre les motivations et les facteurs qui influencent la décision de rester*. Recherche en bref n° 8 du BCEI. Bureau canadien de l'éducation internationale. <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2018/06/Retenir-les-%C3%A9tudiants-internationaux.pdf>, p. 2.

¹⁰⁴ DPM Research (2020).

¹⁰⁵ Ibid., p. 89.

¹⁰⁶ CIMT. (2020). *Combien gagnent les diplômés étrangers comparativement aux diplômés canadiens? Écarts de revenus par vastes domaines d'études*. <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2020/02/Rapport-de-perspective-de-IIIMT-no-25-1.pdf>

année de travail. L'écart se rétrécit au cours des années suivantes et atteint 9 % cinq ans après l'obtention du diplôme. En général, les écarts de rémunération des diplômés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) sont inférieurs à ceux des domaines des SACHES (santé, arts, commerce, sciences humaines, éducation et sciences sociales). L'écart salarial le plus important, estimé à 40 %, se trouve parmi les titulaires d'une maîtrise en éducation.

Encadré 5 : Les immigrants et le secteur de la santé¹⁰⁷

La déqualification des immigrants dans les professions liées à la santé est particulièrement notable, étant donné qu'au troisième trimestre de 2019, environ 40 300 emplois dans les professions de la santé n'étaient pas pourvus au Canada, les immigrants formés à l'étranger étant surreprésentés parmi les adultes ayant une formation liée à la santé dont les compétences étaient sous-utilisées. Si ces compétences ne sont pas utilisées, elles peuvent devenir obsolètes au fil du temps, ce qui nécessite une formation supplémentaire.

Les transitions entre les marchés du travail nationaux pour les travailleurs migrants de la santé sont marquées par des barrières réglementaires qui entraînent des coûts, notamment les problèmes d'évaluation de l'équivalence des titres de compétences étrangers et les risques de dévaluation des titres de compétences qui peuvent être liés au processus d'évaluation. Dans le cas des médecins formés à l'étranger, il existe pour certains un obstacle supplémentaire, soit de devoir occuper un poste de résidence au Canada avant de recevoir leur licence médicale, ce qui peut s'avérer assez difficile. Par exemple, en 2018, le Service canadien de jumelage des résidents a signalé qu'environ 77 % des diplômés internationaux en médecine qui ont participé au processus de jumelage complet n'ont pas pu obtenir un poste de résidence, comparativement à environ 6 % des diplômés canadiens en médecine.

1.11.3 Processus d'aiguillage existants

L'importance des services d'aiguillage est reconnue, car ceux-ci contribuent à une meilleure intégration des nouveaux arrivants. Il convient de souligner l'organisme ConnexionsFrancophones.ca, qui offre des services pré-départ aux futurs résidents permanents désirant préparer leur arrivée en ce qui concerne l'emploi, le logement, la santé, la vie communautaire et familiale. Entre autres, les futurs résidents reçoivent des services en ligne leur permettant de se préparer et ils peuvent participer à des foires d'emploi virtuelles. Ce service est offert par l'entremise de différents organismes dans l'ensemble du pays¹⁰⁸.

Avant la pandémie, plusieurs autres services recevaient un appui financier pour faciliter l'intégration des immigrants francophones dans des CFSM. Il convient de noter que dans la mise en œuvre de l'Initiative des communautés francophones accueillantes, le gouvernement fédéral a alloué 12,6 millions de dollars (pour la période de 2020 à 2023) à 14 communautés sélectionnées pour des projets visant à appuyer l'intégration de nouveaux arrivants francophones. Par ailleurs, en 2019, le Programme d'établissement d'IRCC a lancé des services de formation en langues officielles pour les nouveaux arrivants francophones qui s'installent dans des CFSM. Un financement de 7,6 millions de dollars sur quatre ans a été

¹⁰⁷ Société royale du Canada. (2021). *Soutenir la résilience et la relance du Canada face à la COVID-19 grâce à des politiques et programmes d'immigration solides*. <https://rsc-src.ca/fr/covid-19-policy-briefing/soutenir-la-r%C3%A9silience-la-relance-du-canada-face-%C3%A0-la-covid-19-gr%C3%A2ce-%C3%A0-des>

¹⁰⁸ Connexions francophones. (S. d.). *Service pré-départ aux immigrants*. <https://www.connexionsfrancophones.ca/fr>

alloué à sept organisations pouvant offrir des cours de langue aux nouveaux arrivants afin que ces derniers puissent acquérir les compétences linguistiques dont ils ont besoin au travail et dans leur nouvelle communauté francophone¹⁰⁹.

L'importance des investissements continus pour soutenir l'intégration des personnes immigrantes ne doit pas être sous-estimée. À une époque où de nombreuses industries envisagent l'immigration comme une solution possible aux pénuries de main-d'œuvre, il importe de déterminer si des tendances au populisme ou au nativisme sont observées. Le cas échéant, il s'avère essentiel d'étudier les facteurs qui suscitent de telles réactions afin de bien les comprendre, de pouvoir élaborer des pratiques visant à faciliter l'intégration des personnes immigrantes et d'aborder de manière proactive les défis qui pourraient survenir. N'oublions pas ce qui suit :

« L'immigration apporte sa plus grande contribution aux sociétés d'accueil, mais aussi aux immigrants et à leurs familles d'origine et de destination, lorsque les nouveaux arrivants s'intègrent avec succès. Cela implique qu'ils s'adaptent – et contribuent de manière proportionnelle à leur capital humain et à leur expérience – aux communautés dans lesquelles ils s'installent. Une adaptation socioéconomique et, au fil du temps, culturelle, facilite la contre-adaptation des communautés d'accueil aux nouveaux arrivants. Un processus inévitable, bien que parfois conflictuel, dont l'aboutissement est l'accommodation mutuelle, est la marque d'une immigration réussie. Vu sous cet angle, investir dans l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants est, en réalité, un investissement dans la construction et le renforcement du sens de la communauté, si essentiel aux sociétés prospères autant qu'à l'augmentation des avantages économiques de la migration en général. Le succès à cet égard renforce également les liens sociaux et stimule les cycles vertueux qui font de nous tous des citoyens dynamiques et qui nous rendent tous plus forts¹¹⁰. »

¹⁰⁹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2020.html>

¹¹⁰ Papademetriou, D. (2020). *Managing the Pandemic and Its Aftermath. Economies, Jobs, and International Migration in the Age of COVID-19*. Migration Policy Institute, p. 46 (traduction libre).

2. Répercussions de la pandémie

Comme il a été mentionné dans le premier volume du présent rapport, il importe de noter que la réalisation de ce projet s'insère dans un moment de transition. Deux ans après le début de la pandémie, l'incertitude demeure quant aux répercussions que celle-ci pourrait avoir. La demande de produits et de services a évolué au cours de la pandémie ainsi que les besoins de main-d'œuvre qui en découlent. De plus, les répercussions de la pandémie se feront certainement sentir à moyen et à long termes. Par ailleurs, la relance économique à l'échelle locale et mondiale est à peine en cours, et demeure également une source d'incertitude et d'instabilité en ce qui concerne un essor économique constant et soutenu. En tenant compte du fait que la nature et l'ampleur des répercussions de la pandémie sur les CFMS et les industries principales de ces communautés varient considérablement, cette deuxième section présente un sommaire des répercussions de la pandémie documentées à ce jour, axé sur les industries principales retenues pour la présente étude.

Il convient de noter qu'en général, la pénurie de main-d'œuvre n'est pas un phénomène nouveau au Canada. Cependant, au fur et à mesure que l'économie se rétablit, la pression sur le marché du travail semble s'intensifier. Une étude effectuée en 2021 par la Banque de développement du Canada (BDC) indique que parmi les entrepreneurs qui ont répondu à leur enquête, 55 % ont exprimé avoir de la difficulté à embaucher la main-d'œuvre nécessaire à leurs activités¹¹¹. D'autre part, en ce qui concerne les PME, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) effectue régulièrement un sondage pour suivre l'évolution de la situation. En janvier 2021, cet organisme estimait qu'une PME sur six risquait de fermer définitivement ses portes, ce qui équivaut à plus de 180 000 PME¹¹². En date de mars 2022, en se fondant sur ce sondage, on estime que 72 % des PME sont totalement ouvertes, que 46 % fonctionnent avec tout leur personnel et que 35 % ont retrouvé un niveau normal de revenus (semblable à celui d'avant la pandémie)¹¹³.

Enfin, la pandémie de COVID-19 a entraîné et a accentué des disparités entre les travailleurs qui doivent se rendre physiquement au travail et ceux qui peuvent travailler à distance. Elle a également mis en évidence la question de savoir qui a accès à des conditions de travail sécuritaires, à des congés de maladie payés, à des solutions de rechange pour la garde d'enfants ainsi qu'à d'autres ressources et avantages liés au travail. Toutes ces conditions ont influencé la mesure dans laquelle certaines industries ont pu ou non s'adapter aux conditions changeantes¹¹⁴.

¹¹¹ Banque de développement du Canada. (2021). *Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés d'embauche sont là pour rester.*

¹¹² Fédération canadienne de l'entreprise indépendante [FCEI]. (S. d.). *Tableau de suivi de la santé des PME.* <https://www.jechoisispme.ca/sante/>

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Hamilton, L. K.; Esses, V. M.; Walton Roberts, M. (2022). Borders, Boundaries, and the Impact of COVID-19 on Immigration to Canada (Editors' Introduction). *Studies in Social Justice* 16 (1). DOI: 10.26522/ssj.v16i1.3641

2.1 Répercussions de la pandémie sur l'éducation de la petite enfance

Au début de la pandémie, à la mi-mars 2020, tous les services de garde dans toutes les provinces et tous les territoires ont dû fermer leurs portes, à l'exception de certaines garderies qui sont restées ouvertes pour appuyer les travailleurs de la santé et les autres travailleurs de première ligne¹¹⁵. En Ontario, tous les services de garde ont été autorisés à rouvrir le 12 juin 2020, avec des groupes de taille réduite; cependant, ces services ont continué à fermer et à rouvrir tout au long de la pandémie en fonction des taux d'infection, des éclosions et de la disponibilité des vaccins¹¹⁶.

Les services de garde d'enfants sont une des professions qui ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie, ce qui se reflète dans la fluctuation plus élevée du taux d'emploi des travailleurs des services de garde, comparativement au taux d'emploi au Canada dans son ensemble. À titre d'exemple, « en février 2021, un an après que la pandémie avait frappé le Canada, l'emploi chez les travailleurs des services de garde d'enfants était de 21 % inférieur au taux observé en février 2020. En comparaison, l'emploi total au Canada a diminué de 3 % au cours de la même période¹¹⁷. » Ces données incluent les taux d'emploi pour le Québec, mais montrent une tendance très marquée pour ce secteur essentiel.

Par ailleurs, la pandémie a accentué les difficultés liées à l'insuffisance de main-d'œuvre, alors qu'un manque de suppléantes pour remplacer des éducatrices en isolement s'est ajouté au manque d'éducatrices qui touchait déjà le secteur des services de garde¹¹⁸. Ainsi, malgré l'approbation des gouvernements provinciaux pour ouvrir des centres et des garderies, la pénurie générale d'éducatrices jumelée au manque d'éducatrices et de suppléantes en raison du coronavirus a affecté le fonctionnement des services de garde.

Il convient également de noter que la pandémie continue de nous rappeler l'importance de la garde d'enfants pour l'économie. Les parents qui travaillent ont dû s'absenter du travail ou réduire leur productivité pour s'occuper de leurs enfants pendant les périodes de fermeture et d'interruption des écoles, une privation de rémunération que les mères ont subie en grande partie. Par ailleurs, cela se traduit par une incidence plus élevée de la pandémie sur les femmes qui, en général, souffrent très directement des répercussions de celle-ci. Pour

¹¹⁵ Uppal, S. & Savage, K. (2021). *Le personnel des services de garde d'enfants au Canada*. Regards sur la société canadienne, n° 75-006-X au catalogue. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00005-fra.htm#n30-refa>

¹¹⁶ Gouvernement du Canada. *Perspectives d'emploi des professions touchées par la pandémie de COVID-19 en Ontario*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/rapport-perspectives-emploi#4214>

¹¹⁷ Uppal & Savage (2021), p. 14.

¹¹⁸ Drumond, G. (2022). Des fermetures à prévoir dans les garderies malgré les allègements. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1864563/consignes-isolement-cpe-penurie-personnel-ipe>

illustrer ce point, notons qu'au Canada avant la pandémie, les femmes faisaient jusqu'à trois fois plus de travail non rémunéré que les hommes¹¹⁹.

En ce qui concerne les tendances, il pourrait être éventuellement nécessaire d'augmenter le nombre de travailleurs de la petite enfance afin de pouvoir réduire la taille des groupes en garderie et la taille des classes, permettant ainsi d'appuyer les mesures de santé et de sécurité¹²⁰, une situation qui aggraverait encore les pénuries de main-d'œuvre. Cependant, des taux de chômage élevés dans l'ensemble de la population pourraient réduire la demande de services de garde pour les jeunes enfants à court terme. De plus, l'adoption du télétravail pourrait avoir une incidence sur le type et le nombre de services de garde dont les parents pourraient avoir besoin. Pour illustrer les diverses répercussions de la pandémie découlant de la force relative des tendances opposées, l'étude de la situation en Ontario (encadré suivant) offre un exemple intéressant.

Il faudra aussi tenir compte des effets qu'auront les investissements annoncés par le gouvernement fédéral en 2021. Pour augmenter l'utilisation et l'accessibilité des services de garde d'enfants, le gouvernement du Canada, dans son budget de 2021, a accordé 30 milliards de dollars sur cinq ans pour la mise en œuvre d'un nouveau plan pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, dans le cadre duquel le fédéral partagera les frais de garde avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le succès de ces investissements devrait se traduire par une augmentation du nombre de travailleurs des services de garde d'enfants au cours des prochaines années au Canada¹²¹.

¹¹⁹ Smith, J. & Thompson S. (2022). COVID-19, *Caregiving and Careers of Alberta Teachers and School Leaders. A qualitative study*. Alberta Teachers Association Research. <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/COOR-101-37%20COVID%20Caregivers%20Careers%20Report%202022%2001.pdf>

¹²⁰ Drummond (2022).

¹²¹ Uppal & Savage (2021).

Encadré 6 : Le secteur de la petite enfance dans la région du Grand Toronto et à Kapuskasing – Moonbeam à la lumière de la pandémie de COVID-19 (2021)¹²²

Des consultations menées auprès de services de garde dans trois communautés en Ontario montrent les répercussions suivantes de la pandémie :

- Diminution considérable des inscriptions, surtout dans les garderies en milieu scolaire. Certains centres rapportent une diminution de 50 % de leurs effectifs. Parmi les raisons invoquées pour expliquer cette diminution, on souligne : (i) le manque de personnel pour pourvoir les postes supplémentaires requis pour respecter les ratios imposés par les centres de santé locaux; (ii) des parents qui travaillent de la maison ou qui ont perdu leur emploi et qui n'ont plus besoin des services;
- Augmentation des responsabilités des éducatrices, y compris des horaires plus longs et plus de tâches de nettoyage. Le stress associé à la pandémie pourrait amener des travailleurs du secteur à abandonner la profession;
- Diminution des contacts avec les parents et utilisation d'autres moyens de communication, qui ne remplacent pas les relations en personne;
- Difficulté d'avoir des contacts et d'interagir avec les enfants en raison de l'équipement de protection;
- Le manque de ressources humaines continue d'être un défi : une augmentation du personnel qualifié, plus de valorisation de la profession pour inciter des jeunes à étudier dans le domaine et des augmentations salariales s'imposent. Des services en matière de comptabilité, d'avis juridiques et de ressources humaines sont aussi mentionnés.

En conclusion : « Le manque de personnel qualifié est flagrant; les fournisseurs de services ainsi que les parents le soulignent clairement. Le secteur a besoin de plus d'éducatrices. Malheureusement, la pandémie n'aide pas de ce côté. Il faut miser rapidement sur la valorisation de cette profession afin de contrer cet enjeu majeur et de susciter un intérêt à suivre la formation d'éducatrice à l'enfance. Comme les éducatrices sont épuisées et que certaines songent à quitter la profession, le manque de personnel sera plus important au cours des prochains mois¹²³. »

2.2 Répercussions de la pandémie sur l'éducation primaire et secondaire

À l'échelle mondiale, les fermetures d'écoles et le passage de la formation en personne à l'apprentissage à distance pour des classes ou des cohortes entières ont mené à la mise en œuvre de diverses stratégies d'apprentissage à distance pour assurer la continuité de l'enseignement. En particulier, la mise en œuvre de modèles éducatifs à distance a réduit l'interaction directe entre les enfants et les enseignants. Par conséquent, nous observons une importante perturbation de l'apprentissage, qui a exacerbé les inégalités éducatives et a privé les enfants d'autres soutiens et activités disponibles dans les écoles, notamment les programmes alimentaires, l'activité physique, les sports ainsi que les clubs et les équipes. Il est de plus en plus évident que les fermetures d'écoles et la suppression des activités parascolaires ont eu un effet néfaste considérable sur la santé physique et mentale des enfants¹²⁴. Les répercussions de la pandémie à moyen et à long termes se feront

¹²² Pépin, M.-B.; Chevrier, M.; Bertrand, D.J. (2021). *Redéfinir le secteur de la petite enfance francophone en Ontario*. Rapport des consultations présenté à l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO). https://afeseo.ca/wp-content/uploads/2020/04/AFÉSEO_Rapport-final_22fev21.pdf

¹²³ Ibid., p.15.

¹²⁴ Science, M.; Thampi, N.; Bitnun, A.; et coll. (2021) School Operation for the 2021-2022 Academic Year in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Science Briefs of the Ontario COVID-19 Science Advisory Table 2(38)*. DOI: 10.47326/ocsat.2021.02.38.1.0

certainement sentir non seulement dans les établissements d'enseignement, mais aussi dans les établissements de santé et les services offerts.

Par ailleurs, la répartition inégale des fermetures d'écoles et les difficultés associées à la pandémie touchent particulièrement les familles à faible revenu, dans lesquelles les groupes racisés et autochtones, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées sont surreprésentés. Cette situation semble aggraver rapidement les inégalités des résultats scolaires, partout où des données ont été recueillies. Comme il a été mentionné précédemment, les fermetures présentent des risques pour la santé, celles-ci pouvant notamment nuire à la santé physique et mentale ainsi qu'à la sécurité des élèves et des enfants¹²⁵.

De plus, il importe de souligner que les enseignants sont des **travailleurs de première ligne** et qu'ils ont joué un rôle de leader au cours de la pandémie. Ils ont été obligés de faire preuve d'initiative et de créativité face aux lacunes des politiques, même si cela a eu une incidence sur leur charge de travail et sur leur santé mentale¹²⁶. C'est ainsi que partout au Canada, la COVID-19 n'a fait qu'aggraver la pénurie d'enseignants. De nombreuses écoles n'ont pas assez d'enseignants pour occuper les postes disponibles et, en outre, n'ont pas assez d'enseignants formés sur appel pour combler les absences d'enseignants qui doivent prendre un congé¹²⁷.

Par ailleurs, le secteur de l'éducation est fortement féminisé. Par exemple, comme nous l'avons illustré dans le volume I du présent rapport, 78 % des professionnels de l'enseignement dans les CFMS en Alberta sont des femmes. Le rôle sexospécifique des enseignantes a eu une incidence sur l'expérience de ces dernières, tant à la maison qu'au travail. À la maison, les besoins en matière de garde d'enfants ont augmenté, particulièrement lorsque l'école ou la garderie des leurs enfants était fermée ou lorsque leurs enfants devaient s'isoler. Au travail, la charge émotive de leur travail augmentait, puisque les enseignants tentaient de créer un environnement empreint de calme et de normalité tout en répondant aux besoins affectifs des élèves et des collègues. Tout cela s'ajoutait à l'augmentation de leur charge de travail en raison du manque de personnel, à la mise en œuvre des mesures sanitaires liées à la COVID-19 et à l'adaptation des méthodes d'enseignement¹²⁸.

Alors, en plus de la pénurie d'enseignants qui était déjà en cours, en raison des défis posés par la pandémie, certains enseignants (toutes langues confondues) ont choisi de prendre une année sans solde ou un congé de maladie, ou ils ont décidé que ce métier n'était pas fait pour

¹²⁵ Gallagher-Mackay, K.; Srivastava, P.; Underwood, K. et coll. (2021). COVID-19 and education disruption in Ontario: emerging evidence on impacts. *Science Briefs of the Ontario COVID-19 Science Advisory Table 2*(34). DOI: 10.47326/ocsat.2021.02.34.1.0

¹²⁶ Farhadi, B. & Winton, S. (2022). Education in Crisis. *The Monitor*. Centre Canadien de Politiques Alternatives. <https://monitormag.ca/articles/education-in-crisis>

¹²⁷ Wong, J. (2020). Teachers say return to school this fall has left them with overwhelming stress and a never-ending workload. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/teacher-questionnaire-pandemic-1.5775805>

¹²⁸ Smith & Thompson (2022).

eux¹²⁹. Dans des régions où la pénurie d'enseignants est la plus criante, des exemples montrent que les responsables de districts scolaires sont forcés d'embaucher des enseignants suppléants non certifiés. D'un part, il s'agit de professionnels qui ne possèdent pas encore plusieurs années d'expérience en éducation ou de perfectionnement professionnel continu¹³⁰. D'autre part, ces remplaçants n'ont pas souvent de congés de maladie payés ni d'avantages médicaux payés par l'employeur. De plus, le nombre d'enseignants suppléants disponibles a été considérablement réduit, bien que le besoin de personnel soit plus grand. Enfin, de nombreuses régions souffrent d'une pénurie aigüe d'enseignants suppléants.

Les raisons invoquées pour expliquer la réduction du nombre d'enseignants actuellement disponibles comprennent le nombre croissant de départs à la retraite, la réduction du financement des programmes de formation des enseignants et la diminution de l'intérêt des candidats après qu'on leur a dit qu'il n'y avait pas d'emploi dans ce domaine. La COVID-19 n'a fait qu'aggraver la pénurie d'enseignants. À l'approche de la rentrée scolaire de septembre 2020, certains enseignants ont choisi de donner la priorité à leur santé et à leur famille et ont pris des congés ou ne sont pas revenus dans la profession. D'autres ont choisi la retraite anticipée et certains qui, dans des circonstances normales, auraient pu s'inscrire comme enseignants suppléants, ont choisi de ne pas le faire¹³¹.

Encadré 7 : Comment se portent les enseignants? Groupes de discussion en Alberta¹³²

Une étude de la situation des enseignants et des répercussions de la pandémie nous rappelle les défis auxquels font face les travailleurs de première ligne. Par exemple, 85 % des participants aux groupes de discussion ont décrit l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle comme étant soit plus difficile à gérer, soit inexistant comparativement à la période précédant la pandémie de COVID-19. La santé physique et mentale des enseignants s'est détériorée en raison de l'épuisement professionnel, de l'anxiété et des inquiétudes constantes. Malgré les sacrifices que les enseignants ont faits pour soutenir le secteur de l'éducation, ces derniers ont le sentiment qu'ils n'ont pas été vus ni entendus. Le manque de soutien pratique et de politiques de congé complètes tenant compte de leurs réalités actuelles et le fait qu'ils ne soient pas des travailleurs prioritaires en matière d'accès à la vaccination sont autant de preuves de leur invisibilité.

L'équilibre était encore plus difficile à atteindre pour les dirigeants d'établissements d'enseignement. Ceux deniers étaient les points de contact pour les enseignants, les élèves et les familles. Ils étaient responsables de la contextualisation et de la communication des mesures sanitaires liées à la COVID-19 ainsi que de la recherche des personnes qui étaient entrées en contact avec les personnes atteintes lorsqu'il y avait des éclosions dans les écoles. Par conséquent, les dirigeants d'établissements étaient toujours de garde; ils recevaient des appels jusque dans la nuit et pendant les weekends lorsqu'il était nécessaire de trouver les personnes susceptibles d'avoir été en contact avec des personnes atteintes, de réaffecter les responsabilités ou de trouver un enseignant suppléant lorsqu'un professeur devait s'isoler. Ils travaillaient sous pression et se sentaient surveillés pour vérifier s'ils en faisaient assez.

¹²⁹ Wong (2020).

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Reid, N. & Cranston, J. (2021). Provinces should act fast to avert a teacher shortage now and after COVID-19. *The Conversation*. <https://theconversation.com/provinces-should-act-fast-to-avert-a-teacher-shortage-now-and-after-covid-19-154930>

¹³² Smith & Thompson (2022).

2.3 Répercussions de la pandémie sur l'éducation postsecondaire

L'éducation postsecondaire a dû faire face à de graves perturbations durant la pandémie, y compris la fermeture des établissements d'enseignement et le passage de la formation en personne à l'apprentissage en ligne. Les établissements canadiens ont prouvé qu'ils étaient capables de s'adapter rapidement à la situation de pandémie en se tournant très tôt vers la formation en ligne. Le fait d'être relativement adeptes de ce mode de prestation des cours a permis aux établissements d'atténuer une éventuelle perte de revenus en 2020-2021 et a également donné à ces derniers la possibilité de développer davantage la prestation en ligne de leurs programmes de formation. En effet, l'essor de l'apprentissage en ligne peut être considéré comme un aspect positif de l'adaptation à la réalité de la pandémie, cet essor ayant été appuyé par les avancées technologiques des établissements d'enseignement et stimulé par des étudiants avides d'apprendre et par l'utilisation croissante des appareils intelligents. Des estimations du marché mondial de l'enseignement en ligne prévoient une croissance de 8 % à 13 % par année jusqu'en 2025¹³³.

Cependant, l'apprentissage en ligne présente des problèmes et de nouveaux défis qu'il ne faut pas perdre de vue. Par exemple, il est prouvé que le travail individuel en ligne nuit à la sécurité linguistique des étudiants francophones en milieu minoritaire. De plus, certains services de soutien scolaire n'étaient pas facilement accessibles aux étudiants. L'importance de vivre dans un environnement et une communauté francophone est ressorti comme un appui essentiel pour permettre aux étudiants de conserver et même d'améliorer leur maîtrise du français¹³⁴.

Par ailleurs, parmi les effets négatifs de la COVID-19, les mesures de confinement, la fermeture des frontières et les restrictions de voyage dans le monde ont grandement affecté la mobilité des étudiants et, par conséquent, le secteur des étudiants internationaux. Avant la pandémie, la contribution économique des étudiants internationaux au Canada était estimée à plus de 22 milliards de dollars canadiens. En 2020, la diminution du nombre d'étudiants étrangers s'est traduite par une réduction des dépenses totales effectuées par les étudiants internationaux d'environ 7,3 milliards de dollars, incluant une perte de revenus de travail de 4,5 milliards, ce qui équivaut à une perte (directe et indirecte) d'environ 64 000 emplois à temps plein au

Encadré 8 : L'importance de l'apport économique des étudiants étrangers

« On estime que les dépenses des étudiants internationaux au Canada se sont chiffrées à 15,5 milliards de dollars en 2016. [...] À titre de comparaison, les exportations de services d'éducation (15,5 milliards de dollars en 2016) ont été supérieures à celle de pièces automobiles, de bois d'œuvre ou d'aéronefs. »

Affaires mondiales Canada (2017), cité par Matthias et coll. (2021), p. 5.

¹³³ Gouvernement du Canada. (2021b). *Impact économique de la COVID-19 sur le secteur de l'éducation internationale du Canada en 2020*. Éducation internationale. <https://www.international.gc.ca/education/report-rapport/covid19-impact/index.aspx?lang=eng>

¹³⁴ Réseau de la recherche sur la francophonie canadienne. (2021). *Les impacts de l'enseignement supérieur à distance dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Capsule vidéo. <https://acufc.ca/soutien-a-la-recherche/#rrf>

Canada¹³⁵. Notons que les étudiants internationaux paient, en moyenne, des frais de scolarité quatre fois plus élevés que les étudiants canadiens pour une même formation¹³⁶. Les provinces qui ont été touchées le plus durement sur le plan de la diminution du nombre d'étudiants étrangers en 2020 par rapport à 2019 sont le Nouveau-Brunswick (réduction de 28 %), Terre-Neuve-et-Labrador (28 %) et la Nouvelle-Écosse (28 %)¹³⁷. Par ailleurs, les répercussions du déclin du nombre d'étudiants internationaux se feront sentir à long terme, entre autres lorsque des industries qui embauchent habituellement des diplômés des programmes de STIM – sciences, technologies, ingénierie et mathématiques – (où les étudiants internationaux représentent 20 % des cohortes) auront accès à moins de diplômés en raison de la taille réduite des cohortes¹³⁸.

En plus de l'incidence sur les inscriptions d'étudiants internationaux et sur les finances des établissements postsecondaires, déjà en 2020, une majorité d'enseignants des universités et des collèges ont déclaré travailler plus longtemps qu'avant la pandémie de COVID-19, alors que près d'un tiers d'entre eux travaillaient plus de 10 heures de plus par semaine. Pour les enseignants réguliers, cette augmentation des heures de travail a eu des effets négatifs importants sur leurs activités de recherche, alors que pour le personnel enseignant contractuel, ce travail supplémentaire n'est pas rémunéré. Parmi les raisons citées pour expliquer la charge de travail plus élevée, notons le soutien supplémentaire requis par les étudiants ainsi que les efforts supplémentaires nécessaires à la transition des cours en ligne¹³⁹. Par ailleurs, deux professeurs sur trois font moins de recherche ou n'en font plus du tout. Les cinq raisons principales sont les suivantes : l'incapacité d'organiser des conférences ou d'y assister, la garde de personnes à charge, l'incapacité d'avoir accès aux laboratoires ou aux bureaux, l'incapacité de mener des recherches en personne et les exigences de l'enseignement¹⁴⁰. Les implications à long terme sur l'innovation et la productivité restent à mesurer.

2.4 Répercussions de la pandémie sur la construction

La pandémie de COVID-19 a eu une incidence importante sur l'industrie de la construction en raison des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, des pénuries de personnel, de l'augmentation des coûts des matériaux et d'une perte de productivité générale¹⁴¹. Par

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Mathias, C.; Popvic, A.; Lebel, A. (2021). *Répercussions financières projetées de la pandémie de COVID-19 sur les universités canadiennes pour l'année universitaire 2020-2021*. L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche, n° 81-955-M au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2021002-fra.htm>

¹³⁷ Gouvernement du Canada (2021b).

¹³⁸ Falconer, R. (2021). *Social policy trends – Declining international student numbers*. <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2021/02/SPT-FEB.pdf>

¹³⁹ Association canadienne des professeurs et professeurs d'université [ACPPU]. (2020). *What impact is the pandemic having on post-secondary teachers and staff?* https://www.caut.ca/sites/default/files/covid_release-impacts_of_pandemic-en-final-08-19-20.pdf

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ ACC. (S. d.-c). *Mesures de soutien liées à la COVID-19*. <https://www.cca-acc.com/fr/defense-des-interets/enjeux-importants/mesures-de-soutien-liees-a-la-covid-19/>

ailleurs, les coûts des matériaux de construction, comme le bois d'œuvre et le ciment, ont été en constante augmentation en raison des fermetures d'usines, des pénuries de camionneurs et du fonctionnement chaotique de la chaîne d'approvisionnement causés par la pandémie. Les pénuries d'approvisionnement ont donc entraîné une augmentation du coût des matériaux en plus de causer des retards dans les projets de construction. En 2021, l'estimation de l'augmentation du coût des matériaux de construction était de 20 % à 22 %¹⁴². Selon l'Association canadienne des constructeurs d'habitations (ACCH), cette situation affecte, et continuera d'affecter, à la fois les acheteurs de maisons et la reprise économique de manière générale¹⁴³.

Des répercussions importantes ont aussi été ressenties par les travailleurs des métiers spécialisés du domaine de la construction, car ces emplois nécessitent bien souvent des interactions pratiques et de proximité¹⁴⁴. En raison des règles de distanciation physique imposées par les gouvernements provinciaux, de nombreuses entreprises ont été dans l'obligation de réduire leurs équipes travaillant sur les chantiers de construction¹⁴⁵. Au fur et à mesure que la pandémie a évolué, l'industrie s'est adaptée. Par exemple, des protocoles destinés à guider l'adoption de mesures exemplaires pour améliorer les conditions de travail et pour réduire les risques de contagion ont été élaborés¹⁴⁶.

Même si de mars à avril 2020, l'emploi dans la construction a diminué de quelque 288 000 travailleurs à l'échelle nationale, à la fin de l'année, l'emploi avait rebondi, la période se terminant avec une baisse de seulement 87 500 travailleurs par rapport aux niveaux enregistrés en décembre 2019. De plus, en 2021, l'emploi dans le secteur avait augmenté de 7 % comparativement aux niveaux de 2020, une tendance qui a été influencée par une augmentation de 11 % des investissements dans le secteur¹⁴⁷. Enfin, les projections actuelles estiment que l'emploi sera de retour aux niveaux observés avant la pandémie d'ici 2027¹⁴⁸.

Différentes forces en action sont alors observées dans cette industrie. D'une part, la pandémie a créé des circonstances où les travailleurs plus âgés ont été prêts à prendre leur retraite plus tôt que prévu¹⁴⁹. À titre d'exemple, ConstruForce Canada estime que près de

¹⁴² Cotney Consulting Group Canada. (2021). *Staggering Update on COVID-19 Construction and Economic Effects*. <https://cotney.ca/canadian-economic-effects-covid-19-construction/>

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Statistique Canada. (2021). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les métiers spécialisés : Prestation canadienne d'urgence*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2021006-fra.htm>

¹⁴⁵ MNP. (2020). *How COVID-19 Impacts the Construction Industry*.

<https://www.mnp.ca/en/insights/directory/how-covid-19-impacts-the-construction-industry>

¹⁴⁶ ACC. (2021). *COVID-19 - Protocole normalisé pour tous les chantiers de construction canadiens*. <https://www.cca-acc.com/wp-content/uploads/2021/04/ACC-COVID-19-Protocole-normalis%C3%A9-pour-tous-les-chantiers-de-construction-canadiens-4-19-21.pdf>

¹⁴⁷ ConstruForce Canada (2022a).

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ ACC. (S. d.-c). *Excellence de la main-d'œuvre*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/rapport-annuel/excellence-de-la-main-doeuvre/>

21 % de la main-d'œuvre actuelle partira à la retraite d'ici 2030¹⁵⁰. Ce retrait accéléré des employés plus âgés créera éventuellement une pression considérable sur l'emploi au sein de l'industrie. En effet, il est estimé qu'en 2027, l'industrie pourrait connaître une pénurie de travailleurs d'environ 29 000 personnes dans l'ensemble du pays (incluant le Québec)¹⁵¹. D'autre part, la reconnaissance de l'industrie de la construction comme un service essentiel durant les mesures de confinement prises par les gouvernements pour limiter la propagation de la COVID-19 ont incité de nouveaux travailleurs à en apprendre davantage sur les métiers connexes au domaine de la construction¹⁵².

La dynamique de bouleversement générée par la pandémie a certainement exacerbé les difficultés de recrutement, mais a également créé des possibilités. La participation accrue des jeunes travailleurs à l'industrie de la construction en 2021, à la suite d'un déclin des jeunes dans ce secteur depuis plusieurs décennies, est un signe positif. Par ailleurs, un resserrement du marché du travail de la construction est prévu, car la participation des travailleurs âgés à la population active est beaucoup plus faible que celle des plus jeunes travailleurs¹⁵³. De plus, si l'on considère le fait que la formation dans les différents métiers prend du temps et que la pandémie semble avoir entravé l'accès à la formation et aux certifications, l'industrie peut s'attendre à une diminution du nombre de nouveaux travailleurs certifiés prêts à travailler à court terme¹⁵⁴. En effet, les dernières données du Système d'information sur les apprentis inscrits montrent une baisse d'au moins 20 % des nouvelles inscriptions dans presque toutes les provinces. De telles répercussions sont susceptibles de réduire le nombre de nouveaux travailleurs certifiés à court terme¹⁵⁵.

Enfin, dans le cadre de l'Évaluation nationale des infrastructures du Canada, le gouvernement fédéral sollicite les commentaires du public, des peuples autochtones, des provinces, des territoires, des municipalités et des intervenants au sujet de trois grandes priorités : l'évaluation des besoins en infrastructures du Canada et l'établissement d'une vision à long terme; l'amélioration de la coordination entre les propriétaires des infrastructures et les bailleurs de fonds; la détermination des meilleurs moyens de financer les infrastructures. Même si les projets d'investissement n'ont pas été précisément annoncés, la stratégie prévoit des investissements à court, à moyen et à long termes, et ce, jusqu'en 2050. Des

¹⁵⁰ ConstruForce Canada. (2021a). *Alberta : Retour de la stabilité d'emploi, croissance à suivre* [Communiqué de presse du 25 mars 2021]. GlobeNewswire. <https://www.globenewswire.com/news-release/2021/03/25/2199523/0/fr/Alberta-Retour-de-la-stabilit%C3%A9-d-emploi-croissance-%C3%A0-suivre.html>

¹⁵¹ ConstruForce Canada (2022a), p. 6.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Ibid., p. 15.

¹⁵⁴ ConstruForce Canada (2021a).

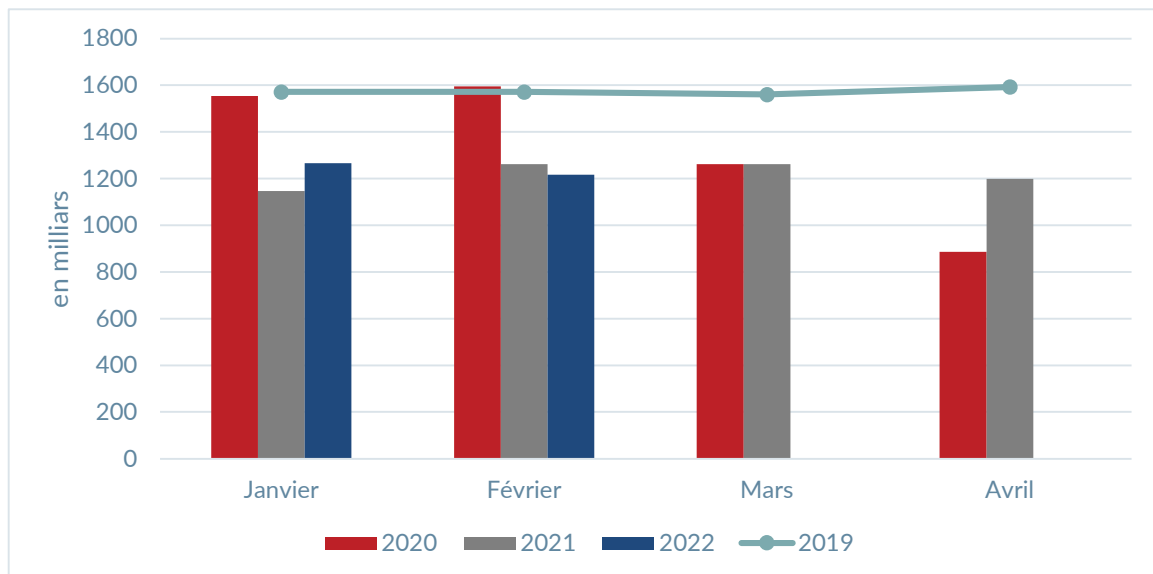
¹⁵⁵ ConstruForce Canada. (2022b). *Near-term rebound and peak retirements create labour force challenges for construction* [Communiqué de presse du 18 mars 2022]. GlobeNewswire. <https://www.globenewswire.com/fr/news-release/2022/03/18/2406067/0/en/Near-term-rebound-and-peak-retirements-create-labour-force-challenges-for-construction.html>

investissements dans l'industrie la construction exerceront surement une influence sur la croissance économique de ce secteur et sur l'augmentation de la demande de travailleurs¹⁵⁶.

2.5 Répercussions de la pandémie sur le tourisme

Le tourisme a été l'un des secteurs d'activité les plus touchés par la pandémie au Canada. Alors que la pandémie se poursuit, il est difficile d'estimer avec précision toutes les répercussions que celle-ci aura sur l'industrie. De plus, on observe des fluctuations importantes selon la vague de la pandémie ainsi que des restrictions et des fermetures dans chaque région. RH Tourisme Canada fait un suivi de l'incidence de la pandémie sur le Canada dans son ensemble ainsi que sur chaque province. Pour donner une idée des fluctuations, des résultats pour le Canada (excluant le Québec) sont présentés à la Figure 2¹⁵⁷.

Figure 2 : Emploi dans l'industrie du tourisme au Canada (sauf le Québec)



Source : Adapté de RH Tourisme Canada (2022b).

Une analyse comparative des informations pour la période allant de janvier à avril illustre les fluctuations de l'industrie du tourisme et la reprise de ce secteur à ce jour¹⁵⁸ :

- En 2019, de janvier à avril, l'emploi dans le secteur du tourisme au Canada moins le Québec oscillait autour de 1,6 million de personnes, un niveau qui est resté assez stable au cours de cette période. En mars 2020, au début de la pandémie, l'emploi a

¹⁵⁶ Infrastructure Canada. (2022). *Tracer la voie vers 2050 – Aller de l'avant avec l'Évaluation nationale des infrastructures*. <https://www.infrastructure.gc.ca/alt-format/pdf/nia-eni/nia-eni-2-fra1.pdf>

¹⁵⁷ RH Tourisme Canada. (2022a). *Suivant l'emploi en tourisme – Faits saillants sur l'incidence de la COVID*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/suivant-lemploi-en-tourisme/>

¹⁵⁸ Il convient également de noter la nature saisonnière de l'industrie du tourisme. Lorsqu'on effectue la même analyse pour la période de juillet 2019, 2020 et 2021 afin de tenir compte de la haute saison touristique, on constate les mêmes résultats. La période de janvier à avril a été choisie dans le cadre de la présente étude pour être en mesure de présenter les données les plus récentes.

- chuté pour attendre un niveau inférieur de 21 % par rapport à son niveau d'avant la pandémie; en avril, la diminution a continué jusqu'à atteindre un niveau inférieur de 45 % comparativement à avril 2019;
- Dans la figure précédente, surtout lorsqu'on compare avril 2020 à avril 2021, nous constatons une reprise partielle. Plus récemment (en janvier et en février 2022), la reprise semble se poursuivre, mais les niveaux d'emploi observés avant la pandémie n'ont pas encore été atteints à nouveau. En effet, la réduction de l'emploi de février 2021 à janvier 2022 s'explique par la vague Omicron. De plus, les jeunes âgés de 15 à 24 ans et les femmes âgées de 25 à 54 ans, deux variables démographiques particulièrement importantes dans la composition de la main-d'œuvre du secteur du tourisme, ont été les plus touchés par les fermetures forcées¹⁵⁹;
 - Il convient de noter que les répercussions ont été assez différentes selon le sous-secteur touché, soit l'hébergement, la restauration, les loisirs et divertissements, le transport et les services de voyages. Au mois de février 2022, l'emploi dans le secteur de l'hébergement (dans l'ensemble du Canada) représente 73 % du niveau observé en avril 2019; en restauration, le niveau d'emploi est de 85 %; dans les loisirs et les divertissements, il est presque le même qu'en avril 2019 (97 %), mais il est encore inférieur dans le transport (87 %) et dans les services de voyages (61 %).

Parmi les entreprises touristiques sondées dans le cadre d'une étude réalisée en 2021 pour le compte du Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada, 70 % ont jugé qu'elles ont connu une baisse de leurs revenus financiers au cours de la pandémie¹⁶⁰. Toutefois, environ 48 % des répondants ont conservé le même nombre d'employés depuis le début de la pandémie¹⁶¹. À cet égard, ce sont les entreprises œuvrant dans les secteurs du tourisme gastronomique ainsi que des activités et des expériences qui ont rapporté la plus grande baisse du nombre d'employés¹⁶². Pour faire face aux répercussions de la COVID-19 sur les activités de leur entreprise, 21 % des répondants ont affirmé avoir transféré et augmenté leurs activités ou leur présence en ligne, soit particulièrement dans le domaine des arts et de la culture¹⁶³.

Enfin, le secteur du tourisme demeure optimiste. Alors que les mesures de santé publique sont en train de changer dans plusieurs provinces et à mesure que les restrictions seront assouplies dans tout le pays, il est prévu que la demande de main-d'œuvre continuera d'augmenter dans le secteur¹⁶⁴. Cependant, les travailleurs de l'industrie touristique risquent

¹⁵⁹ RH Tourisme Canada. (2022b). *More Job Losses, Unprecedented Decline, But Reason for Optimism*. <https://tourismhr.ca/2022/02/09/more-job-losses-unprecedented-decline-but-reason-for-optimism/>

¹⁶⁰ RDÉE Canada. (2021a). *Étude d'impact de la COVID-19 sur le tourisme francophone et bilingue*. Communiqué de presse. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/Communique-de-presse-Etude-dimpact-de-la-COVID-19-sur-le-tourisme-francophone.pdf>

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² RDÉE Canada. (2021b). *Enquête sur les impacts de la COVID-19 et sur l'offre francophone et bilingue auprès d'entreprises touristiques au Canada*. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/Enquete-impacts-covid-sur-offre-touristique.pdf>

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ RH Tourisme Canada (2022b).

de continuer à devoir faire face à des conditions de vulnérabilité et de sous-emploi. Des changements structurels sont toujours en cours et les modèles économiques émergents sont en constante évolution. Pour faire face aux défis continus, RH Tourisme Canada a créé le Groupe de travail pancanadien sur la reprise et la croissance de la main-d'œuvre en tourisme, dont les activités sont les suivantes¹⁶⁵ :

- « Chercher de nouvelles approches pour créer une offre continue de travailleurs qualifiés;
- Optimiser le rendement de la main-d'œuvre en mettant en place des initiatives de développement ciblé et durable de la main-d'œuvre;
- Éliminer les obstacles à l'emploi dans le secteur par la réforme des politiques;
- Suggérer de nouvelles stratégies qui améliorent les pratiques et mesures de soutien en gestion des ressources humaines afin d'aider les employeurs à mieux gérer les enjeux nouveaux et émergents de main-d'œuvre;
- Faire des recommandations pour rétablir la réputation de l'industrie et faciliter ainsi ses efforts de recrutement et de maintien en poste des travailleurs¹⁶⁶. »

D'autres préoccupations ont été exprimées par l'industrie du tourisme¹⁶⁷ :

- Sera-t-il possible d'attirer à nouveau la main-d'œuvre qui s'est déplacée vers d'autres secteurs d'activité? Si les travailleurs déplacés ne reviennent pas dans l'industrie touristique, cela pourrait accentuer les problèmes existants liés à la pénurie de main-d'œuvre en tourisme;
- Les entreprises situées dans les régions très populaires auprès des touristes auront-elles de la difficulté à former assez rapidement un effectif suffisant pour répondre à la demande? Entre autres, la perte d'employés d'expérience clés pourrait forcer les entreprises à fonctionner avec un effectif moins expérimenté, du moins au début du déconfinement;
- Par ailleurs, pendant la pandémie, l'opinion du public et des travailleurs, actuels et éventuels, à l'égard du secteur du tourisme comme lieu de travail s'est détériorée. « La COVID-19 a eu un effet négatif sur le désir de travailler en tourisme, sur les perceptions quant à la santé et à la sécurité dans le secteur ainsi que sur la sécurité des emplois touristiques. Bon nombre de travailleurs sont préoccupés par les faibles salaires et avantages, les heures de travail variables, le peu d'occasions de développement (*sic.*) professionnel et les idées perçues sur le secteur, comme qu'on y trouve surtout des travailleurs peu qualifiés et qu'on n'y offre pas de sécurité d'emploi. »;

¹⁶⁵ RH Tourisme Canada. (2022c). *Mandat du Groupe de travail pancanadien sur la reprise et la croissance de la main-d'œuvre en tourisme. Réagir à la crise du marché du travail*. <https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/Groupe-de-travail-sur-la-reprise-et-la-croissance-de-la-main-doeuvre.pdf>

¹⁶⁶ Ibid., p. 2

¹⁶⁷ RH Tourisme Canada (2022b).

- Comme piste de solution, le secteur suggère de mettre l'accent sur la réforme des voies d'immigration afin qu'elles tiennent compte de la réalité du secteur du tourisme.

Une représentation des acteurs francophones dans l'industrie du tourisme est fondamentale pour assurer la prise en compte de besoins des CFMS. Par ailleurs, dans toute stratégie de relance économique, la demande de services touristiques est un élément à considérer. Il convient de noter que la vaste majorité des personnes ayant participé à une enquête visant à sonder leur intérêt à voyager montre que les Canadiens en général sont prêts à voyager soit dans des communautés voisines, soit dans leur propre province ou ailleurs au Canada¹⁶⁸.

Tableau 6 : Pourcentage de répondants étant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes, selon la province ou la région

<i>Je me sens à l'aise de voyager...</i>	BC	AB	SK et MB	ON	Atlantique
<i>... dans des communautés voisines à la mienne</i>	93 %	87 %	85 %	88 %	86 %
<i>... dans des communautés de ma province</i>	83 %	85 %	82 %	83 %	80 %
<i>... dans d'autres provinces ou territoires du Canada</i>	71 %	82 %	75 %	71 %	57 %
<i>.... aux États-Unis</i>	46 %	49 %	48 %	42 %	25 %
<i>... dans d'autres pays</i>	35 %	42 %	42 %	38 %	22 %

Source : Destination Canada (2022). Note : les résultats pour le Québec sont exclus du tableau.

2.6 Répercussions de la pandémie sur l'industrie culturelle

La pandémie de COVID-19 a eu de lourdes conséquences pour l'industrie culturelle et les industries des arts, des spectacles et des loisirs au Canada¹⁶⁹. Au cours de l'année 2020, de nombreux facteurs ont contribué aux baisses considérables de revenus observées, notamment : la fermeture de sites; l'annulation d'événements, de festivals et de spectacles; les restrictions d'exploitation; l'évolution des préférences des consommateurs pour les activités à la maison et en ligne respectant les règles de distanciation physique¹⁷⁰. Enfin, la programmation prévue au cours de 2020 a dû être modifiée ou annulée, en tout ou en partie, entraînant des pertes financières importantes¹⁷¹.

La pandémie a également eu un impact direct sur le marché du travail dans les secteurs des arts, de la culture, du patrimoine et des sports, qui ont collectivement perdu 180 500 emplois entre février et mai 2020, soit une baisse de 58 %; à titre de comparaison, le nombre total d'emplois au Canada a diminué de 20 %¹⁷². Le secteur a connu une reprise partielle au mois

¹⁶⁸ Destination Canada. (2022). *Opinion des résidents*. Résultats d'une enquête auprès d'environ 1800 Canadiens dans l'ensemble du pays.

¹⁶⁹ Bernard, M.-C. et McMaster, M. (2021). *Répercussions financières de la pandémie sur les industries de la culture, des arts, des spectacles et des loisirs en 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00033-fra.htm>

¹⁷⁰ Ibid.

¹⁷¹ Chambre des communes du Canada. (2021). *Les effets de la pandémie de COVID-19 sur les secteurs des arts, de la culture, du patrimoine et du sport*. Rapport du Comité permanent du patrimoine canadien.

<https://www.ourcommons.ca/content/committee/432/chpc/reports/rp11273701/chpcrp04/chpcrp04-f.pdf>

¹⁷² Ibid.

d'août 2020, cependant l'emploi est toujours inférieur de 36 % au niveau de février 2020¹⁷³. En ce qui concerne la perte d'emplois qu'a subie le secteur de la culture (excluant les sports) dans les CFMS, on estime que celle-ci est de plus de 100 000 postes, soit une baisse d'environ 16 % de 2019 à 2020¹⁷⁴.

Comme dans le cas de l'industrie du tourisme, les défis importants posés par la pandémie de COVID-19 ont également entraîné une augmentation de l'utilisation des technologies numériques et de la volonté du secteur de la culture de la francophonie canadienne de prendre ce virage technologique¹⁷⁵. En avril 2021, le gouvernement fédéral a prévu une allocation d'environ 800 millions de dollars pour aider à rebâtir ce secteur. Cependant, l'incertitude persiste. Comme dans les autres industries, « la pandémie a amené de nombreux travailleurs à repenser leur carrière et jusqu'à 1 personne sur 4 au Canada songe à changer d'emploi¹⁷⁶ ». L'abandon d'une carrière artistique, autant par les jeunes artistes que par ceux des générations plus âgées, a été une préoccupation mentionnée à plusieurs reprises dans les témoignages recueillis par le Comité permanent du patrimoine canadien¹⁷⁷.

2.7 Répercussions de la pandémie sur les services de santé

La pandémie de COVID-19 a entraîné des répercussions considérables sur le secteur de la santé et des services sociaux au Canada, alors que certains sous-secteurs ont souffert de graves pénuries de main-d'œuvre (par exemple celui des soins de longue durée) et que d'autres ont subi des pertes d'emplois et des mises à pied (le sous-secteur des services communautaires, entre autres). Dans l'ensemble du pays, le niveau d'emploi dans le secteur de la santé a initialement chuté au printemps 2020, mais a rebondi aux niveaux observés avant la pandémie à partir de janvier 2021¹⁷⁸.

Cependant, soulignons qu'en janvier 2022, le milieu infirmier affirmait souffrir d'une véritable crise de santé publique alors qu'un nombre élevé de ses travailleurs étaient épuisés, tant physiquement que psychologiquement, en raison de la propagation du variant Omicron. Des infirmières et des infirmiers ont sérieusement envisagé de quitter le secteur et, dans de nombreux cas, ont quitté leur emploi. Bien que la pénurie de personnel infirmier au Canada était présente avant le début de la pandémie de COVID-19, les travailleurs et les experts de ce secteur affirment que les deux dernières années n'ont fait qu'exacerber certains

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ FCCF (2021a).

¹⁷⁵ FCCF. (2021b). *Une ère nouvelle. Rapport annuel 2020-2021*. https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2021/06/FCCF_RA_2020-2021.pdf

¹⁷⁶ Analyse de Morneau Shepell (2020) citée par Bernard et McMaster (2021).

¹⁷⁷ Chambre des communes du Canada (2021).

¹⁷⁸ Statistique Canada. (S. d.-c) *Emploi selon l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées et non désaisonnalisées, et tendance-cycle, 5 derniers mois (x 1 000)*. Tableau 14-10-0355-01. DOI: <https://doi.org/10.25318/1410035501-fra>

problèmes qui n'avaient jamais été résolus, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, les faibles salaires et l'attrait des emplois à l'étranger, qui sont mieux rémunérés¹⁷⁹.

Les systèmes de santé des provinces canadiennes se sont continuellement adaptés aux répercussions de la pandémie de COVID-19. Parmi les stratégies adoptées, soulignons la priorisation de certains traitements vitaux ou urgents et, par conséquent, l'annulation ou le report de certaines chirurgies jugées moins pressantes ainsi que le recyclage et la réorientation des ressources humaines vers les secteurs où les besoins sont les plus grands dans les hôpitaux, comme les soins intensifs par exemple. À cet égard, il demeure difficile de déterminer si les mesures prises à court terme pour offrir des soins pendant les vagues de COVID-19 ont été bénéfiques ou si elles seront durables à long terme. À l'heure actuelle, les premières analyses des indicateurs de performance des hôpitaux n'indiquent pas de changement notable dans la qualité des soins offerts depuis le début de la pandémie. Il est cependant difficile de savoir comment interpréter ces données, compte tenu des changements dans le recours et l'accès au système de santé en plus du fait que les données nécessaires pour comprendre les conséquences à long terme de la pandémie et les résultats des politiques de santé publique ne sont pas nécessairement celles qui ont été recueillies à ce jour¹⁸⁰.

Par ailleurs, les données collectées jusqu'à présent indiquent que les mesures sanitaires, comme le port du masque et la distanciation physique par exemple, ont eu une incidence positive sur la transmission de maladies infectieuses courantes, notamment le rhume et la grippe. Par voie de conséquence, les médecins et les urgences ont également constaté une diminution des infections respiratoires, comme l'asthme, la bronchiolite ou la pneumonie, bien souvent engendrées par ces infections virales. Dans ces conditions, les hôpitaux ont pu gérer l'afflux élevé de patients atteints de la COVID-19 en partie grâce à la baisse des admissions liées aux infections respiratoires ou pulmonaires¹⁸¹.

Comme nous l'avons souligné précédemment, l'utilisation de la technologie pour permettre à certaines activités de se dérouler à distance a également été indispensable dans le domaine des services de santé. Par exemple, de nombreux services d'urgence au pays ont trié virtuellement des patients, ont réorienté des patients qui pouvaient être traités ailleurs et ont offert des consultations virtuelles pour réduire l'affluence dans les salles d'attente grâce à de nombreux outils technologiques. Les soins virtuels, offerts en ligne ou par téléphone, sont ainsi devenus un outil essentiel pour les médecins de première ligne et les spécialistes et ils pourraient désormais constituer l'une des transformations durables découlant de la pandémie¹⁸².

¹⁷⁹ Stewart, A. (2022). Canada headed for nursing shortage 'beyond anything we've ever experienced': experts. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/8487144/canada-covid-nursing-shortage-alarm/>

¹⁸⁰ Institut canadien d'information sur la santé. (2021a). *Aperçu des impacts de la COVID-19 sur les systèmes de soins de santé*. <https://www.cih.ca/fr/ressources-sur-la-covid-19/lincidence-de-la-covid-19-sur-les-systemes-de-sante-du-canada/vue-densemble>

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Ibid.

Quant aux répercussions de la pandémie sur les soins de longue durée (SLD), soulignons que les résidents de ces établissements ont été touchés de manière disproportionnée par les infections et les décès liés à la COVID-19. Bien que le profil des infections chez les résidents des établissements de SLD reflète fidèlement les trois premières vagues de la pandémie observées dans la communauté, les décès attribuables à cette maladie ont été beaucoup plus nombreux au sein de ces établissements. À titre d'illustration, les résidents des établissements de SLD représentaient 3 % de tous les cas de COVID-19 et 43 % des décès dus à cette maladie entre mars 2020 et août 2021. Depuis le début de la pandémie, de nombreux changements ont été apportés dans les établissements de SLD pour limiter les épidémies tout en maintenant l'accès aux soins, notamment l'augmentation des services paramédicaux pour répondre aux besoins médicaux des résidents, des innovations en matière de santé numérique pour fournir un soutien virtuel et la mise en œuvre de différents modèles pour mieux soutenir les tâches des médecins sur place¹⁸³.

Les soins à domicile ont également été largement touchés par la pandémie. Durant la première vague d'infection à la COVID-19, le volume des évaluations des soins à domicile s'est effondré. Alors que le taux d'évaluation de dépistage a par la suite atteint des niveaux historiques, soulignons que le nombre d'évaluations complètes réalisées a considérablement diminué de 44 % entre mars et avril 2020. Les évaluations des soins à domicile permettent de déterminer rapidement les problèmes de santé en plus de veiller à ce que les patients reçoivent les soins préventifs nécessaires et à ce qu'ils disposent des ressources et des connaissances adéquates pour gérer les problèmes de santé existants. En raison de la pandémie, les prestataires de soins à domicile ont été dans l'obligation de modifier leurs méthodes d'évaluation afin d'éviter les contacts étroits avec les clients et de limiter leurs contacts avec les différents ménages. En outre, certains clients ont dû annuler des évaluations pour éviter tout contact avec d'autres personnes¹⁸⁴.

2.8 Répercussions de la pandémie sur les administrations publiques

Les répercussions de la pandémie sur les travailleurs des administrations publiques ont été différentes de celles qu'ont subies les employés de première ligne. Selon les résultats d'une enquête menée auprès des employés de la fonction publique entre décembre 2020 et janvier 2021, environ 80 % des employés étaient satisfaits des mesures prises par leur ministère ou organisme pour protéger leur santé physique et leur sécurité pendant la pandémie¹⁸⁵. Par ailleurs, des études portant sur le Canada dans son ensemble indiquent que

¹⁸³ Institut canadien d'information sur la santé. (2021b). *Incidence de la COVID-19 sur les soins de longue durée*. <https://www.cihi.ca/fr/ressources-sur-la-covid-19/lincidence-de-la-covid-19-sur-les-systemes-de-sante-du-canada/soins-de-longue-duree>

¹⁸⁴ Deloitte (2021). *A struggling system: Understanding the health care impacts of the pandemic*. <https://www.cma.ca/sites/default/files/pdf/health-advocacy/Deloitte-report-nov2021-EN.pdf>

¹⁸⁵ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2021). *Faits saillants : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2020/faits-saillants-saff-2020.html>

l'emploi dans les administrations publiques a augmenté d'environ 70 000 postes entre février 2020 et août 2021¹⁸⁶.

Néanmoins, les résultats indiquent aussi que les employés des administrations publiques ont connu des niveaux légèrement plus élevés de stress liés au travail en 2020 comparativement à 2019. Parmi les raisons, il convient de souligner une charge élevée de travail et le manque d'employés pour effectuer ce travail. Par ailleurs, les résultats de l'enquête de 2020 indiquent qu'environ 11 % des employés ont remarqué que le stress de la pandémie avait un effet négatif sur leur capacité à assumer leurs responsabilités professionnelles quotidiennes. Parmi les facteurs de stress mentionnés, soulignons les suivants : le risque d'exposition à la COVID-19; l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales; le sentiment d'être déconnecté de ses collègues; la difficulté d'accès aux outils de travail ou au réseau¹⁸⁷.

Les préoccupations concernant les taux plus élevés de stress ressortent aussi dans des enquêtes plus récentes. En 2021, 70 % des répondants d'une enquête de l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC) mentionnent des taux élevés d'épuisement professionnel et de stress. En effet, 52 % des répondants ont dit avoir de la difficulté à respecter de multiples échéances et 47 % des répondants ont indiqué avoir eu de la difficulté à s'adapter au rythme auquel les décisions doivent être prises. Par ailleurs, 63 % des répondants ont déclaré que leur charge de travail avait augmenté, 59 % ont indiqué que la durée de leur journée de travail avait augmenté et 52 % ont déclaré que leur temps libre avait considérablement diminué¹⁸⁸.

Par ailleurs, les répondants sont presque unanimes (90 %) à affirmer que le travail à distance est désormais une caractéristique du travail dans la fonction publique. En ce sens, le travail à distance est peut-être l'un des changements les plus durables résultant de la pandémie. D'ailleurs, la plupart des sous-ministres ayant répondu au sondage ont affirmé que le travail à distance comporte des avantages inhérents : 57 % considèrent que le travail à distance leur donne un meilleur accès aux talents, tandis que 75 % considèrent que des mesures de soutien suffisantes sont déjà en place pour que les fonctionnaires continuent à travailler à distance. Fait intéressant, 55 % des répondants ont changé d'avis sur le travail à distance en raison de la pandémie¹⁸⁹.

2.9 Répercussions de la pandémie sur le commerce de détail

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les autorités de la santé publique des provinces et des territoires ont imposé des mesures sanitaires et des restrictions dans plusieurs régions du pays, qui ont touché directement le secteur du commerce de détail.

¹⁸⁶ BDC (2021).

¹⁸⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2021).

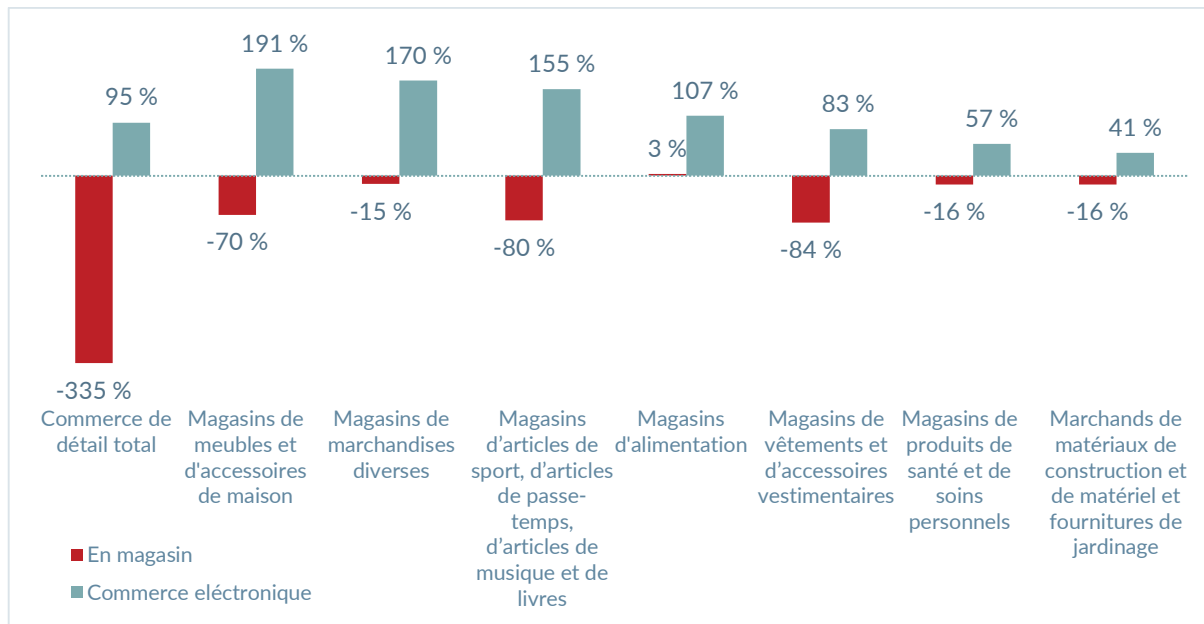
¹⁸⁸ Spicer, Z. & Mikhael, K. (2021). The impact of COVID-19 on Canada's public service: The view from the deputy minister's office. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/august-2021/the-impact-of-covid-19-on-canadas-public-service-the-view-from-the-deputy-ministers-office/>

¹⁸⁹ Ibid.

Compte tenu de l'évolution de ces restrictions, les détaillants et les consommateurs se sont adaptés aux conditions d'affaires changeantes¹⁹⁰.

Depuis le début de la pandémie, les mesures visant à limiter la propagation de la COVID-19 ont considérablement affecté la manière dont les consommateurs effectuent leurs achats dans les commerces de détail. En effet, les entreprises ont d'abord dû fermer leurs portes, puis elles ont dû adapter leurs opérations en magasin. De leur côté, les consommateurs ont dû respecter les mesures de distanciation physique. L'option d'acheter en ligne est ainsi devenue une solution de rechange importante au bon fonctionnement des magasins de détail canadiens. De février à mai 2020, les ventes au détail totales ont chuté d'environ 18 %. Cependant, les ventes au détail en ligne ont presque doublé, certains détaillants misant désormais davantage sur cette méthode de vente. Lorsqu'on étudie les ventes en ligne du commerce électronique en 2020, ces dernières ont augmenté d'approximativement 111 % par rapport à l'année précédente¹⁹¹. Il convient de noter que les répercussions varient selon le type de commerce de détail. Remarquons que le virage vers les achats effectués en ligne a été plus important dans les secteurs des meubles et des accessoires de maison, des marchandises diverses et des articles de sport¹⁹².

Figure 3 : Variations dans les ventes en magasin et en ligne, février à avril 2020¹⁹³



Source : Statistique Canada (2022).

¹⁹⁰ Statistique Canada. (2022). Commerce de détail, janvier 2022. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220318/dq220318a-fra.htm>; Aston, J.; Vipond, O; Virgin, K.; Youssouf, O. (2020). *Le commerce de détail électronique et la COVID-19 : comment le magasinage en ligne a ouvert des portes pendant que beaucoup se fermaient*. StatCan et la COVID-19. n° au catalogue 45280001. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00064-eng.htm>

¹⁹¹ Aston et coll. (2021).

¹⁹² Statistique Canada (2022).

¹⁹³ Ibid.

En novembre 2021, selon les résultats d'une enquête menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), parmi les petites entreprises canadiennes du commerce de détail, 29 % ont indiqué qu'elles connaissent une pénurie de main-d'œuvre et 18 % de plus ont indiqué qu'elles n'étaient pas en mesure de prendre de l'expansion en raison du nombre limité de personnes susceptibles de pouvoir travailler¹⁹⁴. En moyenne, 36 % des entreprises ont déclaré qu'elles ont souffert d'une réduction de leurs effectifs (par exemple, une réduction du nombre d'employés, du nombre d'heures travaillées, etc.)¹⁹⁵. Soulignons qu'il s'agit d'une tendance à la hausse depuis le début de la pandémie, celle-ci ayant certainement exacerbé la situation. Le profil démographique de la population canadienne est aussi largement responsable du déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Des répondants à l'enquête de la FCEI indiquent qu'un grand nombre de petites entreprises ont réagi en augmentant les salaires. Cependant, il ne s'agit pas d'une solution miracle. D'autres mesures, comme le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (utilisé par 27 % des répondants des petites entreprises du commerce de détail) et l'investissement dans l'automatisation (favorisé par 12 % des répondants) sont plus prometteuses¹⁹⁶.

Par ailleurs, des acteurs du secteur du commerce de détail indiquent que les postes qui exigent un haut niveau de compétence et d'expertise ainsi qu'une réelle connaissance de l'industrie et de son fonctionnement sont ceux où il existe un véritable besoin. En raison de l'incapacité des détaillants à attirer les talents suffisamment expérimentés au sein de leur entreprise, l'intégration de la plupart des nouvelles recrues nécessite beaucoup de formation. Dans certains cas, le fait de recruter dans un faible bassin de talents implique une formation à partir de zéro. C'est une réalité qui oblige de nombreux acteurs du secteur à réévaluer et à améliorer leurs stratégies et leurs processus d'intégration actuels. Dans certains cas, il est important de faire en sorte que le personnel en poste dans les entreprises soit en mesure de transmettre toutes les informations nécessaires aux nouveaux employés afin que ceux-ci puissent accomplir adéquatement leurs tâches et exceller dans leur travail¹⁹⁷.

Les répercussions à long terme de la pandémie dépendront de la mesure dans laquelle les entreprises se tourneront de plus en plus vers les plateformes de commerce électronique¹⁹⁸. Ce virage entraînera sans doute des répercussions distinctes selon les types de professionnels qui seront les plus en demande afin d'appuyer certains changements. Par ailleurs, les différents sous-secteurs ne sont pas tous touchés dans la même mesure. En janvier 2022, même si les ventes au détail ont augmenté d'environ 3 %, les augmentations les plus importantes ont été observées dans les magasins de meubles (variation mensuelle de 10 %), les marchands de matériaux de construction et de jardinage (environ 9 %) ainsi que les

¹⁹⁴ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2021).

¹⁹⁵ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (2022). *Reporting on the State of Small Business*. https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2022-03/2022-02-your-voice-survey-key-results_0.pdf

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Tarry, S. (2022). Lack of Talent Causing Retail Staffing and Employment Conundrum in Canada: Interview. *Retail Insider*. <https://retail-insider.com/retail-insider/2022/01/lack-of-talent-causing-retail-staffing-and-employment-conundrum-in-canada-interview/>

¹⁹⁸ Statistique Canada (2022).

magasins d'appareils électroniques et ménagers (6 %). La mesure dans laquelle ces changements continueront dans la même direction à moyen et à long termes reste à déterminer¹⁹⁹. Compte tenu de l'évolution des restrictions liées à la pandémie, les détaillants et les consommateurs se sont adaptés aux conditions d'affaires changeantes.

Tableau 7 : Augmentation des ventes du commerce de détail, variation mensuelle, janvier 2022 pour le Canada dans son ensemble

Sous-secteur	Variation mensuelle en %
Ventes au détail	3,2 %
Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	5,3 %
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	10,0 %
Magasins d'appareils électroniques et ménagers	6,0 %
Marchands de matériaux de construction et de matériel et de fournitures de jardinage	8,9 %
Magasins d'alimentation	2,2 %
Magasins de produits de santé et de soins personnels	0,8 %
Stations-service	-
Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	-3,5 %
Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	1,9 %
Magasins de marchandises diverses	2,9 %
Magasins de détail divers	1,1 %

Source : Statistique Canada (2022).

Malgré certaines améliorations des volumes de ventes notées précédemment, il a été rapporté en février 2022, soit deux ans après le début de la pandémie, que la majorité des chefs d'entreprise (66 %) étaient plus proches que jamais de l'épuisement professionnel. Pour les entreprises, la hausse des prix (89 %), les difficultés liées à la chaîne d'approvisionnement (72 %) et l'augmentation des autres coûts par le gouvernement (68 %) ont été les répercussions les plus importantes. Une majorité des entreprises de détail (55 %) ont également été touchées par les pénuries de main-d'œuvre et les restrictions liées à la COVID-19. En ce qui concerne les pénuries de main-d'œuvre, 39 % des entreprises ont indiqué qu'elles ont fait face à des défis en raison d'une réduction du nombre de leurs employés²⁰⁰.

Le FCEI suggère des solutions à envisager afin d'aider les petites entreprises à faire face au défi démographique, entre autres :

- Améliorer et rationaliser les processus relatifs aux travailleurs étrangers temporaires (TET) et à l'immigration afin de faire venir plus rapidement davantage de travailleurs au Canada, en veillant à ce que les immigrants correspondent bien aux postes à pourvoir. De plus, offrir aux TET une voie vers la résidence permanente et envisager d'ouvrir temporairement le programme des TET pour permettre à un plus grand

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2021).

- nombre de compétences et de secteurs d'accéder aux TET afin d'aider rapidement les petites entreprises qui tentent de se remettre de la pandémie;
- Stimuler l'automatisation par des programmes ou des crédits d'impôt;
 - Offrir un allègement fiscal aux travailleurs âgés (de 65 ans et plus). Ces personnes sont expérimentées et ont déjà contribué à la société. Une solution serait de leur permettre de travailler et d'exonérer d'impôt leur revenu de travail;
 - Améliorer l'offre de programmes de formation à l'intention de groupes particuliers comme les personnes qui ne sont pas aux études, en emploi ou en formation (NEET), les minorités racisées et les personnes handicapées²⁰¹;
 - Encourager et accélérer, par un ensemble de mesures ciblées, le rapprochement des personnes éloignées du marché de l'emploi, c'est-à-dire les femmes, les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes issues de la communauté LGBTQ+, les Premières Nations, les personnes en situation de handicap, les personnes judiciairisées, etc.;
 - Accentuer le soutien à la formation au sein des petites et moyennes entreprises en offrant un meilleur accompagnement et une aide financière adéquate, tout en améliorant l'offre de formation existante dans le but d'accélérer la requalification et le rehaussement des compétences des travailleuses et des travailleurs dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité;
 - Miser sur les nouvelles technologies en facilitant l'accompagnement technique et les investissements dans les équipements de robotisation et d'automatisation pour les entreprises de toutes tailles²⁰².

2.10 Répercussions de la pandémie sur l'immigration

Les répercussions de la pandémie sur l'immigration peuvent être analysées de plusieurs points de vue. Comment la pandémie, la fermeture des frontières et les limites imposées aux voyages ont-elles affecté l'immigration, c'est-à-dire l'arrivée de nouveaux immigrants, au cours des années 2020 et 2021? Le nombre d'étudiants internationaux a-t-il chuté et, le cas échéant, des répercussions se feront-elles sentir à long terme? Enfin, les immigrants récents ont-ils été touchés différemment par les répercussions économiques de la pandémie?

Statistique Canada indique que depuis le début de la pandémie, le nombre d'immigrants admis au Canada dans son ensemble a diminué d'environ 60 %²⁰³. En octobre 2020, le gouvernement fédéral a annoncé un nouveau plan pour l'immigration qui sera mis en œuvre au cours des trois prochaines années en vue de favoriser la relance économique. De plus, dès avril 2021, un nouveau parcours permettra à 90 000 personnes (incluant des étudiants étrangers ayant terminé leurs études et des travailleurs temporaires essentiels) d'obtenir leur résidence permanente. Cette mesure accorde la priorité aux personnes qui sont déjà en voie

²⁰¹ Ibid.

²⁰² Conseil du patronat du Québec. (2021). *Crise de la main-d'œuvre – Six organisations nationales parlent d'une seule voix*. <https://www.cpq.qc.ca/fr/publications/communiqués-de-presse/crise-de-la-main-d-oeuvre-six-organisations-nationales-parlent-d-une-seule-voix/>

²⁰³ Statistique Canada (2021b).

d'obtenir la résidence permanente. Par ailleurs, la priorité est aussi donnée à des candidats d'autres programmes qui sont moins susceptibles d'être touchés par la pandémie²⁰⁴.

En ce qui concerne les étudiants internationaux, on estime que les inscriptions ont diminué de 20 % à 30 % entre les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021, ce qui s'est traduit par une diminution de 65 000 étudiants internationaux partout au pays. Bien que toutes les universités et tous les collèges n'aient pas été touchés dans la même mesure, on craint que la baisse du nombre d'inscriptions d'étudiants internationaux puisse entraîner des répercussions négatives sur l'immigration future²⁰⁵.

Quant aux répercussions de la pandémie sur les immigrants au Canada, nous ne pouvons pas compter sur des études portant sur les immigrants francophones ou sur les répercussions de la pandémie dans les CFMS. Cependant, certaines analyses suggèrent que ces répercussions sont importantes :

- Une analyse de Statistique Canada²⁰⁶ montre que les immigrants récents « étaient plus susceptibles que les travailleurs nés au Canada de quitter leur emploi en mars et en avril [2020], principalement en raison de leur durée d'emploi plus courte et de leur surreprésentation dans les emplois moins bien rémunérés »;
- Avant la pandémie, le taux de transition de l'emploi vers le chômage était faible et similaire pour les immigrants et les personnes nées au Canada (ces taux étaient respectivement de 2 % et de 4 % de février 2019 à février 2020). Cependant, avec l'arrivée de la pandémie, ce taux a atteint un sommet en avril 2020, étant de 17,3 % pour les immigrants récents et de 13,5 % pour les personnes nées au Canada et les immigrants de longue date. Alors que le retour au travail a augmenté pendant la reprise partielle, les taux de transition vers l'emploi des immigrants récents étaient inférieurs à ceux des personnes nées au Canada, notamment de 5 points de pourcentage en mai 2020, de 3 points en juin 2020 et de 1 point en juillet 2020. Par ailleurs, notons que les femmes immigrantes récentes affichaient l'écart le plus important avec leurs concitoyennes natives du Canada, soit 5 points de pourcentage en mai et en juin 2020, et 2 points en juillet 2020²⁰⁷;
- Les groupes racisés et les immigrants noirs en particulier étaient surreprésentés parmi les travailleurs de première ligne pendant la pandémie de COVID-19. À Toronto, par exemple, les quartiers et les personnes de race noire ont connu des taux d'infection à la COVID-19 proportionnellement plus élevés. D'autres données suggèrent que les

²⁰⁴ Conference Board of Canada. (2021). *The COVID-19 cohort – A unique group of immigrants*.

<https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/immigration/the-covid-19-cohort>

²⁰⁵ Greenfield, N. M. (2021). Fears that international student intake will keep falling. *University World News*.

<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210402091353306>

²⁰⁶ Hou, F.; Picot, G.; Zhang, J. (2020). *Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités*. StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00070-fra.pdf>

²⁰⁷ Statistique Canada. (S. d.-d). *Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles*.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-631-x/2020004/pdf/s6-fra.pdf?st=1YFZEBqo>

décès liés à la COVID-19 étaient au moins deux fois plus élevés chez les personnes vivant dans des quartiers ethniquement diversifiés. En fin de compte, pendant la première vague de la pandémie de COVID-19, les immigrants étaient plus susceptibles que les non-immigrants de mourir de la COVID-19²⁰⁸;

- Les immigrants sont concentrés dans des professions essentielles qui ne peuvent être exercées à domicile. Les immigrants représentent plus de la moitié de tous les travailleurs des services domestiques au Canada. Non seulement les immigrants doivent aller travailler, mais dans certains secteurs particuliers, ils doivent également faire face à des conditions de travail difficiles et dangereuses en ce qui concerne la transmission de la COVID-19²⁰⁹;
- Les femmes immigrantes récentes ont connu des taux de transition plus faibles entre le chômage et l'emploi au début de la reprise partielle.

Tous ces résultats soulignent l'importance d'une intégration économique solide des immigrants afin de permettre d'atténuer les répercussions des changements sur l'économie canadienne et sur le marché du travail.

²⁰⁸ Hamilton et coll. (2022).

²⁰⁹ OECD. (2020). *What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children? OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>

3. Appuis à la relance économique

Nous présentons dans cette section une description des appuis à la relance économique et des initiatives réalisées à cette fin, offerts au Canada (à l'exception du Québec) par les gouvernements fédéraux et provinciaux. Il importe de noter qu'il existe peu de données propres aux CFMS.

Au moment de la rédaction du présent rapport (février 2022), nous avons recensé plus de 160 initiatives fédérales ou provinciales offrant des mesures de soutien aux entreprises pour faire face aux répercussions de la pandémie, qui représentent plus de 150 milliards de dollars. Il importe de noter que dans le tableau suivant, nous avons sous-estimé les fonds disponibles pour les diverses mesures de soutien, car nous n'avons pas été en mesure d'obtenir des renseignements détaillés sur tous les programmes existants.

Tableau 8 : Mesures de soutien à l'intention des entreprises pour faire face à la pandémie

Province ou territoire	Nombre d'initiatives	Financement disponible (\$)
Canada	31	140 581 124 844
Alberta	16	1 286 400 000
Saskatchewan	3	400 000 000
Manitoba	12	20 000 000
Ontario	15	7 769 000 000
Colombie-Britannique	13	75 000 000
Île-du-Prince-Édouard	15	ND
Nouveau-Brunswick	6	ND
Nouvelle-Écosse	9	ND
Terre-Neuve-et-Labrador	13	4 500 000
Yukon	16	20 600 000
Nunavut	4	ND
Territoires du Nord-Ouest	5	ND
Total	158	150 156 624 844

À l'échelle canadienne, les entreprises ont reçu en moyenne 83 000 \$ en soutien. En tenant compte des programmes suivants, soit la Subvention salariale d'urgence du Canada, le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes et l'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial, plus de 50 % des entreprises offrant des services d'hébergement et de restauration ont eu recours aux divers programmes d'appui²¹⁰. Une liste des initiatives incluant le nom de l'initiative, le montant alloué (si disponible), une brève description et la source des informations, est présentée à l'annexe II.

²¹⁰ Statistique Canada (2021b).

En plus des initiatives gouvernementales, d'autres organismes se sont mobilisés pour offrir des ressources (des webinaires, des réponses aux questions les plus fréquentes, un aperçu des programmes de financement et d'appui) et des services aux entreprises. En voici quelques exemples :

- La Chambre de commerce du Canada a mis sur pied le Réseau de résilience des entreprises canadiennes, qui regroupe plus de 450 chambres de commerce et plus de 100 grandes associations commerciales et industrielles, dont le Conseil canadien des affaires, le Conseil canadien du commerce de détail, le Conseil canadien pour le commerce autochtone, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ainsi que Manufacturiers et Exportateurs du Canada²¹¹;
- La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante offre des ressources sur son site Web dont le Tableau de suivi de la santé des PME²¹².

Par ailleurs, certains secteurs organisent actuellement des tables rondes ou d'autres activités pour évaluer les répercussions de la pandémie, pour déterminer les facteurs liés à la reprise et pour trouver des solutions. En ce qui concerne les industries prioritaires retenues pour la présente étude, en voici des exemples :

- Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) a réuni des représentants et des représentantes de partout au pays et estime que la période de relance à la suite de la crise de la COVID-19 pourrait durer jusqu'à deux ans²¹³;
- Dans son budget de 2021, le gouvernement fédéral s'est engagé à favoriser l'augmentation d'une « main-d'œuvre de plus en plus qualifiée » dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, en offrant des possibilités de formation et de perfectionnement pour soutenir la croissance d'un système de garde d'enfants de qualité²¹⁴.

Lors de nos recherches, trois initiatives gouvernementales pour la relance économique visant à soutenir les CFMS ont été repérées. Il convient de noter que ces trois initiatives ont été lancées dans la province de l'Ontario. Ainsi, aucun programme de soutien économique du fédéral ou des gouvernements provinciaux visant à venir en aide aux CFMS à l'extérieur de l'Ontario n'a été trouvé.

La première initiative, soit le Fonds de secours pour les organismes francophones sans but lucratif à la suite de la COVID-19, vise à soutenir particulièrement les organismes francophones sans but lucratif à faire face aux nombreuses répercussions économiques découlant de la pandémie. Les deuxième et troisième initiatives, soit l'Initiative fédérale de

²¹¹ Chambre de commerce du Canada. (S. d.). *Réseau de résilience des entreprises canadiennes*.

<https://chamber.ca/fr/resource/rdrdec>

²¹² FCEI (S. d.)

²¹³ CRHSC. (S.d.). *À propos : Tables rondes intersectorielles sur la relance (TRIR)*. <https://www.culturalhrc.ca/fr/trir>

²¹⁴ Gouvernement du Canada. (2021c). *Budget de 2021 – Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>

développement économique dans le Nord de l'Ontario et le Fonds d'aide et de relance pour entreprises et organismes francophones du Sud de l'Ontario (FAREOSO), ciblent toutes deux les secteurs économiques des communautés francophones des régions du Nord et du Sud de l'Ontario. Elles visent principalement à offrir du soutien aux entreprises, bien que le soutien aux organismes soit également disponible. Au total, un montant de 9 millions de dollars a été investi depuis 2020 ou sera investi au cours des prochaines années.

Enfin, il convient de noter que la présence et le travail d'organismes francophones sont de toute évidence primordiaux pour le soutien financier des CFSM. Dans le cas de l'Ontario, l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario a en effet été responsable de distribuer les fonds de deux des trois initiatives mentionnées précédemment. La mise sur pied et l'existence de tels organismes sont donc essentielles à la réussite économique et à la représentation des intérêts des CFSM au pays.

4. Constats, considérations et recommandations

En reprenant les observations principales des volumes I et II du présent rapport, dans cette section, nous présentons un sommaire des constats et des considérations sur lesquelles sont fondées les recommandations suivantes. Pour faciliter la lecture, la section 4.1 présente un sommaire de recommandations sous forme de liste. Les raisons justifiant ces recommandations sont présentées en détail dans chacune des sections subséquentes.

4.1 Sommaire des recommandations

Recommandation 1 : *Prendre le pouls des industries principales retenues pour la présente étude.*

- Utiliser la méthodologie élaborée dans le cadre de la présente étude pour étudier le marché du travail des CFMS, y compris la désignation des industries principales et des professions présentant un intérêt, à l'aide des données du Recensement de 2021. Ceci permettra d'évaluer les tendances et de réviser les priorités au besoin.

Recommandation 2 : *Exploiter le potentiel linguistique de la population des CFMS.*

- Concevoir des stratégies pour augmenter la sécurité linguistique des personnes capables de soutenir une conversation en français, pour motiver davantage ces dernières à occuper des postes et à assumer des responsabilités pour mieux desservir les populations francophones en situation minoritaire. La sensibilisation, la valorisation et le recrutement durant les études secondaires sont des pistes de solution à explorer.

Recommandation 3 : *Élaborer et offrir des programmes de formation continue pour l'acquisition et l'amélioration de compétences linguistiques en français en milieu de travail.*

- Au sein des milieux de travail modernes, le développement et l'acquisition de compétences, y compris l'acquisition de compétences numériques, de compétences en résolution de problèmes, de compétences en communication et de la capacité d'adaptation, sont reconnus comme un processus d'apprentissage continu. La capacité de travailler en français doit aussi être considérée comme une compétence essentielle qui se développe, s'améliore et évolue au cours de la carrière d'un professionnel. L'élaboration et l'offre de programmes de formation continue adaptés aux besoins des secteurs économiques prioritaires permettront aux employés d'améliorer continuellement leurs compétences linguistiques, tout en faisant l'apprentissage d'autres compétences essentielles.

Recommandation 4 : *Continuer d'apporter un appui continu à l'éducation en français et à évaluer les résultats.*

- Plusieurs initiatives en cours visent à atteindre certains objectifs dont les suivants : augmenter le nombre de places en service de garde, améliorer le recrutement et le maintien en poste des éducateurs et des enseignants, élaborer et offrir des

programmes de formation initiale et de formation continue, assurer la formation d'un nombre suffisant d'enseignants francophones. Il est primordial de veiller à ce que les objectifs de ces initiatives et les résultats escomptés qui en découlent soient clairement précisés et que des processus d'évaluation de l'atteinte de ces objectifs soient mis en place pour mettre en évidence les meilleures pratiques.

Recommandation 5 : *Appuyer les efforts de recrutement et de soutien à l'intégration au marché du travail des CFMS auprès des groupes sous-représentés qui ont été particulièrement touchés par la pandémie, incluant les femmes, les jeunes et les immigrants récents.*

- Des éléments clés de l'offre de main-d'œuvre dans les CFMS ont subi des répercussions négatives de manière disproportionnée depuis le début de la pandémie, notamment les femmes, les jeunes et les immigrants récents. Ces répercussions négatives sont très préoccupantes, étant donné que ces trois groupes de travailleurs sont essentiels afin de résoudre efficacement les problèmes d'offre de main-d'œuvre dans les secteurs d'activité prioritaires des CFMS. Le déploiement d'efforts continus pour recruter ces groupes ainsi que l'utilisation de systèmes de soutien qui reconnaissent les besoins particuliers de ces groupes contribueront à l'intégration réussie de ces personnes au sein du marché du travail des CFMS.

Recommandation 6 : *Mettre l'accent sur la production continue de données probantes et pertinentes pour la prise de décisions dans les CFMS.*

- L'inclusion de questions portant sur la langue des travailleurs dans des enquêtes telles que l'EPA, l'EERH et l'EPVS, dans les Statistiques de l'assurance emploi (SAE) ainsi que dans les études sectorielles sur les pénuries de la main-d'œuvre et les projections des besoins en matière de main-d'œuvre, permettrait de faire un suivi plus serré du marché du travail des CFMS et des francophones. Nous recommandons que l'inclusion de questions au sujet de la langue des répondants à des enquêtes concernant le marché du travail soit une activité prioritaire en vue d'améliorer la qualité des données pour guider la relance économique.

4.2 Prendre le pouls des industries principales dans les CFMS

Dans le cadre de la présente étude, nous avons utilisé différents critères complémentaires pour sélectionner les industries principales à retenir et à étudier plus en profondeur pour comprendre davantage le marché du travail des CFMS. En particulier :

- Dans un premier temps, quatre industries principales ont été sélectionnées en raison de leur importance pour le développement et la durabilité de l'activité économique dans les CFMS et pour la vitalité culturelle de ces communautés. Ces industries sont les suivantes : (i) la culture; (ii) l'éducation de la petite enfance ; (iii) les services de santé; (iv) le tourisme;

- Ensuite, nous avons analysé les industries principales selon le nombre de travailleurs francophones qu'elles emploient en utilisant les données concernant les CFMS produites à la suite d'une demande de données personnalisées soumise à Statistique Canada dans le cadre de la présente étude²¹⁵;
- Par ailleurs, nous avons tenu compte de la liste dressée par le gouvernement fédéral des secteurs économiques les plus durement touchés par la pandémie, qui sont essentiels à la reprise. Ceci nous a permis de confirmer les choix faits précédemment (par exemple, le tourisme et la santé). De plus, en considérant la taille des industries et l'importance de celles-ci pour les travailleurs francophones, nous avons été en mesure de sélectionner cinq industries supplémentaires : (v) l'éducation primaire et secondaire; (vi) l'éducation postsecondaire; (vii) la construction; (viii) les administrations publiques; (ix) le commerce de détail.

Il convient de noter que le gouvernement fédéral a également désigné l'agriculture et l'agroalimentaire, le secteur manufacturier, les ressources naturelles et l'économie propre comme des secteurs prioritaires. Tous ces secteurs supplémentaires sont vastes et complexes et ils méritent de faire l'objet d'une analyse plus détaillée en raison de leur importance. Par exemple, une analyse du secteur manufacturier dans son ensemble risque de masquer l'importance de la préparation et du conditionnement des poissons et des fruits de mer au Nouveau-Brunswick. Par ailleurs, l'économie propre ne correspond pas à une industrie unique et pour l'analyser, il est nécessaire d'estimer l'emploi et les besoins du marché du travail en tenant compte des secteurs économiques qui chevauchent plusieurs industries. Tous ses secteurs méritent d'être étudiés après la pandémie pour bien comprendre leurs rôles respectifs et les possibilités de croissance qu'ils présentent.

Par ailleurs, au moment de la rédaction du présent rapport, les données du Recensement de 2021 permettant de faire des analyses selon la langue n'étaient pas encore disponibles. Le portrait esquissé dans le présent rapport demeure utile, car les grandes tendances vont certainement se maintenir. Toutefois, il sera important de réévaluer les tendances une fois que les données de 2021 seront disponibles et de déterminer les changements qui se sont produits dans les industries prioritaires, le cas échéant.

Recommandation 1 : Utiliser la méthodologie élaborée dans le cadre de la présente étude pour étudier le marché du travail des CFMS, y compris la désignation des industries principales et des professions présentant un intérêt, en utilisant les données du Recensement de 2021. Ceci permettra d'évaluer les tendances et de réviser les priorités au besoin.

4.3 Exploiter le potentiel linguistique de la population des CFMS

En ce qui concerne la population francophone, nous remarquons deux phénomènes démographiques qui semblent s'opposer, mais qui sont dans les faits complémentaires. De

²¹⁵ Veuillez consulter le volume I du rapport final pour de l'information détaillée à ce sujet.

plus, ces observations doivent être considérées conjointement dans l'élaboration des stratégies pour le marché de travail des communautés francophones :

- D'une part, les analyses utilisant la première langue officielle parlée (PLOP) pour identifier les francophones nous montrent une communauté vieillissante. En effet, nous constatons que la population francophone totale hors Québec est composée d'un plus grand pourcentage de personnes âgées de 45 ans et plus comparativement à la population anglophone. Ceci suggère que d'importantes pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir dans les CFSM en raison du départ de travailleurs à la retraite;
- D'autre part, lorsqu'on utilise la capacité de soutenir une conversation en français (CLO) pour étudier la population francophone des CFSM, le portrait qui se dégage est celui d'une population plutôt jeune (les deux tiers des francophones selon la CLO sont âgés de 25 à 54 ans et environ 20 %, de 15 à 24 ans), ayant complété des études postsecondaires (environ 69 % des membres de la population des CFSM selon la CLO ont obtenu un diplôme collégial ou un baccalauréat ou ont fait des études supérieures). De plus, cette population possède un potentiel linguistique important. Nous estimons que 45 % des francophones (selon la CLO) dans l'ensemble des CFSM du pays utilisent le français au moins régulièrement au travail.

Le potentiel linguistique consiste des personnes qui peuvent soutenir une conversation en français, mais qui n'utilisent pas cette langue au moins régulièrement dans le cadre de leur travail. Ces francophones peuvent être outillés de façon à leur permettre d'utiliser davantage le français au travail. C'est aussi l'occasion d'attirer davantage de personnes provenant des programmes d'immersion ou d'immigrants (ayant ou non le français comme langue maternelle) comme source de main-d'œuvre. Dans la figure de la page suivante, nous reprenons le potentiel linguistique que recèle la population des CFSM selon chacune des industries retenues dans le cadre de l'étude. Cette information a été présentée dans le volume I de la présente étude.

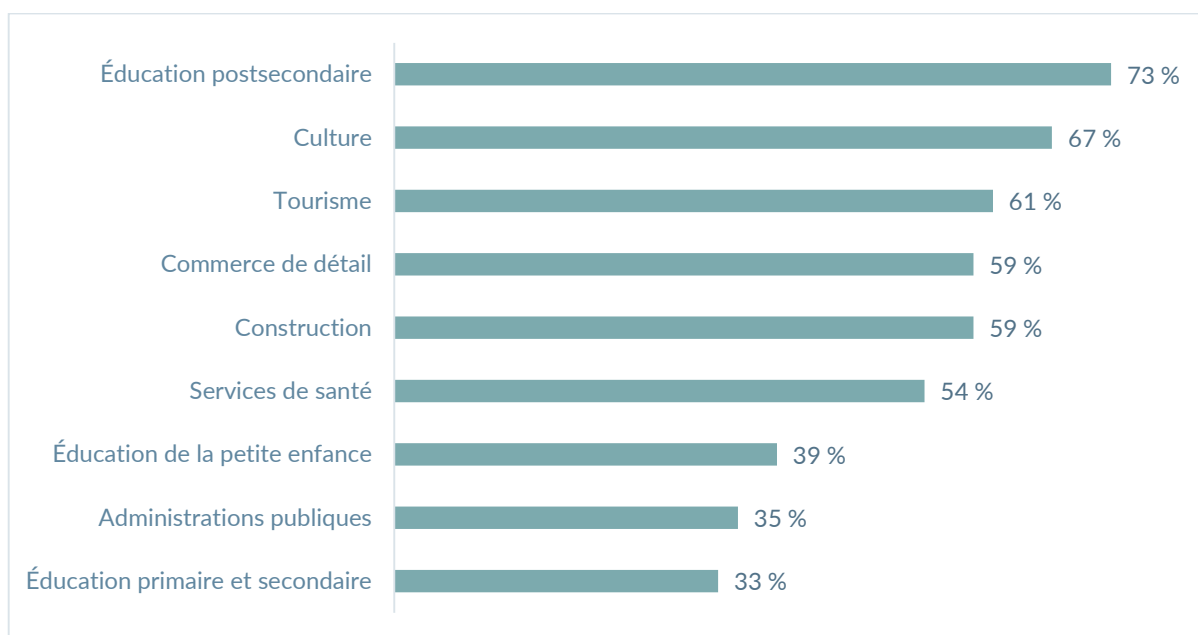
Il convient de souligner que le potentiel linguistique le plus élevé est observé dans le secteur de l'éducation postsecondaire (73 %), ce qui s'explique possiblement par le fait que les données incluent des professeurs et des membres du personnel administratif travaillant dans des établissements anglophones, francophones ou bilingues. Une analyse portant uniquement sur le personnel des établissements francophones ou bilingues présenterait sans doute un potentiel linguistique moins élevé, reflétant une plus grande utilisation du français dans ces établissements.

Le potentiel linguistique de 54 % observé dans le secteur de la santé soulève certainement des inquiétudes plus pressantes, surtout en considérant que ce calcul pour l'ensemble des CFSM au Canada masque des réalités très différentes dans l'ensemble du pays. En reprenant les résultats présentés au Tableau 24 du volume I du présent rapport, nous constatons les résultats suivants :

- Dans le secteur de la santé, le potentiel linguistique au Nouveau-Brunswick est de 9 %, reflétant le fait que la vaste majorité des professionnels francophones dans cette province utilisent le français au moins régulièrement dans le cadre de leur travail;
- Le potentiel linguistique varie de 82 % à 90 % dans les provinces et les territoires suivants : à Terre-Neuve-et-Labrador (82 %), en Saskatchewan (84 %), en Alberta (85 %) et en Colombie-Britannique (90 %);
- Le potentiel linguistique demeure important à l'Île-du-Prince-Édouard (65 %), en Nouvelle-Écosse (67 %), en Ontario (52 %), au Manitoba (60 %) et dans l'ensemble des territoires (64 %);

Ces constats suggèrent la possibilité d'augmenter l'offre active de services de santé en français, surtout dans les provinces de l'Ouest, où celle-ci est moins fréquente²¹⁶.

Figure 4 : Potentiel linguistique des personnes habitant dans une CFMS et ayant travaillé depuis le 1^{er} janvier 2015²¹⁷, selon l'industrie prioritaire



Source : Demande de données personnalisées soumise à Statistique Canada (2021).

Enfin, en sachant qu'il existe une population plus jeune qui prendra la relève sur le marché du travail, des stratégies visant le développement du potentiel linguistique de cette jeune main-d'œuvre, notamment en offrant à celle-ci des outils pour lui permettre d'utiliser davantage le

²¹⁶ Les résultats d'une enquête menée par la firme Léger montrent que dans l'Ouest canadien, un répondant sur trois se sent peu confiant ou pas du tout confiant de se faire comprendre en français lorsqu'il demande des services en français. En effet, 81 % des répondants à cette enquête habitant dans des provinces de l'Atlantique ont exprimé qu'ils préféreraient obtenir des services de santé en français, comparativement à 38 % des répondants de l'Ouest canadien. Source : DPM Research. (2021a). *Accès aux services de santé dans la langue officielle de leur choix par les minorités francophones hors Québec. Analyse de données secondaires*. Étude menée pour le Consortium national de formation en santé (CNFS).

²¹⁷ L'analyse utilise la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé à un moment donné entre le 1^{er} janvier 2015 et la date du recensement.

français dans le cadre de son travail, sont à explorer. De plus, il faudra tenir compte du fait que les jeunes de cette génération valorisent la responsabilité sociale et la contribution à la communauté au-delà de l'individu afin de bâtir sur ces valeurs. Il s'agit d'une occasion d'engager des jeunes qui démontrent de l'intérêt pour la participation à des projets de relance économique respectueux de l'environnement ainsi que des groupes sous-représentés qui veulent appartenir à la communauté et contribuer directement à des projets enrichissants pour la société. En effet, des stratégies visant à augmenter le potentiel linguistique des CFMS et à tirer parti de ce potentiel s'avèrent nécessaires, compte tenu des différences dans les besoins de main-d'œuvre et dans la composition démographique des travailleurs des industries prioritaires qui ont été retenues pour la présente étude. Néanmoins, l'insécurité linguistique demeure un défi à relever.

Recommandation 2 : Concevoir des stratégies pour augmenter la sécurité linguistique des personnes capables de soutenir une conversation en français, pour motiver davantage ces dernières à occuper des postes et à assumer des responsabilités pour mieux desservir les populations francophones en situation minoritaire. La sensibilisation, la valorisation et le recrutement durant les études secondaires sont des pistes de solution à explorer.

4.4 Élaborer et offrir des programmes de formation continue pour l'acquisition et l'amélioration des compétences linguistiques en français en milieu de travail

Tout au long du présent rapport, nous avons décrit un milieu de travail en constante évolution nécessitant une main-d'œuvre moderne. En effet, certaines compétences et aptitudes de travail, nouvelles et à jour, sont désormais en demande. De nombreux employeurs sont appelés à s'impliquer dans la formation de leur personnel; de plus, il est désormais reconnu que l'acquisition et le développement de compétences et de connaissances en milieu de travail représente un processus continu caractérisant la main-d'œuvre moderne. Par conséquent, toute stratégie moderne en matière de ressources humaines comprend dorénavant des éléments de formation continue au cœur de l'intégration et de la fidélisation des travailleurs.

Par ailleurs, en réponse à l'évolution du marché du travail et aux besoins changeants en matière de compétences, le gouvernement du Canada a lancé le nouveau modèle Compétences pour réussir, qui définit neuf compétences clés dont les Canadiennes et les Canadiens ont besoin pour participer au travail, à l'éducation et à la formation ainsi qu'à la société moderne de façon générale²¹⁸. L'une de ces neuf compétences clés est la « communication », qui se définit comme suit : « La communication est votre capacité à recevoir, à comprendre, à considérer et à partager des renseignements et des idées en

²¹⁸ Gouvernement du Canada. (2022). *Compétences pour réussir*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html>

parlant, en écoutant et en interagissant avec les autres²¹⁹. » L'amélioration des compétences linguistiques en français s'insère ainsi clairement dans la catégorie des compétences en communication.

Dans le contexte des CFMS, les compétences linguistiques en français devraient occuper une place centrale pour les employeurs, en particulier pour les industries mises en évidence dans ce rapport. Dans le cadre de l'apprentissage continu, les travailleurs peuvent faire évoluer, améliorer et adapter leurs compétences linguistiques en français en milieu de travail, de la même manière qu'ils peuvent acquérir et améliorer d'autres types de compétences, comme les compétences numériques, les compétences en communication et les compétences en résolution de problèmes. Les compétences linguistiques en français, comme tous les autres types de compétences, bénéficient d'un développement continu, en particulier lorsqu'elles s'appliquent aux exigences changeantes des milieux de travail modernes. Par ailleurs, les approches de formation en milieu de travail ont également évolué et comprennent maintenant des systèmes de micro-crédits, des formations en ligne et des options de réalité virtuelle ou assistée, qui sont désormais efficaces et abordables pour toutes les entreprises, y compris les PME, lorsqu'elles bénéficient d'un soutien adéquat.

Encadré 8 : Les bénéfices des micro-certifications dans l'apprentissage et la maîtrise de la langue. Un exemple du secteur de la justice²²⁰.

Lors d'une étude menée dans le secteur de la justice, des intervenants clés ont souligné que le fait de pouvoir soutenir une conversation en français ne signifie pas qu'un professionnel peut offrir des services de qualité aux clients qui désirent y avoir accès en français. L'importance de veiller à maintenir la qualité de l'accès aux services de justice en français, y compris la qualité du français parlé et la qualité du matériel en français, a été constatée. Ainsi, une approche de micro-certifications a été proposée en vue d'assurer la qualité de la prestation de services de justice en français. L'utilisation des micro-certifications est de plus en plus populaire dans le cadre de l'apprentissage axé sur les compétences en milieu de travail, particulièrement lorsque l'approche de formation peut être adaptée pour répondre aux besoins particuliers des apprenants adultes. La certification comporte des avantages : elle peut préciser aux professionnels les exigences en matière de compétences linguistiques et éviter à ces derniers d'avoir à autoévaluer leurs propres compétences linguistiques et à douter de celles-ci. La certification peut aussi accroître la confiance des professionnels dans leurs compétences linguistiques et les rendre plus susceptibles d'offrir activement des services en français aux clients et aux membres du public. Le processus de certification peut également mener à une amélioration générale des compétences linguistiques du personnel et peut permettre aux professionnels de maintenir un niveau de maîtrise du français, compte tenu de la tendance des apprenants à étudier et à s'améliorer afin d'obtenir ou de maintenir leur certification. Enfin, la certification peut aussi faciliter l'embauche de personnel bilingue. D'ailleurs, des diplômés récents pourraient tirer parti d'une telle certification, qui démontrerait leur bilinguisme et leur permettrait de se démarquer sur le marché du travail.

²¹⁹ Emploi et Développement social Canada. (2021). *En apprendre davantage sur les Compétences*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/comprendre-individus.html>

²²⁰ DPM Research. (2021b). *Plan de quatre ans pour répondre aux besoins en matière de formation et d'outils juridiques et jurilinguistiques pour les intervenants provinciaux et territoriaux en droit de la famille et en vertu de la Loi sur le divorce*. Étude préparée pour le Réseau national de formation en justice (RNFJ) et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC).

Nous recommandons ainsi que des initiatives de formation soient élaborées et mises en œuvre au sein des CFSM. Ces initiatives devront être axées sur l'ensemble des compétences nécessaires en milieu de travail et tenir compte des exigences particulières de l'industrie. Le fait de considérer les compétences linguistiques en français comme un élément dynamique au sein de la main-d'œuvre plutôt que comme une qualité individuelle et statique encouragera une plus grande utilisation du français en milieu de travail en plus de soutenir les besoins de formation propres aux différents secteurs d'activité et de contribuer à améliorer l'accès aux services en français au sein des CFSM. Enfin, ce type de soutien et de formation linguistique en milieu de travail encouragera les travailleurs qui hésitent à utiliser leurs compétences linguistiques en français en leur donnant l'occasion de s'exercer et de s'améliorer dans le cadre de leur travail, en sachant qu'il existe du soutien et des outils fournis par les employeurs dans le cadre d'initiatives financées.

Recommandation 3 : Élaborer et offrir de la formation continue pour l'acquisition et l'amélioration des compétences en français en milieu de travail comme un processus d'apprentissage continu. La capacité de travailler en français, considérée comme une compétence essentielle, va s'acquérir, s'améliorer et évoluer au cours de la carrière professionnelle. L'offre de programmes de formation continue adaptés aux besoins des secteurs économiques prioritaires permettra aux employés d'améliorer continuellement leurs compétences linguistiques en français, tout en faisant l'apprentissage d'autres compétences essentielles.

4.5 Continuer d'apporter un appui continu à l'éducation en français et à évaluer les résultats

Les défis du marché de travail de l'éducation en milieu francophone, de la petite enfance à l'éducation postsecondaire, sont bien connus et ils ont été mis en lumière et documentés avant la pandémie. La pénurie de personnel francophone qualifié est omniprésente dans l'ensemble du pays. À titre d'exemple :

- La demande de places en garderie francophone excède l'offre, étant même deux fois plus élevée que l'offre dans certaines provinces (par exemple à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba);
- Le pourcentage d'enfants francophones qui fréquentent une garderie francophone est inférieur à 30 % dans la plupart des provinces et des territoires;
- La formation initiale et la formation continue en français ne sont pas disponibles dans toutes les provinces et tous les territoires;
- Les salaires et les avantages sociaux dans le secteur de la petite enfance sont inférieurs à ceux offerts dans d'autres professions;
- Au niveau des écoles primaires et secondaires, le nombre d'élèves francophones augmente. Cependant, il n'y a pas eu d'augmentation proportionnelle du nombre de professionnels de l'enseignement qualifiés pour enseigner en français;

- De plus, les listes d'attente pour des programmes d'immersion s'allongent et certains conseils scolaires doivent limiter les inscriptions dans ces programmes.

Des initiatives visant à augmenter les options de formation initiale et de formation continue ainsi qu'à attirer et à retenir davantage de professionnels dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, de même que des appuis financiers pour soutenir l'éducation en français et pour répondre à la demande, sont en cours. Par ailleurs, l'adaptation du secteur de l'éducation en réponse à la pandémie est encore incertaine. Entre autres, la demande pour des services de garde continuera de s'ajuster au fur et à mesure que les horaires de travail et le travail à distance reviendront à la normale. Cependant, même si la demande pour ces services ne revenait pas au niveau observé avant la pandémie, les pénuries de main-d'œuvre ne vont pas disparaître. De plus, en sachant l'importance de l'éducation de la petite enfance pour la construction identitaire francophone, la nécessité d'appuyer la disponibilité de places afin qu'un plus nombre d'enfants francophones puissent fréquenter une garderie dans cette langue ou continuer leurs études primaires et secondaires en français ou en immersion est un besoin pressant.

Recommandation 4 : Plusieurs initiatives en cours visent à atteindre certains objectifs dont les suivants : augmenter le nombre de places en service de garde, améliorer le recrutement et le maintien en poste des éducateurs et des enseignants, élaborer et offrir des programmes de formation initiale et de formation continue, assurer la formation d'un nombre suffisant d'enseignants francophones. Il est primordial de veiller à ce que les objectifs de ces initiatives et les résultats escomptés qui en découlent soient clairement précisés et que des processus d'évaluation de l'atteinte de ces objectifs soient mis en place pour mettre en évidence les meilleures pratiques.

4.6 Diversifier le bassin de travailleurs et offrir des appuis à cette fin

Plusieurs associations professionnelles et conseils de ressources humaines de diverses industries sont en accord avec le constat suivant : il existe une occasion d'aller chercher davantage les groupes sous-représentés ou touchés plus durement par la pandémie pour intégrer ces personnes au marché du travail afin qu'elles y contribuent.

La situation des femmes, par exemple, a été bien documentée. Les femmes ont subi les répercussions de la pandémie de manière disproportionnée, soit parce qu'elles ont perdu leur emploi, soit parce qu'elles ont quitté leur emploi pour répondre aux besoins de leur famille pendant la pandémie. Par exemple, les femmes sont surreprésentées dans des professions qui ont été particulièrement touchées par la pandémie, y compris les services de santé, le commerce de détail, le tourisme d'accueil, l'éducation ainsi que les services de restauration et l'hôtellerie²²¹. Le nombre de femmes propriétaires d'entreprises a reculé d'environ 30 % et le

²²¹ Ng, E.; Sultana, A.; Wilson, K.; Blanchette, S.; Wisesingha, R. (2021). *Les compétences dans un monde postpandémique. Bâtir des lieux de travail inclusifs*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Ba%CC%82tir-des-lieux-de-travail-inclusifs-Mai2021-FR.pdf>

nombre d'heures travaillées par les femmes a diminué d'environ 44 %²²². Cette réalité se reflète aussi dans le portrait des CFMS présenté dans la présente étude, alors que la surreprésentation des femmes dans la plupart des industries est évidente (Tableau 8).

En milieu familial, on estime que les mères ont été douze fois plus nombreuses que les pères à avoir quitté le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants²²³. Par ailleurs, soulignons que les entreprises détenues par des femmes ont tendance à être plus petites : en effet, 93 % des entreprises détenues majoritairement par des femmes sont des microentreprises (comptant moins de 20 employés) et, comme mentionné précédemment, ces entreprises sont surreprésentées dans les secteurs tels que les soins de santé et l'assistance sociale, deux secteurs ayant été fortement touchés par la COVID-19²²⁴.

Tableau 9 : Sommaire de la représentation des jeunes, des femmes et des immigrants parmi les personnes pouvant soutenir une conversation en français dans l'ensemble des CFMS au pays, selon l'industrie principale

Industrie	Femmes	Jeunes	Immigrants
L'éducation de la petite enfance	95 %	26 %	21 %
Le tourisme	59 %	48 %	15 %
La culture	59 %	19 %	15 %
L'éducation primaire et secondaire	78 %	5 %	15 %
L'éducation postsecondaire	60 %	22 %	22 %
Le commerce de détail	57 %	43 %	13 %
Les administrations publiques	53 %	10 %	13 %
La construction	14 %	14 %	12 %
Les services de santé	79 %	9 %	16 %

De plus, certaines industries sont conscientes de l'occasion qui se présente pour aller chercher davantage de femmes dans leur secteur, comme l'illustre l'encadré 10 sur le secteur de la construction en Alberta. Toute stratégie devra tenir compte des répercussions de la pandémie sur la charge de travail et sur la garde des enfants. C'est ainsi que des considérations de genre devront peser dans l'élaboration des stratégies et des programmes d'aide.

Encadré 10 : La participation des femmes dans le secteur de la construction en Alberta

En 2020, environ 36 600 femmes travaillaient dans le secteur de la construction en Alberta, dont 31 % travaillaient directement dans des projets de construction. Or, des 172 400 travailleurs de métier œuvrant dans le secteur, les femmes ne représentaient que 7 % de la main-d'œuvre totale.

Les jeunes sont également un groupe qui a été particulièrement touché par la pandémie, tant sur le plan de l'emploi (dans les secteurs du tourisme ou du commerce de détail, par exemple)

²²² Ibid.

²²³ Ibid.

²²⁴ Ibid.

que sur ceux de l'éducation et de la santé mentale. En outre, le taux de chômage chez les jeunes demeure bien souvent deux fois plus élevé (13,6 %) que celui des personnes âgées de 25 à 65 ans (6,8 %)²²⁵. Toutefois, certaines stratégies d'embauche ont connu du succès auprès de la jeunesse canadienne. Par exemple, l'offre de conditions de travail flexibles, de mentorat auprès d'employés plus expérimentés ainsi que d'une rémunération et d'avantages sociaux concurrentiels sont tous des facteurs qui contribuent à la rétention des jeunes travailleurs²²⁶.

Par ailleurs, certaines initiatives ont déjà été présentées comme étant des options possibles pour aider à recruter des jeunes. RH Tourisme Canada a soumis une proposition à EDSC pour un programme de placement d'étudiants visant à atteindre les objectifs suivants : (i) créer des possibilités d'emploi; (ii) encourager les partenariats entre les entreprises et les établissements d'enseignement; (iii) mener des recherches comparatives sur les programmes et les besoins existants; (iv) explorer l'utilisation de ce programme pour la création de nouvelles entreprises. Il importe de souligner que le programme proposé soulève l'importance d'évaluer l'incidence des programmes (dans le sens de mener des recherches comparatives) et vise à donner une impulsion à l'entrepreneuriat jeunesse. Cerner les pratiques gagnantes et promouvoir l'innovation sont des pistes de solution à explorer dans le cadre des recommandations²²⁷.

En ce qui concerne les immigrants, des mécanismes pour aller chercher plus de travailleurs étrangers afin de les intégrer à des secteurs particuliers sont à l'étude. Par exemple, l'Association de l'industrie touristique du Canada soutient que l'industrie du tourisme devrait chercher à obtenir un volet d'immigration qui lui est consacré pour augmenter ses quotas des travailleurs²²⁸. Par ailleurs, les révisions proposent d'enlever les restrictions qui s'appliquent aux travailleurs étrangers admis au titre des niveaux de compétences C et D de la CNP, qui sont limités à un seul employeur pour un travail à temps plein durant toute l'année. RH Tourisme Canada suggère que le fait de permettre à ces personnes de travailler pour plus d'un employeur serait avantageux et permettrait à ces dernières de s'impliquer plus facilement dans le tourisme saisonnier, qui a besoin d'un accès à la main-d'œuvre²²⁹.

²²⁵ Bouchard, I. (2021). *Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés d'embauche sont là pour rester*. Étude réalisée pour la Banque de développement du Canada (BDC).

²²⁶ La BDC a développé un modèle économétrique permettant d'estimer la probabilité de fidéliser les employés d'une entreprise comme suit : une entreprise offrant des rémunérations concurrentielles est 1,42 fois plus susceptible de retenir ses employés qu'une entreprise qui ne le fait pas. La modalité de travail flexible augmente les probabilités de fidélisation à 1,37 fois et l'offre de mentorat à 1,26 fois comparativement à des entreprises qui n'offrent pas ces mécanismes. Source : Bouchard (2021)

²²⁷ RH Tourisme Canada. (2021b). *Pénurie de main-d'œuvre. Et ce qu'il faut pour relancer la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada*. https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/RH_Tourisme_Canada_Penurie_de_main_doeuvre.pdf

²²⁸ RH Tourisme Canada. (2021c). *Priorités pour relever les défis de main-d'œuvre dans le secteur touristique*. Note de breffage à l'intention du Forum national des politiques. Congrès touristique 2021 de l'AITC (le 30 novembre 2021). https://tiac-aitc.ca/_Library/2021_Tourism_Congress_Documents/PTTIA_National_Policy_Forum_Paper_FR.pdf

²²⁹ RH Tourisme Canada (2021c).

Recommandation 5 : Appuyer les efforts de recrutement et de soutien à l'intégration au marché de travail des CFMS auprès des groupes sous-représentés ayant été particulièrement touchés par la pandémie, incluant les femmes, les jeunes et les immigrants récents. Le déploiement d'efforts continus pour recruter ces groupes ainsi que l'utilisation de systèmes de soutien qui reconnaissent les besoins particuliers de ces groupes contribueront à l'intégration réussie de ces personnes au sein du marché du travail des CFMS.

4.7 Mettre l'accent sur la production continue de données probantes et pertinentes pour la prise de décisions dans les CFMS

La pénurie d'information pertinente et à jour permettant de faire un suivi serré du marché du travail de la population francophone hors Québec et des CFMS a été démontrée tout au long de la présente étude. Par ailleurs, l'analyse effectuée dans le cadre de cette étude met en évidence l'importance d'avoir accès à de l'information sur le marché du travail pertinente et en temps opportun, afin d'être en mesure de bien comprendre la complexité des CFMS et les défis que la population de ces communautés doit relever. Le manque d'information ne peut pas être résolu avec des initiatives isolées ou des efforts uniques. De nouvelles méthodologies permettent de mieux comprendre la réalité des communautés. Cependant, une collecte de l'IMT effectuée à l'échelle nationale et systémique et ciblant les CFMS et les francophones est nécessaire pour guider toute stratégie de relance économique.

Les lacunes qui concernent ce type d'information ne sont ni nouvelles ni méconnues. À titre d'exemple, le RDÉE Canada a déjà souligné ce problème dans son livre blanc : « Nous sommes confrontés à un manque de données pertinentes permettant de faire un portrait réel des communautés francophones et acadiennes en matière d'économie et d'employabilité [...] cette insuffisance de données crée des obstacles à la prise de décisions éclairées au sein de l'espace économique francophone²³⁰. » Une solution à explorer dans l'immédiat, qui s'avère une priorité, est l'inclusion de questions au sujet de la langue des répondants dans des enquêtes récurrentes réalisées régulièrement par Statistique Canada telles que l'Enquête sur la population active (EPA), l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) ainsi que les Statistiques de l'assurance emploi (SAE).

Par ailleurs, des initiatives sectorielles, telles que le projet de collecte de données sur la pénurie de main-d'œuvre d'enseignants francophones et de FLS, montrent que des efforts déployés parallèlement peuvent alimenter la réflexion dans des secteurs prioritaires pour la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire. De tels efforts mériteraient non seulement d'être mieux appuyés, mais aussi de faire l'objet d'une stratégie de communication pour qu'ils soient connus comme des outils importants pour la prise de

²³⁰ RDÉE. Canada. (2016). *Prospérité économique des francophones et Acadiens – Janvier 2016 – Livre Blanc*. Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada. https://rdee.ca/wp-content/uploads/RDEE-LivreBlanc-FINAL_WEB-1.pdf, p.30

décisions des parties prenantes impliquées dans le développement économique et social des CFSM.

Encadré 9 : Une collecte de données à l'échelle nationale, exemple d'une pratique exemplaire²³¹

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire sont surveillées individuellement par divers acteurs, y compris des gouvernements provinciaux et territoriaux, des systèmes d'éducation et des associations professionnelles. Le manque de collaboration à l'échelle nationale pour recueillir des données limite la possibilité d'avoir des données probantes pouvant appuyer l'élaboration de stratégies visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Une initiative de l'Association canadienne des commissions et conseils scolaires (ACCCS) et de la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF), en collaboration avec le Regroupement national des directions générales de l'éducation (RNDGE) et l'Association canadienne des gestionnaires de commissions scolaires (ACGSA), soutenue grâce au financement de Patrimoine canadien, est actuellement en cours avec l'objectif de **développer une infrastructure canadienne de données** qui permettra de recueillir, d'héberger et de partager des données sur la pénurie de main-d'œuvre. Des conseils scolaires, des établissements d'enseignement postsecondaire, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, divers paliers de gouvernement et divers ministères, les familles des élèves touchés et d'autres défenseurs de l'éducation en langue française au Canada collaborent aussi à cette initiative.

L'initiative permettra aux acteurs concernés d'avoir une image précise de la situation sur le plan du recrutement, de la participation des immigrants, de la certification et de la mobilité des enseignants (y compris des congés et des retraites), d'être en mesure d'en faire un meilleur suivi et de pouvoir compter sur des prévisions et des analyses comparatives plus précises. Une base de données extensible permettra de cerner les lacunes d'information et de faciliter l'accès au financement. Le système sera accessible au moyen d'un portail sécurisé dont l'accès sera réservé aux membres. La collecte de données sera effectuée au moyen de questions claires et concises et le processus de collecte sera évolutif et s'adaptera aux besoins.

Il convient de noter que le projet souligne le besoin de données probantes ainsi qu'un processus de gouvernance clair en ce qui concerne les données à collecter. Des entrevues avec les différentes parties prenantes guideront la conceptualisation de la base de données. Par ailleurs, les membres du groupe responsable ont indiqué clairement leur volonté : « Nous voulons être en mesure de recueillir non seulement des données qui nous semblent importantes, mais aussi des données qui serviront aux conseils scolaires. »

Enfin, les études de grande envergure visant à quantifier les pénuries de main-d'œuvre dans des industries particulières devraient considérer l'inclusion de la langue comme une dimension d'analyse importante. Ces études sont réalisées en ciblant une industrie précise, dans le but de tenir compte des besoins particuliers du secteur (p. ex. le tourisme, la culture, la transformation des aliments et la biotechnologie, entre autres), et permettent d'effectuer des projections. À l'avenir, parmi leurs objectifs principaux, ces études, qui requièrent une collecte de données auprès des employeurs et des employés du secteur visé, devraient inclure la production de données et de projections selon la langue des travailleurs. De plus, des études portant sur des industries prioritaires pour la vitalité des CFSM (telles que l'éducation de la petite enfance, les services de santé et la culture, entre autres) pourraient être menées en priorité.

²³¹ Wittchen (2021).

Recommandation 6 : L'inclusion de données portant sur la langue des travailleurs dans des enquêtes telles que l'EPA, l'EERH et l'EPVS, dans les Statistiques de l'assurance emploi (SAE) ainsi que dans les études sectorielles sur les pénuries de main-d'œuvre et les projections des besoins en matière de main-d'œuvre, permettrait de faire un suivi plus serré du marché du travail des CFMS et des francophones. Nous recommandons que l'inclusion de questions au sujet de la langue des répondants à des enquêtes concernant le marché du travail soit une activité prioritaire en vue d'améliorer la qualité des données pour guider la relance économique.

5. Dernières réflexions concernant une approche d'analyse intégrée

Comme il a été démontré tout au long de la présente étude, les CFSM et leurs principaux secteurs économiques doivent avoir accès à du soutien et à des solutions pour être en mesure de se remettre pleinement de la pandémie. Il est donc très important d'outiller les différents acteurs impliqués dans le développement économique des CFSM pour qu'ils puissent répondre avec agilité aux besoins des communautés. L'incertitude au sujet des changements qui pourraient affecter les différents secteurs d'activité est toujours présente.

L'interdépendance des différentes industries retenues pour la présente étude est évidente. L'importance du parcours de l'éducation, allant de la petite enfance jusqu'à l'éducation postsecondaire, permet d'ancrer l'identité francophone, de sécuriser linguistiquement les locuteurs du français et de permettre à ces derniers d'offrir des services essentiels (dont des services de santé) à leur communauté. De leur côté, l'industrie culturelle et l'industrie touristique renforcent la vitalité des communautés et offrent des occasions de pratiquer le français et de vivre dans cette langue. Une population jeune, ayant terminé des études postsecondaires, et une population immigrante francophone et francophile offrent une main-d'œuvre qui peut continuer d'être motivée à travailler et à offrir des services en français.

La collaboration entre les parties prenantes qui participent à la formation initiale, à la formation continue, à l'intégration au marché de travail et à l'intégration des immigrants est nécessaire pour poursuivre les efforts de sensibilisation et de valorisation d'une carrière en français (ou bilingue). La vitalité des communautés francophones en situation minoritaire est une priorité pour le gouvernement fédéral. Pour assurer cette vitalité, il faudrait concevoir le marché du travail selon une approche intégrée, qui crée des liens entre les établissements d'enseignement, les organismes de services communautaires, les organismes de développement économique, les employeurs et l'ensemble de la communauté, afin de développer le potentiel existant de ces communautés.

Par ailleurs, la technologie a joué un rôle primordial dans la réussite de nombreuses industries, comme celles du tourisme, de la culture, de l'éducation postsecondaire, de la santé et du commerce de détail. En effet, les outils technologiques dont se sont dotés ces industries leur ont permis de faire face à moult défis financiers engendrés par la pandémie, notamment en transférant une partie de leurs activités sur le Web. Ainsi, il sera important pour les CFSM de continuer à investir dans l'utilisation de la technologie, particulièrement en ce qui a trait au développement de ressources en ligne.

Par ailleurs, les défis auxquels font face les communautés francophones en situation minoritaire nous rappellent les défis que connaissent d'autres communautés canadiennes. Certaines industries ont de la difficulté à attirer des jeunes, la pandémie a incité des groupes de personnes à prendre leur retraite plus tôt que prévu, le travail à distance a créé de nouvelles sources de stress qui doivent être gérées différemment par les employeurs et les travailleurs. En même temps, des occasions d'innovation se présentent. Cette étude s'est concentrée sur la réalité d'avant la pandémie, au sujet de laquelle des données étaient

disponibles. Des études sur les occasions de développement de l'économie propre, sur les effets positifs et négatifs de l'économie numérique, sur les changements démographiques et sur les répercussions à long terme de la pandémie sur la structure du commerce, devront être menées dans l'avenir pour être prêt à gérer les risques et les occasions qui continueront de se présenter et à élaborer des stratégies qui permettront à la population de faire preuve d'agilité pour être en mesure de s'adapter et de relever les défis qui se présenteront.

Références

- Association canadienne de la construction [ACC]. (S. d.-a). *Accélérer l'excellence de la main-d'œuvre à l'échelle de l'industrie*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/rapport-annuel/excellence-de-la-main-doeuvre/>
- ACC. (S. d.-b). *Excellence de la main-d'œuvre*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/rapport-annuel/excellence-de-la-main-doeuvre/>
- ACC. (S. d.-c). *Mesures de soutien liées à la COVID-19*. <https://www.cca-acc.com/fr/defense-des-interets/enjeux-importants/mesures-de-soutien-liees-a-la-covid-19/>
- ACC. (S. d.-d). *Valeur de l'industrie*. <https://www.cca-acc.com/fr/a-propos-de-lacc/valeur-de-lindustrie/>
- ACC. (2021). *COVID-19 - Protocole normalisé pour tous les chantiers de construction canadiens*. <https://www.cca-acc.com/wp-content/uploads/2021/04/ACC-COVID-19-Protocole-normalis%C3%A9-pour-tous-les-chantiers-de-construction-canadiens-4-19-21.pdf>
- ACC. (2022). *Recommandations dans le cadre du budget 2022*. Lettre à la ministre des Finances. <https://www.cca-acc.com/wp-content/uploads/2022/02/ACC-Consultation-prebudgetaire-2022.pdf>
- Acfas. (2021). *Portrait et défis de la recherche en français en contexte minoritaire au Canada*. https://www.acfas.ca/sites/default/files/documents_utiles/rapport_francophonie_final_1.pdf
- Association canadienne des professeurs de langue seconde [ACPLS]. (2021). *Attrition, rétention et recrutement des enseignants de langues secondes. Une revue de la littérature sur les enjeux, les défis et les stratégies pour les enseignants de français langue seconde*. ISBN : 978-1-988198-50-7
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université [ACPPU]. (2020). *What impact is the pandemic having on post-secondary teachers and staff?* https://www.caut.ca/sites/default/files/covid_release-impacts_of_pandemic-en-final-08-19-20.pdf
- ACPPU. (2021). *Aide fédérale aux établissements postsecondaires francophones ou bilingues en situation minoritaire*. Mémoire au Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes
- ACUFC. (2019). *Formation en petite enfance : Faire le point pour aller plus loin*. https://acufc.ca/wp-content/uploads/2020/03/Rapport_1_%C3%A9tat-des-lieux.pdf
- Aston, J.; Vïpond, O; Virgin, K.; Youssouf, O. (2020). *Le commerce de détail électronique et la COVID-19 : comment le magasinage en ligne a ouvert des portes pendant que beaucoup se fermaient*. StatCan et la COVID-19. N° au catalogue 45280001. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00064-eng.htm>
- Banque de développement du Canada [BDC]. (2018). *Labour Shortage: Here to Stay. Worker Scarcity in Canada and What Businesses Can Do to Respond* https://www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/labour-shortage.pdf
- Benoît, J., Van Kemenade, S. (2017). *Accessibility and Active Offer: Health Care and Social Services in Linguistic Minority Communities* (Drolet M., Bouchard P., & Savard J., Eds.). University of Ottawa Press. DOI: 10.2307/j.ctv5vdcx
- Bernard, M.-C. et McMaster, M. (2021). *Répercussions financières de la pandémie sur les industries de la culture, des arts, des spectacles et des loisirs en 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00033-fra.htm>
- Bouchard, I. (2021). *Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés d'embauche sont là pour rester*. Étude réalisée pour le compte de la Banque de développement du Canada (BDC).
- Brookfield Institute, Centre de compétences futures. (2021). *Bats-toi, Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID*. https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Bats-toi-signé-et-persiste_Final.pdf

Brouillette, L. (2021). À la recherche de solutions pour l'éducation postsecondaire francophone minoritaire. *Le Droit franco – le Droit numérique*. <https://www.ledroitfranco.com/2021/04/30/a-la-recherche-de-solutions-pour-leducation-postsecondaire-francophone-minoritaire-1b2410dedb936cc3dc5d23051a9f5bcb?nor=true>

Chambre des communes du Canada. (2021). *Les effets de la pandémie de COVID-19 sur les secteurs des arts, de la culture, du patrimoine et du sport*. Rapport du Comité permanent du patrimoine canadien. <https://www.ourcommons.ca/content/committee/432/chpc/reports/rp11273701/chpcrp04/chpcrp04-e.pdf>

Chambre de commerce du Canada. (S. d.). *Réseau de résilience des entreprises canadiennes*. Ressources. <https://chamber.ca/fr/resource/rdrdec>

Chartrand, J., Vandyk, A., Beké, É., Balasa, R., Loranger, C., Muray, M. (2019). La pénurie de professeures de sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes de formation en sciences infirmières offerts en français. *Minorités linguistiques et société* (11), 95-116. DOI : 10.7202/1065214ar

Commission sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année. (2020) *La réussite de nos enfants : L'avenir du Manitoba*. Rapport de la Commission https://www.edu.gov.mb.ca/revueeducation/docs/document_travail.pdf

Commissariat aux langues officielles. (2021). Étude d'analyse statistique de la cible de 4,4 % d'immigration d'expression française au sein des communautés francophones en situation minoritaire : Près de 20 ans après son adoption, il est temps de faire mieux et d'en faire plus. <https://www.coloc.gc.ca/fr/publications/autres/2021/etude-analyse-immigration-expression-francaise-communautes-francophones-minoritaire>

Conference Board of Canada. (2021). *The COVID-19 cohort – A unique group of immigrants*. <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/immigration/the-covid-19-cohort>

Connexions francophones. (S. d.). *Service pré-départ aux immigrants*. <https://www.connexionsfrancophones.ca/fr>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2018). *L'avenir du travail au Canada : combler les lacunes*. Rapport de perspectives de l'IMT n° 2. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-l-imt-n-2-lavenir-du-travail-au-canada-combler-les-lacunes/>

CIMT. (2020). Combien gagnent les diplômés étrangers comparativement aux diplômés canadiens? Écarts de revenus par vastes domaines d'études. <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2020/02/Rapport-de-perspective-de-limt-no-25-1.pdf>

Conseil de ressources humaines du secteur culturel (CRHSC). (S. d.). *À propos : Tables rondes intersectorielles sur la relance (TRIR)*. <https://www.culturalhrc.ca/fr/trir>

CRHSC. (2019). *Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle 2019*. <https://www.culturalhrc.ca/fr/IMT2019>

Conseil du patronat du Québec. (2021). *Crise de la main-d'œuvre – Six organisations nationales parlent d'une seule voix*. <https://www.cpq.qc.ca/fr/publications/communiqués-de-presse/crise-de-la-main-d-oeuvre-six-organisations-nationales-parlent-d-une-seule-voix/>

ConstruForce Canada. (2021a). *Alberta : Retour de la stabilité d'emploi, croissance à suivre* [Communiqué de presse du 25 mars 2021]. GlobeNewswire. <https://www.globenewswire.com/news-release/2021/03/25/2199523/0/fr/Alberta-Retour-de-la-stabilite%C3%A9-d-emploi-croissance-%C3%A0-suivre.html>

ConstruForce Canada. (2021b). *Construction and Maintenance Looking Forward*. Résumé national – points saillants 2021 (en anglais seulement). <https://www.buildforce.ca/fr/lmi/forecast-summary-reports>

ConstruForce Canada. (2022a). *Construction and Maintenance Looking Forward*. Résumé national – points saillants 2022 (en anglais seulement). <https://www.buildforce.ca/fr/lmi/forecast-summary-reports>

ConstruForce Canada. (2022b). *Near-term rebound and peak retirements create labour force challenges for construction* [Communiqué de presse du 18 mars 2022]. GlobeNewswire. <https://www.globenewswire.com/fr/news-release/2022/03/18/2406067/0/en/Near-term-rebound-and-peak-retirements-create-labour-force-challenges-for-construction.html>

Cornelissen, L. (2021). *Portrait des personnes immigrantes qui exercent une profession infirmière ou d'aide aux soins de santé*. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. ISSN: 2291-0840 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-fra.htm>

Cotney Consulting Group Canada. (2021). *Staggering Update on COVID-19 Construction and Economic Effects*. <https://cotney.ca/canadian-economic-effects-covid-19-construction/>

Cukier, W., & Stolarick, K. (2019). *Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/immigrants-au-canada-situation-sur-le-marche-du-travail-et-differences-des-competences/>

Deloitte (2021). *A struggling system: Understanding the health care impacts of the pandemic*. <https://www.cma.ca/sites/default/files/pdf/health-advocacy/Deloitte-report-nov2021-EN.pdf>

Destination Canada. (2022). *Opinion des résidents*. Résultats d'une enquête menée auprès d'environ 1800 Canadiens dans l'ensemble du pays.

DPM Research. (2020). *Projet de priorité à la recherche et à l'analyse portant sur l'établissement des étudiants internationaux sélectionnés dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFMS) : Rapport final*.

DPM Research. (2021a). *Accès aux services en santé dans la langue officielle de leur choix par les minorités francophones hors Québec. Analyse de données secondaires*. Étude menée pour le Consortium national de formation en santé (CNFS).

DPM Research. (2021b). *Plan de quatre ans pour répondre aux besoins en matière de formation et d'outils juridiques et jurilinguistiques pour les intervenants provinciaux et territoriaux en droit de la famille et en vertu de la Loi sur le divorce*. Étude préparée pour le Réseau national de formation en justice (RNFJ) et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC).

Drumond, G. (2022). *Des fermetures à prévoir dans les garderies malgré les allègements*. *Radio-Canada – ICI Île-du-Prince-Édouard*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1864563/consignes-isolement-cpe-penurie-personnel-ipe>

Éducation en langue française. (S. d.). *À propos*. <https://elf-canada.ca/a-propos/quelques-donnees/>

Éducation en langue française. (S. d.). *Avantages de l'ELF*. <https://elf-canada.ca/a-propos/avantages-de-lelf/>

Emploi et Développement social Canada [EDSC]. (2021). *Description des compétences. En apprendre davantage sur les Compétences*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/comprendre-individus.html>

EDSC. (2022). *Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés recherchés comme parcours de carrière de premier choix* [Communiqué de presse du 31 janvier 2022]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/01/skills-trade.html>

Esses, V.; Sutter, A.; Ortiz, A.; Luo, N.; Cui, J.; Deacon, L. (2018). *Retenir les étudiants internationaux au Canada une fois leur diplôme obtenu : comprendre les motivations et les facteurs qui influencent la décision de rester*. Recherche en bref n° 8 du BCEI. Bureau canadien de l'éducation internationale. http://www.ledevoir.com/documents/pdf/2019-11-08-BCEI_attirer_etudiants_etrangers.pdf.

Falconer, R. (2021). *Social policy trends – Declining international student numbers*. <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2021/02/SPT-FEB.pdf>

Farhadi, B. & Winton, S. (2022). Education in Crisis. *The Monitor*. Centre Canadien de Politiques Alternatives. <https://monitormag.ca/articles/education-in-crisis>

Fédération culturelle canadienne-française [FCCF]. (2021a). *Élections 2021 : Pour une relance économique qui mise sur les arts et la culture*. https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2021/08/FCCF_TrousseE%CC%81lectorale_FR-1.pdf

FCCF. (2021b). *Une ère nouvelle. Rapport annuel 2020-2021*. https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2021/06/FCCF_RA_2020-2021.pdf

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante [FCEI]. (S. d.). *Tableau de suivi de la santé des PME*. <https://www.jechoisispme.ca/sante/>

FCEI. (2021). *Labour shortages are back with a vengeance*. https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-12/labour-shortages-are-back-with-a-vengeance_1.pdf

FCEI. (2022). *Reporting on the State of Small Business*. https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2022-03/2022-02-your-voice-survey-key-results_0.pdf

Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada [FCFA]. (2021). *États généraux. Le postsecondaire en contexte francophone minoritaire. Atelier 2 – l'enseignement, la formation et la recherche en contexte francophone minoritaire*. <https://egpostsecondaire.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etats-generaux-Document-preparatoire-3-novembre-2021.pdf>

Forest, M. et Portilla, J. (2012). 3^{ème} portrait analytique des services en développement de la petite enfance dans les communautés francophones et acadiennes en contexte minoritaire au Canada. Commission nationale des parents francophones. http://cnpf.ca/images/Secondaire/portrait_analytique.pdf

Gallagher-Mackay, K.; Srivastava, P.; Underwood, K. et coll. (2021). COVID-19 and education disruption in Ontario: emerging evidence on impacts. *Science Briefs of the Ontario COVID-19 Science Advisory Table 2(34)*. DOI: 10.47326/ocsat.2021.02.34.1.0

Greenfield, N. M. (2021). Fears that international student intake will keep falling. *University World News*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210402091353306>

Groupe de travail réunissant l'AÉFO, l'ACEPO, l'AFOCSC et le gouvernement de l'Ontario. (2021). *Rapport sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario*. <https://files.ontario.ca/edu-report-on-shortage-teachers-french-langauge-education-system-fr-2021-06-17.pdf>

Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Stratégie ontarienne de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française (2021-2025)*. https://www.ontario.ca/fr/page/strategie-ontarienne-de-recrutement-et-de-retention-du-personnel-enseignant-de-langue?utm_source=newsroom&utm_medium=email&utm_campaign=%2Ffr%2Frelease%2F1000982%2Fle-gouvernement-de-lontario-fait-des-progres-pour-ce-qui-est-dattirer-des-enseignantes-et-enseignants-de-langue-francaise&utm_term=media

Gouvernement du Canada. (S. d.). *Guichet-Emplois. Analyse de tendances*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances>

Gouvernement du Canada. (2020). *Perspectives d'emploi des professions touchées par la pandémie de COVID-19 en Ontario*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/rapport-perspectives-emploi#4214>

Gouvernement du Canada. (2021a). *Stratégie de recrutement et de rétention d'enseignants pour les écoles de langue française en situation minoritaire*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/langues-officielles/recrutement-enseignants-ecoles-situation-minoritaire.html>

Gouvernement du Canada. (2021b). *Impact économique de la COVID-19 sur le secteur de l'éducation internationale du Canada en 2020*. Éducation internationale. <https://www.international.gc.ca/education/report-rapport/covid19-impact/index.aspx?lang=eng>

Gouvernement du Canada. (2021c). *Budget de 2021 – Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>

Gouvernement du Canada. (2021d). *Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2020*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-demographique-fonction-publique-federale-2020.html>

Gouvernement du Canada. (2022). *Compétences pour réussir*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html>

Hamilton, L. K.; Esses, V. M.; Walton Roberts, M. (2022). Borders, Boundaries, and the Impact of COVID-19 on Immigration to Canada (Editors' Introduction). *Studies in Social Justice* 16 (1). DOI: 10.26522/ssj.v16i1.3641

Hou, F.; Picot, G.; Zhang, J. (2020). Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités. StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00070-fra.pdf>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2020.html>

Infrastructure Canada. (2022). *Tracer la voie vers 2050 – Aller de l'avant avec l'Évaluation nationale des infrastructures*. <https://www.infrastructure.gc.ca/alt-format/pdf/nia-eni/nia-eni-2-fra1.pdf>

Institut canadien d'information sur la santé. (2021a). *Aperçu des impacts de la COVID-19 sur les systèmes de soins de santé*. <https://www.cihi.ca/fr/ressources-sur-la-covid-19/lincidence-de-la-covid-19-sur-les-systemes-de-sante-du-canada/vue-densemble>

Institut canadien d'information sur la santé. (2021b). *Incidence de la COVID-19 sur les soins de longue durée*. <https://www.cihi.ca/fr/ressources-sur-la-covid-19/lincidence-de-la-covid-19-sur-les-systemes-de-sante-du-canada/soins-de-longue-duree>

LaFlamme, S. Boissonneault, J.; Pelletier, L., Gervais, R. (2018). *Pour des modèles de vitalité : Le dynamisme culturel de la francophonie canadienne en milieu minoritaire*. Fédération culturelle canadienne-française. <https://www.fccf.ca/wp-content/uploads/2020/02/Le-dynamisme-culturel-de-la-francophonie-canadienne-en-milieu-minoritaire-2018.pdf>

Martin, T. (2010). Intégration professionnelle des immigrants francophones dans le secteur des nouvelles technologies : une étude de cas au Manitoba. *Revue du Nouvel-Ontario* (35-36), 107–136. <https://doi.org/10.7202/1005967ar>;

Mathias, C.; Popvic, A.; Lebel, A. (2021). Répercussions financières projetées de la pandémie de COVID-19 sur les universités canadiennes pour l'année universitaire 2020-2021. L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche. N° 81-955-M au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2021002-fra.htm>

Milan, A, & Ouellet-Léveillé, B. (2019). *Résultats du Recensement de 2016 : les professions comptant des travailleurs âgés*. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. 75-006-X201900100011

MNP. (2020). *How COVID-19 Impacts the Construction Industry*. <https://www.mnp.ca/en/insights/directory/how-covid-19-impacts-the-construction-industry>

- Mo, G.; Cukier, W.; Aputharajah, A.; Itano, M.; et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses. *Analyse de politiques*, 46(3), p. 261-271. DOI : 10.3138/cpp.2020-072
- Mwali, M. (2022). Official Language Minority Communities in Ontario: Understanding the Lived Experiences of Francophone Patients and their Nursing Care Providers [thèse de doctorat, Université d'Ottawa]. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/43331/1/Muray_Mwali_2022_Thesis.pdf
- Ng, E.; Sultana, A.; Wilson, K.; Blanchette, S.; Wisesingha, R. (2021). *Bâtir des lieux de travail inclusifs*. Les compétences dans un monde postpandémique. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Ba%CC%82tir-des-lieux-de-travail-inclusifs-Mai2021-FR.pdf>
- Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE]. (2020). *What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children? OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>
- Papademetriou, D. (2020). *Managing the Pandemic and Its Aftermath. Economies, Jobs, and International Migration in the Age of COVID-19*. Migration Policy Institute.
- Patrimoine canadien. (2016). *Consultations pancanadiennes sur les langues officielles 2016*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2016/12/consultations-pancanadiennes-langues-officielles-2016.html>
- Patrimoine canadien. (2021). *Voici comment le gouvernement du Canada a investi pour le recrutement et la rétention d'enseignants partout au pays* [Communiqué de presse du 3 mars 2021]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2021/03/voici-comment-le-gouvernement-du-canada-a-investi-pour-le-recrutement-et-la-retention-denseignants-partout-au-pays.html>
- Pépin, M.-B.; Chevrier, M.; Bertrand, D.J. (2021). *Redéfinir le secteur de la petite enfance francophone en Ontario*. Rapport des consultations présenté à l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO). https://afeseo.ca/wp-content/uploads/2020/04/AFÉSEO_Rapport-final_22fev21.pdf
- Pierroz, S. (2020a). Pénurie d'enseignants francophones: le point critique. *Le Droit Numérique*. <https://www.ledroit.com/2020/10/05/penurie-denseignants-francophones-le-point-critique-a0dc01c7a4f1ba394d246e957ddfa6d5>
- Pierroz, S. (2020b). Pénurie des enseignants francophones : le point critique. ONFR+. <https://onfr.tfo.org/penurie-des-enseignants-francophones-le-point-critique/>
- Radio Canada (2017a). *Les inscriptions en immersion française en hausse en Saskatchewan*.
- Radio Canada (2017b). *Les programmes d'immersion française victimes de leur succès en Ontario*.
- Radio Canada (2017c). *Moins de places dans les écoles d'immersion française de Vancouver*.
- Radio Canada (2017d). *Popularité de l'immersion française : pénurie d'enseignants dans la DSFM*.
- Reid, N. & Cranston, J. (2021). Provinces should act fast to avert a teacher shortage now and after COVID-19. *The Conversation*. <https://theconversation.com/provinces-should-act-fast-to-avert-a-teacher-shortage-now-and-after-covid-19-154930>
- Réseau de développement économique et d'employabilité [RDÉE Canada]. (2016). *Prospérité économique des francophones et Acadiens 2016 – Livre Blanc*. https://rdee.ca/wp-content/uploads/RDEE-LivreBlanc-FINAL_WEB-1.pdf
- RDÉE Canada. (2019a). *État de la situation en petite enfance francophone au Canada*. <https://fnscf.ca/wp-content/uploads/2020/09/%C3%89tat-de-la-situation-en-petite-enfance-2019.pdf>

RDÉE Canada. (2019b). *Plan global en petite enfance*. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/190531-RAPPORT-Petite-enfance.pdf>

RDÉE Canada. (2021a). *Étude d'impact de la COVID-19 sur le tourisme francophone et bilingue*. Communiqué de presse. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/Communique-de-presse-Etude-dimpact-de-la-COVID-19-sur-le-tourisme-francophone.pdf>

RDÉE Canada. (2021b). *Enquête sur les impacts de la COVID-19 et sur l'offre francophone et bilingue auprès d'entreprises touristiques au Canada*. <https://rdee.ca/wp-content/uploads/Enquete-impacts-covid-sur-offre-touristique.pdf>

Réseau de la recherche sur la francophonie canadienne. (2021). *Les impacts de l'enseignement supérieur à distance dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Capsule vidéo. <https://acufc.ca/soutien-a-la-recherche/#rrf>

RH Tourisme Canada. (S. d.). *Les faits sur le tourisme*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/faits-sur-le-tourisme/>

RH Tourisme Canada (2021a). *Information sur le marché de travail. Perspectives de la main-d'œuvre en tourisme après la pandémie*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/perspectives-de-la-main-doeuvre-en-tourisme-apres-la-pandemie/>

RH Tourisme Canada. (2021b). *Pénurie de main-d'œuvre. Et ce qu'il faut pour relancer la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme au Canada*. https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/RH_Tourisme_Canada_Penurie_de_main_doeuvre.pdf

RH Tourisme Canada. (2021c). *Priorités pour relever les défis de main-d'œuvre dans le secteur touristique*. Note de breffage à l'intention du Forum national des politiques. Congrès touristique 2021 de l'AITC (le 30 novembre 2021). https://tiac-aitc.ca/_Library/2021_Tourism_Congress_Documents/PTTIA_National_Policy_Forum_Paper_FR.pdf

RH Tourisme Canada. (2022a). *Suivant l'emploi en tourisme – Faits saillants sur l'incidence de la COVID*. <https://tourismhr.ca/fr/le-marche-du-travail/suivant-lemploi-en-tourisme/>

RH Tourisme Canada. (2022b). *More Job Losses, Unprecedented Decline, But Reason for Optimism*. <https://tourismhr.ca/2022/02/09/more-job-losses-unprecedented-decline-but-reason-for-optimism/>

RH Tourisme Canada. (2022c). *Mandat du Groupe de travail pancanadien sur la reprise et la croissance de la main-d'œuvre en tourisme. Réagir à la crise du marché du travail*. <https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/Groupe-de-travail-sur-la-reprise-et-la-croissance-de-la-main-doeuvre.pdf>

Science, M.; Thampi, N.; Bitnun, A. et coll. (2021). *School Operation for the 2021-2022 Academic Year in the Context of the COVID-19 Pandemic*. *Science Briefs of the Ontario COVID-19 Science Advisory Table 2(38)*. DOI: 10.47326/ocsat.2021.02.38.1.0

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2021). *Faits saillants : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2020/faits-saillants-saff-2020.html>

Smith, J. & Thompson S. (2022). *COVID-19, Caregiving and Careers of Alberta Teachers and School Leaders. A qualitative study*. Alberta Teachers Association Research. <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/COOR-101-37%20COVID%20Caregivers%20Careers%20Report%202022%2001.pdf>

Société de l'Acadie de Nouveau-Brunswick. (2019). *Livre blanc sur l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick*. https://www.sanb.ca/uploads/document/42/file/translations/82/SANB_LivreBlanc_WEB.pdf

Société royale du Canada. (2021). *Soutenir la résilience et la relance du Canada face à la COVID-19 grâce à des politiques et programmes d'immigration solides*. <https://rsc-src.ca/fr/covid-19-policy-briefing/soutenir-la-r%C3%A9silience-la-relance-du-canada-face-%C3%A0-la-covid-19-gr%C3%A2ce-%C3%A0-des>

Sociopol. (2021). *Études postsecondaires dans la langue de la minorité. Portrait et analyse des enjeux*. <https://icrml.ca/fr/recherches-et-publications/references/download/218/83831/47?method=view>

Socius. (2019). *Plan stratégique communautaire en immigration francophone 2018-2023*. Ébauche soumise à la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. https://fcfa.ca/wp-content/uploads/2019/02/8.-Plan_strategique_immfr_ebauche.pdf

Spicer, Z. & Mikhael, K. (2021). The impact of COVID-19 on Canada's public service: The view from the deputy minister's office. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/august-2021/the-impact-of-covid-19-on-canadas-public-service-the-view-from-the-deputy-ministers-office/>

Statistique Canada. (S. d.-a). *Administrations publiques*. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 2.0 https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=380372&CVD=380373&CPV=91&CST=01012017&CLV=1&MLV=5

Statistique Canada. (S. d.-b). *Emploi selon l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées et non désaisonnalisées, et tendance-cycle, 5 derniers mois (x 1 000)*. Tableau 14-10-0355-01. DOI : 10.25318/1410035501-fra

Statistique Canada. (S. d.-c). *Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées*. Tableau 14-10-0372-01. DOI : [10.25318/1410037201-fra](https://doi.org/10.25318/1410037201-fra)

Statistique Canada. (S. d.-d). *Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-631-x/2020004/pdf/s6-fra.pdf?st=1YFZEBqo>

Statistique Canada. (2017). *Recensement en bref – L'intégration linguistique des immigrants et les populations de langue officielle au Canada*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016017/98-200-x2016017-fra.cfm>

Statistique Canada. (2019). *Résultats du Recensement de 2016 : Rémunération des immigrants et des enfants d'immigrants appartenant aux minorités de langue officielle*. Regards sur la société canadienne. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00007-fra.pdf>

Statistique Canada. (2022). *Commerce de détail, janvier 2022*. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220318/dq220318a-fra.html>

Stewart, A. (2022). Canada headed for nursing shortage 'beyond anything we've ever experienced': experts. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/8487144/canada-covid-nursing-shortage-alarm/>

Su, S. et Jin, H. (2021). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les métiers spécialisés : Prestation canadienne d'urgence*. Statistique Canada, publication 81-595-M. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2021006-fra.htm>

Système de projection des professions au Canada. (SPPC). Gouvernement du Canada. Guiche emplois. *Analyse de tendances*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>

Tarry S. (2022). Lack of Talent Causing Retail Staffing and Employment Conundrum in Canada: Interview. *Retail Insider*. <https://retail-insider.com/retail-insider/2022/01/lack-of-talent-causing-retail-staffing-and-employment-conundrum-in-canada-interview/>

Traisnel, C.; Deschênes-Thériault, G.; Pépin-Filion, D.; Guinard Noël, J. (2019). *Réussir la rencontre. Les francophones nés à l'étranger et installés au Canada atlantique : contexte, accès, expérience, représentations*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques de l'Université de Moncton. https://icrml.ca/images/Rapport_1_reussir_la_rencontre_pour_site_web.pdf

Uppal, S. et Savage, K. (2021). *Le personnel des services de garde d'enfants au Canada*. Regards sur la société canadienne, n° 75-006-X au catalogue. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00005-fra.htm#n30-refa>

Wittchen, T. (2021). The French Language Teacher Shortage Data Infrastructure Project. *Leaders and Learners Issue 4*: pp.3-6. Canadian Association of School Systems Administrators. https://fnscf.ca/wp-content/uploads/2021/09/LL_Newsletter-2021-Issue-4.pdf

Wong, J. (2020). Teachers say return to school this fall has left them with overwhelming stress and a never-ending workload. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/teacher-questionnaire-pandemic-1.5775805>

Annexe I : Structure de l'étude

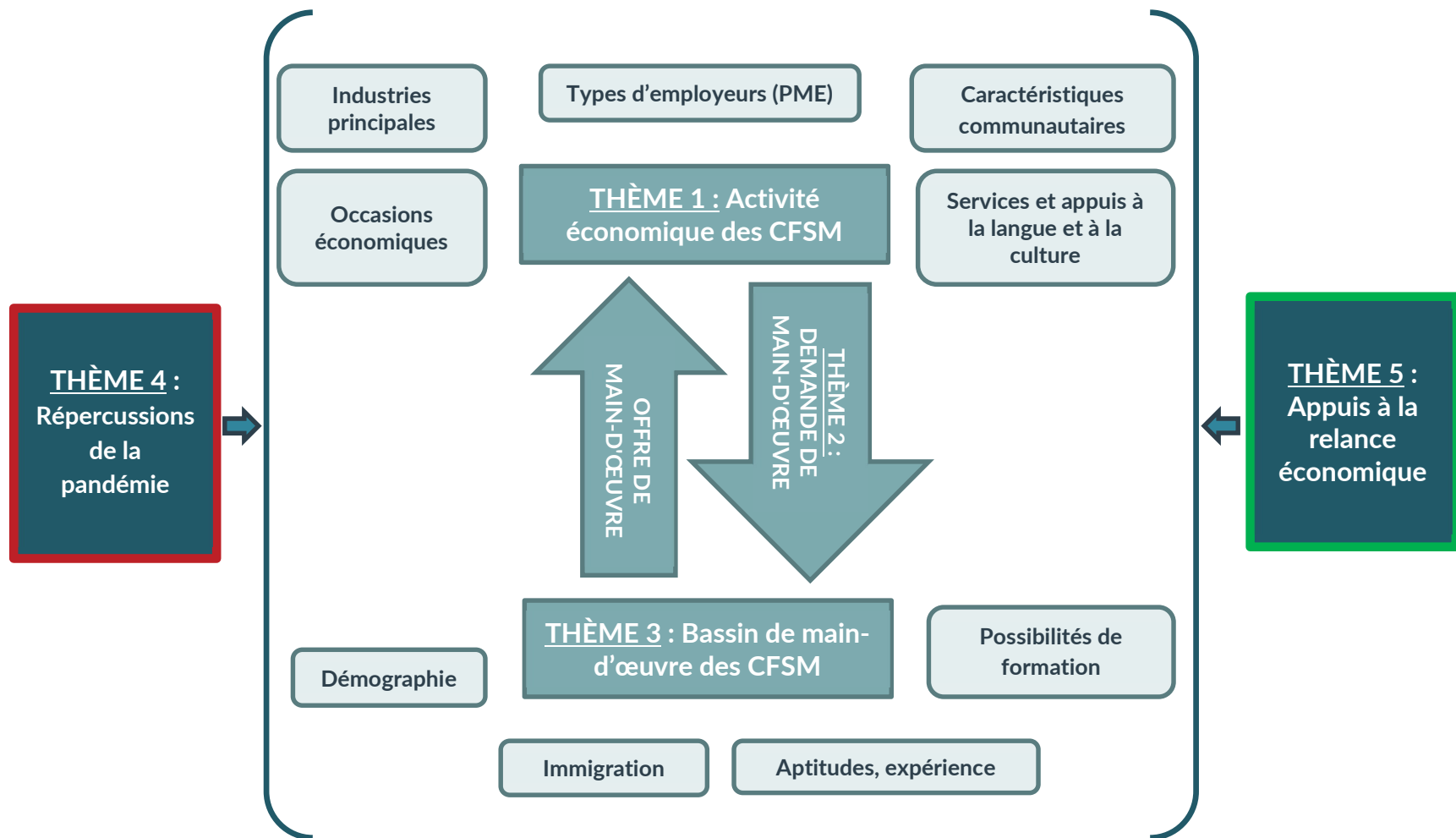
Les objectifs du projet « Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne » sont vastes et nécessitent une compréhension approfondie du marché du travail qui tient compte de son dynamisme et de multiples dimensions. Les interactions et les relations entre les répercussions de la pandémie, l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi que les liens avec l'activité économique sont au cœur de la présente étude.

Nous avons structuré l'étude autour de cinq grands thèmes (Tableau 10). Le premier volume du rapport final examine les thèmes 1 et 2 décrits ci-dessous, en mettant l'accent sur la description quantitative des industries et du bassin de main-d'œuvre. Les thèmes 3, 4 et 5 sont présentés dans le deuxième volume du rapport final. Enfin, les relations entre les cinq grands thèmes de l'étude sont représentées dans le schéma de la page suivante.

Tableau 10 : Structure de l'étude et thèmes de recherche

Thème	Contenus principaux
1. Le bassin de main-d'œuvre des CFSM	Description de la population des CFSM, y compris les caractéristiques démographiques, les professions principales et le niveau de scolarité des francophones de ces communautés. Les informations proviennent principalement du Recensement de 2016.
2. L'activité économique des CFSM avant la pandémie	Portrait de l'activité économique des CFSM avant la pandémie, y compris les principaux secteurs d'activité économique et les caractéristiques du marché du travail. Neuf industries importantes pour les CFSM sont analysées : le tourisme, la petite enfance, la culture, les services de santé, la construction, le commerce de détail, les administrations publiques, l'éducation primaire et secondaire ainsi que l'éducation postsecondaire.
3. La demande de main-d'œuvre	Analyse de la demande de main-d'œuvre dans les industries prioritaires ainsi que des compétences requises pour le travail.
4. Les répercussions de la pandémie	Description des répercussions de la pandémie qu'ont subies les industries principales retenues dans le cadre de l'étude, en mettant un accent particulier sur la demande de main-d'œuvre, sur les changements affectant l'offre de formation et sur les occasions de développement économique. Les données qualitatives sont la principale source d'information pour cette section.
5. Les appuis à la relance économique	Description des appuis à la relance économique et des initiatives réalisées à cette fin, en portant une attention particulière aux industries prioritaires pour les CFSM.

Figure 5 : Schéma de l'étude et thèmes d'analyse



Annexe II : Sommaire des mégatendances du marché du travail

Des mégatendances du marché du travail font l'objet de nombreuses recherches et études menées par des organismes qui surveillent l'évolution du marché du travail. Un sommaire des trois mégatendances documentées à ce jour, accompagné d'exemples de leurs répercussions possibles, a été élaboré par le CIMT et est présenté dans le tableau suivant. Ces tendances ne sont pas propres aux CFMS, mais elles risquent d'entraîner des répercussions qui se feront sentir sur ces communautés.

Tableau 11 : Exemples de mégatendances du marché du travail étudiées au Canada

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles
Progrès technologiques : <ul style="list-style-type: none"> • Automatisation de la production; • Intelligence artificielle (IA); • Numérisation; • Robotique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertes d'emploi généralisées ou rapides; • Restructuration des emplois existants; • Émergence de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières; • Demande accrue de compétences générales et de compétences techniques poussées; • Baisse de la demande de main-d'œuvre pour des emplois routiniers ou semi-spécialisés; • Évolution des modèles opérationnels.
Changements démographiques : <ul style="list-style-type: none"> • Vieillesse de la population; • Hausse de l'âge moyen de la population active; • Migration et immigration; • Urbanisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de travailleurs hautement qualifiés (surtout ceux possédant des compétences générales); • Difficultés budgétaires dues à la réduction de l'assiette fiscale (nombre supérieur d'individus inactifs âgés par rapport au nombre de travailleurs actifs); • Croissance économique freinée par les pénuries de main-d'œuvre.
Changements climatiques : <ul style="list-style-type: none"> • Températures moyennes plus élevées; • Événements météorologiques extrêmes d'intensité accrue. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de productivité en raison des conditions météorologiques exceptionnelles; • Évolution de la répartition des secteurs qui dépendent du climat (p. ex. l'agriculture et le tourisme); • Défis pour les secteurs à fortes émissions de carbone et pour le déplacement des travailleurs; • Investissements accrus dans les secteurs « verts »; • Apparition de nouveaux emplois et de nouvelles carrières, y compris de nouvelles exigences en matière de compétences.
Progrès technologiques : <ul style="list-style-type: none"> • Automatisation de la production; • Intelligence artificielle (IA); • Numérisation; • Robotique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertes d'emploi généralisées ou rapides; • Restructuration des emplois existants; • Émergence de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières; • Demande accrue de compétences générales et de compétences techniques poussées; • Baisse de la demande de main-d'œuvre pour des emplois routiniers ou semi-spécialisés; • Évolution des modèles opérationnels.

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles
Changements démographiques : <ul style="list-style-type: none"> • Vieillissement de la population; • Hausse de l'âge moyen de la population active; • Migration et immigration; • Urbanisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de travailleurs hautement qualifiés (surtout ceux possédant des compétences générales); • Difficultés budgétaires dues à la réduction de l'assiette fiscale (nombre supérieur d'individus inactifs âgés par rapport au nombre de travailleurs actifs); • Croissance économique freinée par les pénuries de main-d'œuvre.
Changements climatiques : <ul style="list-style-type: none"> • Températures moyennes plus élevées; • Événements météorologiques extrêmes d'intensité accrue. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de productivité en raison des conditions météorologiques exceptionnelles • Évolution de la répartition des secteurs qui dépendent du climat (p. ex. l'agriculture et le tourisme); • Défis pour les secteurs à fortes émissions de carbone et pour le déplacement des travailleurs; • Investissements accrus dans les secteurs « verts »; • Apparition de nouveaux emplois et de nouvelles carrières, y compris de nouvelles exigences en matière de compétences.

Source : CIMT (2018).

À ces mégatendances s'ajoutent celles observées en réaction aux répercussions de la pandémie et à la réalité mouvante des deux dernières années. Le Brookfield Institute et le Centre des compétences futures ont analysé la manière dont ces autres mégatendances pourraient se répercuter sur le marché du travail dans l'avenir dans l'ensemble du pays. Certaines répercussions possibles pourraient également découler des mégatendances plus documentées présentées dans le tableau précédent. Le tableau suivant présente des mégatendances observées à la suite de la pandémie et des exemples de leurs répercussions possibles sur le marché du travail, ces informations étant susceptibles d'alimenter la réflexion au sujet des stratégies de relance économique dans les CFMS.

Tableau 12 : Mégatendances du marché du travail observées à la suite de la pandémie

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles sur le marché du travail
<p>Vie en ligne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail à distance en permanence; • Essor des régions rurales; • Perturbation des établissements d'enseignement postsecondaire; • Loisirs numériques immersifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des ententes de travail à distance prolongées pourraient avoir une incidence sur le recrutement du personnel. De plus, la flexibilité que procure le travail à distance pourrait éloigner la population active des grandes régions urbaines et même permettre à certains secteurs économiques d'embaucher de la main-d'œuvre internationale; • Les programmes de développement des compétences et de formation en personne pourraient ne plus être la norme, ce qui entraînerait des répercussions sur les établissements d'enseignement postsecondaire. En parallèle, la ludification de l'éducation, du travail et de la vente au détail pourrait entraîner des répercussions considérables sur les compétences requises dans ces domaines; • Les espaces numériques immersifs pourraient mener à des compétences sociales évoluées et au développement de compétences numériques. Par ailleurs, il pourrait y avoir une augmentation des services en lien avec la santé mentale pour répondre aux problèmes d'isolement social et d'épuisement ainsi qu'à la perte de capital social et de compétences relationnelles.
<p>Remise en question du capitalisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mouvement de décroissance; • Recul de l'égalité des sexes; • Travailleurs à l'avant-plan; • Services publics à prix élevés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une plus grande valorisation des objectifs sociaux et écologiques plutôt que de la croissance économique pourrait gagner en popularité. Ceci pourrait tout d'abord entraîner une diminution de la consommation et un accent sur le minimalisme, puis donner lieu à une baisse de la demande pour les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie. Ainsi, les sources nationales de richesse pourraient délaisser la vente de ressources et de produits matériels pour se concentrer davantage sur la propriété intellectuelle; • En raison des inégalités des répercussions économiques de la COVID-19 pour les femmes, l'économie des soins non rémunérés pourrait être évaluée différemment et rallier de nouveaux partisans. Entre autres, il pourrait y avoir plus d'entrepreneures ou de travailleuses autonomes pour maximiser la flexibilité de ces soins, mais moins de soutien de l'assurance sociale et de l'assurance-maladie pour les familles; • Une augmentation des dépenses publiques pour soutenir une reprise économique plus équitable pourrait amener les futurs gouvernements à réduire leurs dépenses par des coupures et des privatisations afin de gérer leurs déficits. Par exemple, de nouvelles politiques de distribution des richesses, comme le revenu de base universel, pourraient être mises en place pour fournir un salaire plus équitable aux travailleurs. Par

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles sur le marché du travail
	<p>ailleurs, les politiques de distribution des richesses pourraient inciter les personnes fortunées à quitter le pays, ce qui pourrait contribuer à une perte de talents;</p> <ul style="list-style-type: none"> • On pourrait observer davantage de travailleurs dans l'« économie des petits boulots » au lieu du marché du travail traditionnel. L'offre de travailleurs contractuels ou intérimaires pourrait augmenter si les structures de prestation et les protections à l'intention de la main-d'œuvre non traditionnelle devaient se renforcer.
<p>Technologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatisation à l'échelle nationale; • Utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA); • Amélioration humaine. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation de l'adoption des technologies d'automatisation du travail pourrait avoir une incidence sur les types de tâches dont les employés sont responsables et sur la nature générale du travail. Alors que certains emplois pourraient disparaître, d'autres pourraient changer et de nouveaux emplois qui tirent parti des applications d'automatisation et les complètent pourraient être créés. La croissance dans les secteurs de la fabrication de pointe et de la robotique pourrait nécessiter davantage de main-d'œuvre hautement spécialisée; • L'inquiétude croissante à l'égard des mégadonnées, de l'intelligence artificielle (IA) et de la confidentialité des données pourrait donner lieu à des pressions pour une utilisation éthique des technologies et à des changements de réglementation subséquents. Il pourrait y avoir une hausse de la demande d'éthiciens en matière d'IA et de spécialistes de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention des équipes de développement de produits; • Les avancées en matière de technologies d'amélioration du cerveau pourraient amener l'humain et la machine à travailler ensemble de manière novatrice, modifiant ainsi la façon d'acquérir de nouvelles compétences et d'accomplir des tâches; • On pourrait assister à une croissance dans un certain nombre de nouveaux secteurs (logiciel + matériel), y compris la conception d'environnements virtuels, les interfaces ludiques, les applications de l'IA dans le monde réel, le développement de produits de haute technologie et la fabrication d'implants, de composants et de prothèses; • La demande pour des services de santé étendus, comme l'optométrie, la physiothérapie et la massothérapie, pourrait augmenter à mesure que les Canadiens s'adaptent aux augmentations cognitives et à leurs effets sur le corps humain.
<p>Crise climatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incendies, inondations et autres catastrophes; • Révolution de l'énergie verte; • Contamination de l'air et de l'eau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation continue des feux de forêt et des inondations pourrait se traduire par une hausse de la demande de premiers intervenants et par une augmentation des dépenses publiques en gestion des catastrophes. On pourrait observer une hausse dans les industries et les produits associés à la gestion des catastrophes et il pourrait être courant de faire carrière dans le domaine de la gestion des catastrophes. Les secteurs des technologies propres et de l'innovation pourraient croître par nécessité et en raison d'une augmentation générale de la conscientisation environnementale. Par ailleurs, si le Canada devait accueillir des migrants climatiques internationaux, il pourrait y avoir un afflux de main-d'œuvre disponible au pays; • Les investissements dans les technologies à faibles émissions de carbone et carboneutres et le soutien apporté à ces technologies pourraient continuer à augmenter. La disponibilité de l'énergie à faible coût pourrait stimuler des avancées importantes dans le secteur des technologies, ce qui mènerait à une

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles sur le marché du travail
	<p>croissance dans des domaines comme l'informatique quantique. La science du climat (ainsi que les connaissances et les compétences connexes) pourrait être intégrée dans des domaines tels que la souscription et l'analyse des risques. Le Canada pourrait investir dans l'agriculture durable, créant de nouvelles perspectives pour le secteur agricole et les emplois connexes;</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contamination de l'environnement et la marchandisation des nécessités de subsistance comme l'air et l'eau pourraient occasionner l'adoption de nouvelles mesures de protection, ce qui entraînerait des répercussions sur les secteurs canadiens de l'agriculture et des ressources naturelles; • Les employés éventuels pourraient choisir leur lieu de travail en fonction de l'empreinte carbone de l'entreprise et de l'adoption de politiques d'entreprise en matière d'énergie verte (p. ex. des bornes de recharge pour les véhicules électriques).
<p>Population :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre le racisme; • Retraite active; • Garde d'enfants gratuite; • Grève des naissances; • Résidents numériques; • Génération Z. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les régions réputées pour leurs politiques et leurs programmes de lutte contre le racisme pourraient plus facilement attirer de précieux talents, ce qui leur donnerait un avantage économique considérable. Les efforts déployés pour surmonter les obstacles à la création et à la croissance d'une entreprise peuvent mener à un plus grand nombre d'entrepreneurs et de fondateurs autochtones, noirs et de couleur; • Il pourrait y avoir une demande pour de nouveaux postes directement associés à la lutte contre le racisme, à l'équité, au bien-être et aux conflits. Des sommes pourraient aussi être investies dans la formation et l'éducation. De plus, il pourrait y avoir une demande accrue de consultants et de membres d'équipes de direction responsables de la diversité et de l'inclusion; • À mesure que la population canadienne vieillit, son bassin de main-d'œuvre vieillit également, ce qui nécessite de nouvelles approches en matière de reconversion et d'adaptation des employés, car les Canadiens travaillent au-delà de l'âge typique de la retraite. La demande de services de santé financés par l'État pour soutenir une population active vieillissante pourrait aussi augmenter; • Si de nouvelles politiques telles qu'une politique de gratuité des services de garde d'enfants étaient mises en place pour encourager la population à avoir des enfants et pour soutenir l'égalité des sexes, le taux de natalité du Canada pourrait augmenter. Un programme national de garde d'enfants pourrait entraîner une forte augmentation de la demande de travailleurs dans le domaine de la garde d'enfants, de l'éducation de la petite enfance ainsi que de la gestion et de la certification des garderies. De plus, dans le cas où l'adoption de ce programme serait variable d'une région à l'autre, la concurrence pourrait s'accroître entre les régions qui le mettent en œuvre et celles qui ne le font pas; • À l'inverse, le taux de natalité du Canada pourrait encore baisser en raison des préoccupations relatives aux changements climatiques et à l'incertitude des jeunes familles à l'échelle mondiale. Une plus grande participation des femmes au marché du travail pourrait supprimer complètement les effets négatifs actuels sur la carrière des femmes et leur progression professionnelle. De plus, le Canada pourrait chercher à attirer des étudiants étrangers et de jeunes travailleurs;

Mégatendance	Exemples de répercussions possibles sur le marché du travail
	<ul style="list-style-type: none"> • Les populations numériques pourraient augmenter à l'échelle mondiale si l'on adoptait plus largement des programmes de résidence numérique qui accueillent les entrepreneurs internationaux pour exercer leurs activités de manière numérique; • La demande de possibilités de reconversion pourrait augmenter alors que des travailleurs prendront leur retraite d'une carrière et en entreprendront une autre. Les employeurs pourraient avoir besoin de tenir compte des travailleurs de plusieurs générations et d'adapter les mesures incitatives et la rémunération en conséquence; • L'économie numérique pourrait connaître une croissance importante, tandis que les entreprises traditionnelles pourraient devenir moins concurrentielles; • Les salaires des employés canadiens pourraient diminuer s'ils sont en concurrence avec les talents mondiaux, ce qui pourrait entraîner la demande d'un salaire minimum mondial; • Les politiques fiscales devront peut-être être actualisées pour refléter les changements dans les tendances mondiales de l'emploi; • Les consommateurs (notamment ceux de la génération Z) pourraient exiger que toutes les entreprises deviennent des entreprises socialement responsables qui tiennent pleinement compte des valeurs importantes pour les communautés, les travailleurs, l'environnement et la chaîne d'approvisionnement, aux côtés des actionnaires.
Bien-être et retour à la nature	<ul style="list-style-type: none"> • Les emplois associés à l'entretien et à la surveillance des parcs publics pourraient être plus nombreux. D'autre part, la demande d'équipements de loisirs de plein air (vélos, skis, etc.) pourrait continuer à augmenter. De plus, le tourisme de nature au Canada pourrait connaître un essor, entraînant une relance économique pour les villes rurales situées à proximité d'attrait naturels (parcs provinciaux et nationaux, etc.). Enfin, la demande d'aliments achetés dans les épiceries pourrait diminuer, car les gens pourraient cultiver une quantité plus importante de fruits et de légumes à domicile; • La demande de main-d'œuvre pourrait augmenter dans les industries créatives numériques, comme dans la conception de jeux vidéo et la conception d'environnements de réalité virtuelle pour le travail, les loisirs et l'éducation. D'autre part, les grandes entreprises pourraient miser sur la créativité et l'innovation en investissant du temps dans la créativité et en mettant en place des conditions favorisant la créativité (p. ex. collaboration ou temps et espace pour une réflexion approfondie). Enfin, l'économie canadienne pourrait ne pas être en mesure de soutenir les activités artistiques et culturelles, ce qui pourrait entraîner un déclin à long terme de ce secteur et diminuer le désir de faire carrière dans ce domaine.

Source : Adapté de Brookfield Institute, Centre de compétences futures (2021). *Bats-toi, Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID* https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Bats-toi-signé-et-persiste_Final.pdf

Annexe III : Initiatives d'appui à l'intention des entreprises pour favoriser la relance économique

Dans cette section, nous présentons une liste d'initiatives d'appui à l'intention des entreprises en date de février 2022. Il convient de noter que les noms des initiatives ont été modifiés au cours des deux dernières années. Dans la mesure du possible, l'évolution des initiatives et les adaptations dont elles ont fait l'objet selon les circonstances sont indiquées à la suite de la description. La description initiale date, dans la majorité de cas, des initiatives telles qu'elles ont été décrites en juin 2021. Des mises à jour en date de février 2022 sont indiquées, le cas échéant.

Tableau 13 : Initiatives d'appui du gouvernement fédéral

Nom de l'initiative	Montant	Description
Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)²³²	82 530 000 000 \$	Subvention salariale jusqu'à 75 % du salaire d'un employé qui travaille pour un employeur admissible. Cette subvention permet de maintenir les employés en poste ou de les réembaucher, et ainsi d'éviter les mises à pied. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La SSUC a pris fin le 23 octobre 2021 et a été remplacée par trois nouveaux programmes: le Programme de relance pour le tourisme et l'accueil (PRTA), le Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées (PREPDT) et le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC).
Prolongation du programme de Travail partagé²³³	1 553 824 844 \$	La durée maximale des ententes relatives au travail partagé passera de 38 à 76 semaines partout au Canada pour les employeurs touchés par la COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Alors que le programme de Travail partagé permettant aux employeurs et aux employés d'éviter des mises à pied est un programme fédéral permanent, le programme de Travail partagé – COVID-19 demeure uniquement effective jusqu'au 24 septembre 2022. Ces mesures adoptées lors de la pandémie prolongent la durée des accords de Travail partagé de 38 semaines supplémentaires. Cela porte le total à 76 semaines (quel que soit le nombre de semaines utilisées avant le 14 mars 2020) suivi de la possibilité d'un nouvel accord subséquent de 26 semaines.

²³² Gouvernement du Canada (2022a). *Soutien aux salaires et à l'embauche pour les entreprises touchées par la COVID-19*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence.html>

²³³ Gouvernement du Canada (2022b). *Programme de travail partagé*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Prêts sans intérêt du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) ²³⁴	47 850 000 000 \$	Le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) offre aux petites entreprises et aux organismes à but non lucratif qui ont vu leurs revenus diminuer en raison de la COVID-19, mais qui doivent continuer de payer des frais ne pouvant être reportés tels que le loyer, les services publics, les assurances, les taxes et impôts et les salaires, des prêts pouvant atteindre 60 000 dollars sans intérêt assortis d'une radiation partielle. Le CUEC a récemment été élargi pour y inclure un prêt supplémentaire sans intérêt de 20 000 dollars, dont la moitié sera radiée si le remboursement est effectué avant le 31 décembre 2022, faisant passer le montant actuel de 40 000 dollars à 60 000 dollars, dont 20 000 dollars seront radiés si le solde du prêt est remboursé avant le 31 décembre 2022. Les propriétaires d'entreprise peuvent présenter leur demande jusqu'au 30 juin 2021 auprès de leur banque et coopérative de crédit. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La date limite du remboursement des prêts du CUEC menant à une radiation partielle de ces prêts a été reportée au 31 décembre 2023 pour tous les emprunteurs admissibles en règle.
Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) ²³⁵	4 360 000 000 \$	La Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) offre un soutien au loyer et à l'hypothèque direct et facile d'accès aux entreprises, organismes de bienfaisance et organismes à but non lucratif admissibles pouvant atteindre 65 % des dépenses admissibles. Ce soutien est offert directement aux locataires. Les organismes admissibles dont les activités sont durement touchées par une ordonnance de santé publique obligatoire émise par une autorité de santé publique admissible peuvent recevoir une subvention complémentaire de 25 % par l'intermédiaire de la mesure de soutien en cas de confinement. Combinées, la subvention au loyer et la mesure de soutien en cas de confinement ont pour effet de permettre aux entreprises, aux organismes à but non lucratif et aux organismes de bienfaisance durement touchés par le confinement de recevoir du soutien, soit jusqu'à 90 % du montant de leur loyer. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Désormais nommé le Soutien aux dépenses de loyer et de propriété pour les entreprises touchées par la COVID-19. Le programme a été prolongé jusqu'au 12 mars 2022. La Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) a pris fin le 23 octobre 2021 et a été remplacée par 2 nouveaux programmes, soit le Programme de relance pour le tourisme et l'accueil (PRTA) et le Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées (PREPDT).

²³⁴ Gouvernement du Canada (2022c). *Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)*. <https://ceba-cuec.ca/fr/>

²³⁵ Gouvernement du Canada (2022d). *Soutien aux dépenses de loyer et de propriété pour les entreprises touchées par la COVID-19*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-urgence-loyer.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme de crédit pour les secteurs très touchés (PCSTT)²³⁶	295 200 000 \$	Le Programme de crédit pour les secteurs très touchés (PCSTT) permet aux entreprises qui sont aux prises avec des difficultés en raison de la COVID-19, d'obtenir des prêts garantis à faible taux d'intérêt, d'un montant allant de 25 000 \$ à un million de dollars, pour combler leurs besoins en matière de flux de trésorerie opérationnels. Le PCSTT est accessible aux entreprises qui œuvrent dans des secteurs comme le tourisme, l'accueil et l'hébergement, la restauration et celles qui offrent principalement des services en personne. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2022
Garantie de prêt pour les petites et moyennes entreprises²³⁷		- Dans le cadre du Programme de crédit aux entreprises, Exportations et développement Canada (EDC) collabore avec les institutions financières pour garantir 80 % des nouveaux crédits d'exploitation et des prêts à terme pouvant atteindre 6,25 millions de dollars pour les petites et moyennes entreprises (PME). Ce soutien financier doit être utilisé pour les dépenses opérationnelles et est disponible aux entreprises exportatrices et non exportatrices. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La période d'intégration pour la Garantie – PCE d'EDC a pris fin le 31 décembre 2021. Toutefois, il est à noter que dans l'éventualité où une Garantie – PCE par l'entremise d'une institution financière a été mise en place, la couverture d'EDC au titre de cette garantie se poursuivra jusqu'à un maximum de cinq ans après la date de signature du prêt.
Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires²³⁸		- Des prêts pouvant atteindre 250 000 \$ aux propriétaires d'entreprise et entrepreneurs noirs afin qu'ils puissent faire croître leur entreprise et réussir aujourd'hui et à l'avenir. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Il est à noter que, n'ayant pas un lien direct avec la pandémie, les Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires sont une initiative permanente
Programme de prêts conjoints pour les PME²³⁹		- Par l'entremise du Programme de crédits aux entreprises, la Banque de développement du Canada (BDC) collabore avec des institutions financières pour cofinancer des prêts à terme pouvant atteindre 6,25 millions de dollars aux PME pour répondre à leurs besoins opérationnels sur capacité d'autofinancement. Le programme offre des montants de financement maximum différents en fonction des revenus de l'entreprise. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme ne semble plus exister. Aucune information trouvée

²³⁶ BDC. (2022a). *Garantie du Programme de crédit pour les secteurs très touchés (Garantie du PCSTT)*. <https://www.bdc.ca/fr/soutien-special/pcstt?ref=shorturl-pcstt>

²³⁷ EDC. (S. d.). *Garantie – Programme de crédit aux entreprises d'EDC*. <https://www.edc.ca/fr/solutions/fonds-roulement/garantie-pce.html>

²³⁸ Federation of African Canadian Economics. (S. d.). *Accroître le bien-être économique et la richesse des noirs canadiens*. <https://facecoalition.com/fr>

²³⁹ BDC. (2022b). *De l'information pour aider votre entreprise à prendre action durant la crise de la COVID-19*. <https://www.bdc.ca/fr/soutien-special/soutien-special-programme-prets-conjoints>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Fonds d'aide et de relance régionale (FARR)²⁴⁰	2 000 000 000 \$	Fonds pour appuyer davantage d'entreprises et d'organisations dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière, la technologie, le tourisme et d'autres qui sont essentiels pour les régions et l'économies locales. Ce fond est spécifiquement destiné à ceux qui pourraient avoir besoin d'une aide supplémentaire pour se remettre de la pandémie COVID-19 et qui n'ont pas pu accéder aux autres mesures de soutien. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Programme de financement pour les moyennes entreprises²⁴¹		- Des prêts commerciaux allant de 12,5 millions de dollars à 60 millions de dollars aux entreprises de taille moyenne particulièrement touchées par la pandémie de COVID-19 et dont les besoins de crédit dépassent ce qui est déjà disponible dans le cadre du Programme de de crédits aux entreprises et autres mesures. La BDC prévoit que le programme s'appliquera aux entreprises dont les revenus annuels sont supérieurs à 100 millions de dollars. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 décembre 2021.
Programme pour le marché intermédiaire – Financement et garanties²⁴²		- Programme d'EDC pour que les entreprises dont les revenus se situent généralement entre 50 millions et 300 millions de dollars peuvent obtenir les liquidités requises pour maintenir leurs activités. EDC continuera de collaborer avec les institutions financières pour garantir 75 % de tout nouveau crédit d'exploitation ou prêt à terme garanti par les flux de trésorerie, protection allant de 16,75 millions de dollars à 80 millions de dollars. La protection est offerte aux exportateurs, aux investisseurs internationaux et aux entreprises actives uniquement sur le marché canadien. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Renommé la Garantie – Programme de crédit aux entreprises d'EDC. Le programme a pris fin le 31 décembre 2021.
Soutien aux entreprises autochtones durant la pandémie et jusqu'au rétablissement des activités²⁴³	117 000 000 \$	Des contributions financières non remboursables pour aider à soutenir les couts d'exploitation des entreprises de propriété communautaire ou collective des Premières Nations, des Inuits et des Métis, y compris les microentreprises, dont les revenus ont été affectés par la pandémie de COVID-19. Le fond vise à soutenir les entreprises qui ne sont pas admissibles aux autres mesures d'aide COVID-19 du gouvernement du Canada. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Renommé les Fonds d'appui aux entreprises communautaires autochtones. Le programme demeure en cours en 2022 et demeure en cours jusqu'au rétablissement de la pandémie.

²⁴⁰ Gouvernement du Canada. (2021d). *Fonds d'aide et de relance régionale* : Aperçu. https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/h_07682.html

²⁴¹ BDC (2022b).

²⁴² EDC. (S.d.).

²⁴³ Gouvernement du Canada. (2021e). *Fonds d'appui aux entreprises communautaires autochtones*. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1596809415775/1596809469296>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE)²⁴⁴	-	Financement de transition aux plus grands employeurs du Canada dont les besoins financiers durant la pandémie ne peuvent être comblés par les mécanismes conventionnels. Le CUGE contribue alors à faire en sorte que ces employeurs puissent poursuivre leurs activités. L'aide est versée par la Corporation de développement des investissements du Canada, en collaboration avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada et le ministère des Finances.
Mesures de soutien aux entreprises autochtones²⁴⁵	306 800 000 \$	Financement pour aider les petites et moyennes entreprises autochtones et soutenir les institutions financières autochtones qui leur offrent du financement. Ces fonds permettront à ces entreprises d'obtenir des prêts à court terme sans intérêt et des contributions non remboursables de la part des institutions financières autochtones, qui offrent des services de financement et de soutien aux entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis. L'aide financière aux entreprises autochtones sera fournie par l'entremise des institutions financières autochtones, et elle sera gérée par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement et les sociétés métisses de financement en partenariat avec Services aux Autochtones Canada. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 30 juin 2021.
Prestation canadienne de la relance économique (PCRE)²⁴⁶	-	La PCRE verse 500 \$ par semaine (450 \$ après les impôts retenus à la source) pendant un maximum de 38 semaines aux travailleurs qui : (i) ne sont ni employés ni travailleurs autonomes pour des raisons liées à la COVID-19 ou qui ont vu une réduction de leur revenu d'au moins 50 % en raison de la COVID-19; (ii) qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi; et (iii) satisfont à tous les critères d'admissibilité pour la période visée par leur demande. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 23 décembre 2021.
Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE)²⁴⁷	-	La PCMRE verse 500 \$ par semaine (450 \$ après les impôts retenus à la source) pendant un maximum de quatre semaines, aux travailleurs qui : (i) sont dans l'impossibilité de travailler pendant au moins 50 % de la semaine parce qu'ils ont contracté la COVID-19; (ii) doivent s'isoler en raison de la COVID-19; (iii) ont des conditions sous-jacentes, suivent des traitements ou ont contracté d'autres maladies qui, selon l'avis d'un médecin, d'un infirmier praticien, d'une personne

²⁴⁴ Corporation de financement d'urgence d'entreprises du Canada [CFUEC]. (S. d.). *Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE)*. <https://www.cdev.gc.ca/fr/cuge/>

²⁴⁵ Gouvernement du Canada (2021e).

²⁴⁶ Gouvernement du Canada. (2021f). *Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) – Fermée*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/prestati-on-relance-economique.html>

²⁴⁷ Gouvernement du Canada. (2022e). *Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE)*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/prestati-on-maladie-relance-economique.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
		<p>en situation d'autorité, d'un gouvernement ou d'une autorité de santé publique, les rendraient plus vulnérables à la COVID-19.</p> <p><u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Une demande peut être déposée pour un total allant jusqu'à 6 semaines entre le 27 septembre 2020 et le 7 mai 2022.</p>
Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA)²⁴⁸	-	<p>La PCREPA verse 500 \$ par semaine (450 \$ après les impôts retenus à la source) par ménage pendant un maximum de 38 semaines, aux travailleurs : (i) qui sont dans l'impossibilité de travailler pendant au moins 50 % de la semaine parce qu'ils doivent prendre soin d'un enfant de moins de 12 ans ou d'un proche dont l'école, le service de garde ou l'établissement de soins est fermé en raison de la COVID-19;</p> <p>(ii) dont l'enfant ou le proche est malade, en quarantaine ou à risque de développer de graves complications s'il devait contracter le virus.</p> <p><u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Chaque ménage peut faire une demande pour un total allant jusqu'à 44 semaines entre le 27 septembre 2020 et le 7 mai 2022.</p>
Fonds pour l'emploi et la croissance²⁴⁹	700 000 000 \$	<p>Le Fonds pour l'emploi et la croissance offre du financement aux entreprises et aux organisations pour les aider à créer des emplois et à préparer les économies locales à une croissance à long terme. Le Fonds, administré par les agences de développement régional (ADR) du Canada, fournit 700 millions de dollars à l'échelle nationale sur 3 ans, ce qui comprend jusqu'à 70 millions de dollars consacrés aux entreprises créées après janvier 2020 qui répondent aux critères d'admissibilité.</p> <p><u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours.</p>
Initiative d'appui aux grands festivals et événements dans l'Ouest canadien²⁵⁰	-	<p>Cette initiative aide les grands festivals et événements canadiens à adapter et à améliorer leurs activités afin d'assurer la continuité de leur succès. Les festivals et événements majeurs et récurrents dont les revenus annuels dépassent 10 millions de dollars peuvent être admissibles à une aide financière, y compris des contributions généralement non remboursables à des organismes sans but lucratif et des contributions généralement remboursables à des organismes à but lucratif.</p> <p><u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours.</p>

²⁴⁸ Gouvernement du Canada. (2022f). *Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA)*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/prestation-relance-economique-proches-aidants.html>

²⁴⁹ Gouvernement du Canada. (2021g). *Fonds pour l'emploi et la croissance*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07737.html>

²⁵⁰ Gouvernement du Canada. (2021h). *Initiative d'appui aux grands festivals et événements dans l'Ouest canadien*. <https://www.wd-deo.gc.ca/fra/20178.asp>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Garantie du Programme de crédit pour les secteurs très touchés (Garantie du PCSTT)²⁵¹	-	Les entreprises fortement touchées par le COVID-19 peuvent accéder à des prêts garantis à faible taux d'intérêt de 25 000 à 1 million de dollars pour couvrir les besoins de trésorerie opérationnelle. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 31 mars 2022.
Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC)²⁵²	595 000 000 \$	Offre aux employeurs admissibles une subvention pouvant atteindre 50 pour cent de la rémunération supplémentaire versée aux employés actifs admissibles entre le 6 juin 2021 et le 20 novembre 2021. Ce programme vise à aider les entreprises durement touchées à embaucher les travailleurs qu'ils ont besoin pour se rétablir et de croire à mesure que les économies locales rouvrent. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a été instauré pour 2021-2022.
Soutien sous forme de crédit et de liquidité pour le secteur agricole et agroalimentaire²⁵³	-	La capacité de prêter de Financement agricole Canada (FAC) a été augmentée de 5 milliards de dollars additionnels afin d'aider les agriculteurs aux prises avec des problèmes de trésorerie et les entreprises de transformation d'aliments touchées par la perte de ventes. De plus, FAC propose les options suivantes : un report des paiements de capital et d'intérêts pendant six mois pour les prêts existants OU un report des paiements de capital pendant une période maximale de 12 mois ainsi que l'accès à une ligne de crédit supplémentaire jusqu'à un montant maximal de 500 000 \$, garantie par un contrat de sureté générale.
Jeunes entrepreneurs²⁵⁴	20 100 000 \$	Soutien du gouvernement pour permettre à Futurpreneur Canada d'offrir à ses clients un allègement de leurs paiements pour une période allant jusqu'à 12 mois. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2020.
Initiative de relance régionale de l'aérospatiale²⁵⁵	250 000 000 \$	L'Initiative de relance régionale de l'aérospatiale (IRRA) est un programme national qui fournira 250 millions de dollars sur trois ans pour aider le secteur canadien de l'aérospatiale à émerger de la pandémie et à demeurer concurrentiel sur la scène mondiale. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : L'initiative prend fin en 2024.

²⁵¹ BDC (2022a).

²⁵² Gouvernement du Canada. (2021i). *Aider les entreprises durement touchées à embaucher plus de travailleurs grâce au programme d'embauche pour la relance économique du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/06/aider-les-entreprises-durement-touchees-a-embaucher-plus-de-travailleurs-grace-au-programme-dembauche-pour-la-relance-economique-du-canada.html>

²⁵³ FAC. (S. d.). *Programme de soutien de FAC – COVID-19*. <https://www.fcc-fac.ca/fr/covid-19/details-du-programme.html>

²⁵⁴ Futurpreneur. (2020). *Soutien en réponse à la COVID-19 : Futurpreneur couvrira les versements sur prêt pendant six mois et offrira des prêts complémentaires*. <https://www.futurpreneur.ca/fr/press-media/covid-19-support-futurpreneur-to-cover-loan-payments-for-six-months-and-provide-top-up-loans/>

²⁵⁵ Gouvernement du Canada. (2021j). *Initiative de relance régionale de l'aérospatiale*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07738.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme de prêts d'urgence d'Ulnooweg ²⁵⁶		- Aide financière maximale de 40 000 \$ disponible, 25 % du montant total du prêt étant non remboursable. La portion remboursable (75 % du montant du prêt) est sans intérêt. La durée du prêt peut aller jusqu'à 48 mois, sans aucun paiement requis pendant les 12 premiers mois. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme ne semble plus exister. Page Web inexistante.
Programme de relance pour le tourisme et l'accueil (PRTA) ²⁵⁷		- Programme de subvention pour les salaires, pour le loyer, ou pour les deux visant à soutenir les entreprises, organismes de bienfaisance ou organismes à but non lucratif au Canada ayant été touchés par la pandémie de COVID-19. Pour être admissibles, ceux-ci doivent œuvrer dans le secteur du tourisme, de l'accueil, des arts, du divertissement ou des loisirs, ou doivent avoir été touchés par une restriction sanitaire admissible. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 12 mars 2022.
Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées (PREPDT) ²⁵⁸		- Les organisations durement touchées qui ne sont pas admissibles au Programme de relance pour le tourisme et l'accueil et qui sont durement touchées depuis le début de la pandémie seraient admissibles au soutien salarial et pour le loyer dans le cadre du Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées, à condition qu'elles satisfassent aux deux conditions d'admissibilité suivantes : une réduction moyenne mensuelle des revenus d'au moins 50 % au cours des 13 premières périodes d'admissibilité à la Subvention salariale d'urgence du Canada (baisse des revenus sur une période de 12 mois); une baisse des revenus du mois en cours d'au moins 50 %. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours.
Soutien au secteur du transport aérien du Canada ²⁵⁹		- Pour aider les aéroports à réduire les contraintes de coûts tout en leur permettant de conserver leur flux de trésorerie alors qu'ils composent avec les répercussions de la COVID-19 sur leurs sources de revenus, le gouvernement renonce aux loyers payés sur les baux fonciers pour les 21 administrations aéroportuaires qui forment une partie du Réseau national des aéroports et qui paient un loyer au gouvernement. Le gouvernement renonce aux paiements de loyers pour les mois de mars 2020 jusqu'à décembre 2020. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2020.
Adaptation du Programme	120 000 000 \$	Le gouvernement du Canada adapte le Programme d'infrastructure Investir dans le Canada pour faire face aux impacts de la COVID-19. Il modifie le programme, qui est mis en œuvre dans le

²⁵⁶ OpportunitésNB. (S. d.). *Programme de prêts d'urgence d'Ulnooweg*. <https://onbcanada.ca/fr/guide-for-businesses-provincial-and-federal-relief-measures-fr/>

²⁵⁷ Gouvernement du Canada. (2022g). *Programme de relance pour le tourisme et l'accueil (PRTA)*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subventions-salaires-loyer/programme-relance-tourisme-accueil.html>

²⁵⁸ Gouvernement du Canada. (2022h). *Programme de relance pour les entreprises les plus durement touchées (PREPDT)*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/subventions-salaires-loyer/programme-relance-entreprises-durement-touchees.html>

²⁵⁹ Gouvernement du Canada. (2020a). *Soutien au secteur du transport aérien du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/03/soutien-au-secteur-du-transport-aerien-du-canada.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
d'infrastructure Investir dans le Canada²⁶⁰		cadre d'ententes bilatérales conclues avec les provinces et les territoires, afin d'ajouter une certaine souplesse, d'élargir l'admissibilité des projets et d'accélérer les approbations. Un nouveau volet temporaire Résilience à la COVID-19, avec plus de 3 milliards de dollars disponibles dans les fonds existants, a été créé pour donner aux provinces et aux territoires une plus grande souplesse pour financer rapidement des projets à court terme qui autrement ne seraient peut-être pas admissibles dans le cadre des volets de financement existants.
Fonds canadien de revitalisation des communautés²⁶¹	1 000 000 \$	Le Fonds canadien de revitalisation des communautés fournit jusqu'à 750 000 ou 1 million de dollars aux organismes à but non lucratif, aux municipalités, aux institutions publiques et aux communautés autochtones à l'appui de projets visant à revitaliser les communautés du Canada. Le financement couvre jusqu'à 75 % des coûts totaux des projets. Les projets de communautés autochtones peuvent être admissibles au financement de 100 % des coûts. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme prend fin le 31 mars 2023.

Tableau 14 : Initiatives d'appui en Alberta

Nom de l'initiative	Montant	Description
Alberta Jobs Now program²⁶²	367 000 000 \$	Ce programme fourni jusqu'à 370 millions de dollars pour une subvention aux entreprises privées et sans but lucratif à soutenir l'emploi. Les employeurs peuvent demander des fonds (jusqu'à 25 % des salaires) pour compenser le coût de l'embauche et de la formation des personnes sans emploi ou sous-employés à des postes nouveaux ou vacants. La première ronde du programme est ouverte jusqu'au 31 août 2021 ²⁶³ . <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La première et la seconde attribution de fonds ont été attribuées jusqu'en décembre 2021. La date pour la troisième attribution de fonds doit être annoncée ultérieurement.

²⁶⁰ Gouvernement du Canada. (2020b). *Investir dans la résilience des collectivités face à la COVID-19*. <https://www.infrastructure.gc.ca/plan/covid-19-resilience-fra.html>

²⁶¹ Gouvernement du Canada. (2021k). *Fonds canadien de revitalisation des communautés*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/O7732.html>

²⁶² Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-a). *Alberta Jobs Now program*. <https://www.alberta.ca/alberta-jobs-now-program.aspx>

²⁶³ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (S. d.-b). *Your business and COVID-19 in Alberta*. <https://www.cfib-fcei.ca/en/your-business-and-covid-19-alberta#governmentsupport>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Critical Worker Benefit ²⁶⁴	465 000 000 \$	Paiement unique de 1 200 \$ aux Albertains admissibles en reconnaissance de leur travail acharné pour fournir des soins et des services essentiels. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 17 septembre 2021.
Small and Medium Enterprise Relaunch Grant ²⁶⁵	350 000 000 \$	Aide financière aux entreprises, coopératives et organismes à but non lucratif qui ont reçu l'ordre de fermer ou de réduire leurs activités, et qui ont subi une réduction de leurs revenus d'au moins 30 %, en raison de la pandémie de COVID-19. Les fonds peuvent aider à compenser une partie de l'impact des nouvelles mesures de santé publique ou de leurs coûts de relance, comme la mise en œuvre de mesures visant à minimiser le risque de transmission du virus, pouvant inclure : des barrières physiques, l'achat d'équipements de protection individuelle et de fournitures de désinfection, le paiement du loyer et des salaires des employés, le remplacement des stocks, etc. Un financement de 30 000 \$ divisé en trois phases est disponible. La 3 ^e phase est ouverte jusqu'à la fin juin 2021. ²⁶⁶ <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 30 juin 2021
Rapid testing program ²⁶⁷	-	Les employeurs et les prestataires de services peuvent demander à recevoir gratuitement des kits de test rapide à utiliser dans le cadre du programme de dépistage du COVID-19 de leur organisation. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours. Le programme inclue désormais l'attribution de kits de test rapide aux Albertains.
Care Provider and Operator Funding ²⁶⁸	68 500 000 \$	Appuie les exploitants d'établissements d'hébergement supervisé autorisés sans contrat et de soins à domicile avec ou sans contrat, les hospices et les centres résidentiels de traitement de la toxicomanie et de la santé mentale. Ce financement ponctuel vise à compenser les coûts liés à l'augmentation du personnel, aux fournitures de nettoyage supplémentaires et à l'équipement de protection individuelle. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 mars 2021.
Alberta Stabilize Program	-	Financement unique destiné aux rodéos, sports, arts et autres organisations. Le financement disponible pour un maximum de 25 % des dépenses admissibles ²⁶⁹ . <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.

²⁶⁴ Gouvernement de l'Alberta. (S.d.-b). *Critical Worker Benefit*. <https://www.alberta.ca/critical-worker-benefit.aspx>

²⁶⁵ Gouvernement de l'Alberta. (S.d.-c). *Small and Medium Enterprise Relaunch Grant*. <https://www.alberta.ca/sme-relaunch-grant.aspx>

²⁶⁶ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (s. d.-b).

²⁶⁷ Gouvernement de l'Alberta. (S.d.-d). *Rapid Testing Program*. <https://www.alberta.ca/rapid-testing-program.aspx>

²⁶⁸ Gouvernement de l'Alberta. (S.d.-e). *Care Provider and Operator Funding*. <https://www.alberta.ca/care-provider-and-operator-funding.aspx>

²⁶⁹ Gouvernement de l'Alberta. (S.d.-f). *Stabilize Program*. <https://www.alberta.ca/stabilize-program.aspx>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Tourism Levy Deferral ²⁷⁰	-	Les entreprises d'hébergement peuvent conserver la taxe touristique qu'elles perçoivent entre le 1er mars 2020 et le 30 juin 2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme est prolongé jusqu'au 31 mars 2022.
City of Calgary Reopening Grant ²⁷¹	15 900 000 \$	Les entreprises gravement touchées, telles que les restaurants, les bars, les pubs, les établissements de divertissement (y compris les boîtes de nuit et les salles de concert) et les centres de conditionnement physique, pourront demander une subvention de réouverture auprès de la ville de Calgary. De plus amples informations seront disponibles en juillet 2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 10 août 2021.
City of Edmonton Economic Recovery Grant ²⁷²	-	Des micro-subventions disponibles pouvant atteindre 1 000 \$. Les entreprises doivent démontrer comment elles utiliseront la subvention pour s'adapter à la Covid-19 pour être admissibles. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 31 mars 2021.
Restrictions Exemption Program Implementation Grant ²⁷³	20 000 000 \$	La subvention pour la mise en œuvre du programme d'exemption des restrictions fournit un paiement (2 000 \$) unique aux entreprises, coopératives et organisations à but non lucratif admissibles qui ont choisi de mettre en œuvre le programme d'exemption des restrictions. Les organisations peuvent utiliser les fonds comme bon leur semble pour aider à compenser les coûts de mise en œuvre du programme d'exemption des restrictions. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 9 février 2022.
Restrictions Exemption Program – Safety training ²⁷⁴	-	La formation à la sécurité est accessible à tous les employeurs et employés de l'Alberta qui ont mis en œuvre le REP ou d'autres exigences de sécurité du COVID-19. Cette formation en ligne de 45 minutes est offerte gratuitement aux employeurs et à leurs employés pour les aider à évaluer et à gérer les situations difficiles qui peuvent survenir au cours de leurs activités quotidiennes. La formation comprend des informations dont les travailleurs ont besoin pour assurer leur propre sécurité et celle des clients tout en appliquant les exigences de sécurité liées au COVID-19, telles que la demande d'une preuve de vaccination ou d'un récent test négatif au COVID-19, la distanciation physique ou le masquage. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 9 février 2022.

²⁷⁰ Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-g). *Tourism levy*. <https://www.alberta.ca/tourism-levy.aspx>

²⁷¹ Ville de Calgary. (2021). *City approves more supports for Calgary's business community*. <https://newsroom.calgary.ca/city-approves-more-supports-for-calgarys-business-community/>

²⁷² Ville d'Edmonton. (2021). *Individual Business Grants (City Stream)*. https://www.edmonton.ca/programs_services/funding_grants/individual-business-grants

²⁷³ Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-h). *Restrictions Exemption Program Implementation Grant*. <https://www.alberta.ca/restrictions-exemption-program-implementation-grant.aspx>

²⁷⁴ Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-i). *Restrictions Exemption Program – Safety training*. <https://www.alberta.ca/restrictions-exemption-program-safety-training.aspx>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Providing paid COVID-19 vaccination leave ²⁷⁵	-	Le Code des normes d'emploi a été modifié pour permettre à tous les employés d'avoir accès à un congé payé, protégé par l'emploi, pour recevoir le vaccin COVID-19. Ce congé s'applique à toutes les doses du vaccin COVID-19, y compris les injections de rappel. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours.
Education property tax deferral ²⁷⁶	-	Les taux de l'impôt foncier scolaire ont été gelés au niveau de l'année dernière - annulant l'augmentation de 3,4 % liée à la population et à l'inflation ajoutée dans le budget 2020. La perception de l'impôt foncier scolaire non résidentiel pour les entreprises a été reportée de 6 mois, jusqu'au 30 septembre 2020, ou un report de l'impôt foncier municipal et scolaire pour une période plus courte qui présente un avantage équivalent. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 30 septembre 2020.
Tourism levy abatement ²⁷⁷	-	Un abattement de la taxe touristique en fonction des recettes (abattement) est mis en œuvre pour la période du 1er octobre 2021 au 31 mars 2022 (période d'abattement). <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme prend fin le 31 mars 2022.
WCB premium payment deferrals ²⁷⁸	-	Les petits, moyens et grands employeurs du secteur privé peuvent reporter le paiement des primes de la CAT jusqu'en 2021. Pour les petites et moyennes entreprises, le gouvernement couvrira 50 % de la prime de 2020 lorsqu'elle sera due en 2021, ce qui permettra aux entreprises d'économiser 350 millions de dollars. Les grands employeurs verront le paiement de leurs primes CAT 2020 reporté jusqu'en 2021, date à laquelle leurs primes seront exigibles. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours.

²⁷⁵ Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-j). *Providing paid COVID-19 vaccination leave*. <https://www.alberta.ca/providing-paid-covid-19-vaccination-leave.aspx>

²⁷⁶ Gouvernement de l'Alberta. (S. d.-k). *Alberta Biz Connect*. <https://www.alberta.ca/biz-connect.aspx>

²⁷⁷ Gouvernement de l'Alberta (s. d.-g).

²⁷⁸ Gouvernement de l'Alberta (s. d.-k).

Tableau 15 : Initiatives d'appui en Colombie-Britannique

Nom de l'initiative	Montant	Description
Small and Medium Sized Business Recovery Grant ²⁷⁹	-	Subventions de 10 000 \$ à 30 000 \$ (et 15 000 \$ additionnels pour les entreprises touristiques) ²⁸⁰ pour soutenir les entreprises admissibles de la Colombie-Britannique qui emploient entre deux et 149 résidents de la province, ou les entreprises individuelles et les partenariats dont les coûts fixes sont liés à des actifs corporels, et qui ont connu une baisse de leurs revenus depuis mars 2020. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Launch Online Grant Program ²⁸¹	-	Subventions allant jusqu'à 7 500 \$ aux entreprises admissibles de la Colombie-Britannique pour créer une boutique en ligne et/ou améliorer leur expérience de commerce électronique afin d'attirer de nouveaux clients locaux et de s'étendre à de nouveaux marchés. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
B.C. Increased Employment Incentive ²⁸²	-	Crédit d'impôt remboursable à tous les employeurs du secteur privé de la Colombie-Britannique afin d'encourager la création de nouveaux emplois pour les travailleurs de la province ou l'augmentation de la masse salariale des employés existants à faible ou moyen revenu. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
BC Employer Training Grant ²⁸³	-	Offre aux employeurs 100 % des coûts de formation admissibles, jusqu'à un maximum de 10 000 \$ par participant par année financière, pour soutenir ceux qui travaillent ou ont travaillé dans les secteurs touchés par le COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La seconde attribution de fonds a été prolongée jusqu'au 31 mars 2022.
PST rebate on select machinery and equipment ²⁸⁴	-	Programme temporaire de taxe de vente provinciale (TVP) pour aider les sociétés à se remettre des impacts financiers du COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2022.

²⁷⁹ Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2022a). *Economic supports for businesses, non-profits and community groups*.

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/covid-19/economic-recovery/business-supports#loans-grants>

²⁸⁰ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (S. d.-c). *Your business and COVID-19 in British Columbia*. <https://www.cfib-fcei.ca/en/your-business-and-covid-19-british-columbia#financialsupport>

²⁸¹ Gouvernement de la Colombie-Britannique (2022a).

²⁸² Ibid.

²⁸³ WorkBC. (S. d.). *B.C. Employer Training Grant*. <https://www.workbc.ca/employer-resources/bc-employer-training-grant.aspx>

²⁸⁴ Gouvernement de la Colombie-Britannique (2021). *B.C. PST rebate on select machinery and equipment*. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/taxes/sales-taxes/pst/rebate-machinery-equipment>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Employer Health Tax (EHT) deferrals²⁸⁵	-	Les employeurs tenus de verser des acomptes trimestriels pour l'année civile 2020 peuvent reporter ces paiements. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme ne semble plus exister. Aucune information trouvée.
BC Marketplace²⁸⁶	-	Soutien aux petites entreprises locales en créant gratuitement leur propre profil d'entreprise qui leur permettra d'atteindre de nouveaux publics.
Personal Protective Equipment (PPE) Marketplace²⁸⁷	-	Met en relation les entreprises avec les fournisseurs d'équipements de sécurité non médicaux.
Alacrity Canada Digital Marketing Bootcamp²⁸⁸	-	Fournit des connaissances, des outils et des ressources en marketing numérique pour aider les entreprises à se développer. Les petites et moyennes entreprises basées et enregistrées en C.-B. qui emploient moins de 149 résidents de la C.-B. et qui ont été directement touchées par COVID-19 peuvent être éligibles pour que leurs frais de scolarité soient couverts.
Circuit Breaker Restrictions²⁸⁹	75 000 000 \$	Des subventions entièrement pour aider les 14 000 restaurants, bars, brasseries, établissements vinicoles, gymnases et centres de remise en forme touchés par les ordonnances PHO du 30 mars 2021. Les subventions sont disponibles jusqu'au 4 juin 2021 ou jusqu'à ce que les fonds soient entièrement dépensés, selon la première éventualité. Annoncé en avril 2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Major Anchor Attractions Program²⁹⁰	-	Programme annoncé en mai 2021, fournissant un financement d'urgence unique aux principales attractions et aux compagnies d'autocars qui desservent les attractions touristiques pour les aider à fonctionner à un niveau minimal jusqu'à ce que les voyages de tourisme domestique reprennent et qu'il soit possible de se réunir à l'intérieur en petits groupes. Le programme est accessible aux entreprises et aux organismes à but non lucratif. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.

²⁸⁵ Ibid.

²⁸⁶ British Columbia Ministry of Jobs, Economic Recovery and Innovation. (2020). *BC Marketplace promotes local businesses*. https://archive.news.gov.bc.ca/releases/news_releases_2020-2024/2020JERI0042-002077.htm

²⁸⁷ Small Business BC. (S. d.). *PPE Marketplace*. <https://covid.smallbusinessbc.ca/hc/en-us/articles/360050834453-PPE-Marketplace>

²⁸⁸ Alacrity Canada. (S. d.). *Digital Marketing Bootcamp*. <https://alacritycanada.com/online-digital-marketing-bootcamp/>

²⁸⁹ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (s. d.-c).

²⁹⁰ Ibid.

Nom de l'initiative	Montant	Description
COVID-19 Closure Relief Grant ²⁹¹	-	Fournit des subventions entièrement financées pour les entreprises qui ont dû fermer en raison de l'ordonnance du 22 décembre 2021 de l'agent de santé provincial (ASP).
Tourism Accommodation and Commercial Recreation Relief Fund ²⁹²	-	Fournit des subventions ponctuelles pour aider à compenser certains coûts fixes pour les grands fournisseurs d'hébergement ainsi que pour les entreprises de loisirs commerciales opérant sur les terres de la Couronne ou dans les parcs de la Colombie-Britannique.

Tableau 16 : Initiatives d'appui à l'Île-du-Prince-Édouard

Nom de l'initiative	Montant	Description
Emergency Working Capital Financing ²⁹³	-	Fournit un financement d'urgence du fonds de roulement afin d'aider les petites entreprises de l'Î.-P.-É. Ce nouveau programme de prêt vise à aider les entreprises admissibles à maintenir des activités commerciales normales pendant la pandémie. Les demandeurs admissibles peuvent demander un prêt de fonds de roulement d'un montant maximal de 100 000 \$, assorti d'un taux d'intérêt fixe de 4 % par an, à utiliser pour couvrir les frais d'exploitation fixes (salaires, loyers, services publics, etc.), le paiement du principal et des intérêts étant différé pendant au moins 12 mois.
Tourism Activation Grant ²⁹⁴	-	Fournit aux entreprises touristiques une contribution financière non remboursable pour les dépenses admissibles afin de les aider à couvrir les coûts d'investissement et/ou d'entretien associés à l'ouverture de la saison 2021. Ce programme vise à soutenir les investissements qui aideront les entreprises touristiques à s'adapter à une nouvelle normalité et à se positionner pour tirer parti de la future reprise économique.

²⁹¹ Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2022b). *COVID-19 Closure Relief Grant*. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/covid-19/economic-recovery/closure-relief-grant>

²⁹² Gouvernement de la Colombie-Britannique. (2022c). *Tourism Accommodation and Commercial Recreation Relief Fund*. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/covid-19/economic-recovery/tourism-accommodation-commercial-recreation-relief-fund>

²⁹³ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-a). *Emergency Working Capital Financing*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/emergency-working-capital-financing>

²⁹⁴ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-c). *Apply for the Tourism Activation Grant*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/apply-tourism-activation-grant>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Tourism Assistance Loan Program ²⁹⁵	-	Programme de financement pour soutenir les exploitants touristiques de l'Î.-P.-É. par le biais d'un partenariat conjoint entre Finance PEI et Tourism PEI. Le financement est offert sous la forme d'un prêt remboursable aux demandeurs qualifiés. Les paiements d'intérêts sur les prêts approuvés dans le cadre de ce programme pourront bénéficier d'une exemption d'intérêts (paiement des intérêts au nom du client) de la part de Tourism PEI pendant une période de 18 mois, et Finance PEI offrira des reports de capital pour la même période de 18 mois. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 décembre 2021.
Le Programme de soutien pour l'exploitation des musées communautaires et des lieux culturels (COVID-19) ²⁹⁶	-	Appui pour aider les organismes à couvrir leurs dépenses d'exploitation permanentes et à reconnaître que leurs revenus ont diminué en raison de la pandémie de COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 30 septembre 2021.
Tourism Interest Relief Program ²⁹⁷	-	Fournit une aide aux exploitants touristiques de l'Île par le biais d'un partenariat conjoint entre Finance PEI et Tourism PEI. Sous réserve des conditions indiquées ci-dessous, l'aide fournie sera égale au montant des frais d'intérêt engagés ou payés sur la dette à terme, pour chaque mois entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2022 au cours duquel l'exploitant touristique démontre soit une diminution d'au moins 30 % des revenus liés au tourisme provenant d'exploitations situées à l'Île-du-Prince-Édouard par rapport au même mois de l'année précédente, soit que l'exploitation n'avait aucun revenu touristique. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le Tourism Interest Relief Program a été élargi pour inclure le remboursement des intérêts à payer pour les factures d'impôt foncier jusqu'au 31 décembre 2021. De plus, le programme a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2022.
Web Presence Assistance Program ²⁹⁸	-	Programme à deux niveaux qui offre une contribution de 50 %, jusqu'à un maximum de 1 000 à 2 500 dollars selon le volet du programme, aux coûts admissibles de la création d'un site Web ou de la mise à niveau d'un site existant pour y inclure le commerce électronique. Ce programme est désormais permanent et ouvert à toutes les entreprises de l'île.

²⁹⁵ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-d). *Tourism Assistance Loan Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/tourism-assistance-loan-program>

²⁹⁶ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-b). *Le Programme de soutien pour l'exploitation des musées communautaires et des lieux culturels (COVID-19)*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/programme-soutien-lexploitation-musees-communautaires-et-lieux-culturels-covid-19>

²⁹⁷ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-e). *Tourism Interest Relief Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/tourism-interest-relief-program>

²⁹⁸ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (S. d.-d). *Your business and COVID-19 on Prince Edward Island*. <https://www.cfib-fcei.ca/en/your-business-and-covid-19-prince-edward-island#financialrelief>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Broadband Fund for Businesses ²⁹⁹	-	Aide financière aux fournisseurs de services Internet (FSI), aux collectivités et aux entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard pour l'installation d'une infrastructure permettant d'améliorer les services à large bande.
PEI Fish Harvester Emergency Loan and Interest Relief Program Renommé le Fisheries Interest Relief Program ³⁰⁰	-	Le Prince Edward Island Fish Emergency Loan Program consiste d'un portefeuille de prêts ciblés offert par Finance PEI et les caisses populaires de l'Île. Il offre des prêts jusqu'à 25 000 \$ aux pêcheurs insulaires à un taux d'intérêt de 4 % sur une période de cinq ans. Le capital est reporté pendant les 18 premiers mois. De plus, le ministère des Pêches et des Collectivités paiera les intérêts au nom de l'emprunteur pendant les 18 premiers mois. Le Interest Relief Program offre de l'aide aux pêcheurs en leur accordant jusqu'à 12 mois d'exemption d'intérêts et en assurant le service des coûts de la dette sur un maximum de 250 millions de dollars à un taux d'intérêt moyen de 5 pour cent. Les pêcheurs qui peuvent démontrer une diminution de 30 % ou plus de leurs revenus liés à la pêche pour la saison de pêche de 2020 seront admissibles. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme a pris fin le 31 mars 2021.
Auto-isolement en travaillant pour les contacts étroits qui sont des travailleurs essentiels à l'Île (tester pour rester) ³⁰¹	-	Dans le cas où les services essentiels seraient touchés par l'auto-isolement de travailleurs essentiels en tant que contacts étroits, avec l'approbation de la médecin hygiéniste en chef ou de la personne qu'elle désigne, les organisations peuvent demander que les travailleurs essentiels soient admissibles à la politique d'auto-isolement en travaillant pour les contacts étroits qui sont des travailleurs essentiels (tester pour rester).
COVID-19 Special Leave Fund ³⁰²	-	Soutien temporaire pour les travailleurs et les travailleurs indépendants qui ne sont pas en mesure de fixer un rendez-vous de vaccination en dehors des heures de travail, qui ne peuvent pas travailler pour cause de maladie, de test COVID-19 ou d'obligation d'auto-isolement, ou pour s'occuper de leur(s) enfant(s) qui ne peuvent pas fréquenter leur école ou leur garderie habituelle en raison de la fermeture du COVID-19 et qui ne sont pas admissibles à la prestation de maladie Rétablissement Canada (lien externe), à la prestation de soignant Rétablissement Canada (lien externe) ou qui n'ont pas accès à un congé de maladie payé.

²⁹⁹ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-f). *PEI Broadband Fund for Businesses*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/service/pei-broadband-fund-businesses>

³⁰⁰ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-g). *Fisheries Interest Relief Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/service/fisheries-interest-relief-program>

³⁰¹ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-h). *Auto-isolement en travaillant pour les contacts étroits au sein du ménage qui sont des travailleurs essentiels à l'Île (tester pour rester)*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/auto-isolement-travaillant-contacts-etroits-qui-sont-travailleurs-essentiels-a-lile-tester>

³⁰² Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-i). *COVID-19 Special Leave Fund*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/covid-19-special-leave-fund>

Nom de l'initiative	Montant	Description
		<u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours tant que la province reste sous une urgence de santé publique.
COVID-19 Wage Rebate for Impacted Industries ³⁰³	-	Prévoit une remise salariale de 25 % sur la masse salariale pour les entreprises des industries touchées, comme les restaurants à service complet et les centres de conditionnement physique, pour la période du 19 au 30 janvier 2022. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 30 janvier 2022.
COVID-19 Small Business Support Grant ³⁰⁴	-	Fournit une subvention aux entreprises éligibles allant de 2 500 à 7 500 dollars en fonction de la masse salariale brute ou des revenus de l'entreprise en novembre 2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Les applications sont acceptées jusqu'au 21 mars 2022
COVID-19 Vax Pass Implementation Fund ³⁰⁵	-	Soutient les entreprises de l'Î.-P.-É. qui sont tenues de mettre en œuvre des mesures de passeport vaccinal liées à des exigences de santé publique. Le programme offre une aide financière pour l'achat d'une tablette admissible permettant de vérifier l'état vaccinal au moyen du Vax Pass de l'Î.-P.-É. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Les applications sont acceptées jusqu'au 28 février 2022 pour les coûts admissibles du projet engagés entre le 5 octobre 2021 et le 31 décembre 2021.
Emergency Income Relief for the Self-Employed ³⁰⁶	-	Soutien temporaire pour les résidents de l'Île-du-Prince-Édouard qui travaillent à leur compte, qui ne sont pas admissibles à la prestation de blocage des travailleurs canadiens et qui ont subi une perte de revenu substantielle (50 % minimum) à la suite des mesures temporaires COVID-19 annoncées le 17 décembre 2021. Ce programme remboursera les travailleurs indépendants qui ont perdu au moins 50 % de leur revenu de travail indépendant (brut). Les demandeurs seront remboursés à 100 % de leur perte de revenu, mais en aucun cas ils ne pourront dépasser le remboursement maximal de 300 \$ par semaine. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Les dates d'éligibilité sont du 18 décembre 2021 au 29 janvier 2022.

³⁰³ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-j). *Wage Rebate for Impacted Industries*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/covid-19-wage-rebate-for-impacted-industries>

³⁰⁴ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-k). *Small Business Support Grant*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/covid-19-small-business-support-grant>

³⁰⁵ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-l). *COVID-19 Vax Pass Implementation Fund*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/covid-19-vax-pass-implementation-fund>

³⁰⁶ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-m). *Emergency Income Relief for the Self-Employed*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/emergency-income-relief-for-the-self-employed>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Tourism Property Tax Interest Relief Program ³⁰⁷	-	Les exploitants touristiques qui doivent des intérêts sur les paiements de taxes foncières de 2021 peuvent demander un allègement des taxes foncières touristiques, à condition que la propriété du demandeur fasse partie de leur exploitation touristique. Le programme existant d'allègement des intérêts touristiques est maintenant élargi pour inclure les intérêts non subventionnés en souffrance sur les taxes foncières pour la période du 1er juin au 31 décembre 2021. Les exploitants dont les revenus mensuels sont réduits de 30 % ou plus et qui ont présenté une demande de Subvention canadienne pour loyer d'urgence (SCLA) peuvent être admissibles, l'évaluation de l'admissibilité globale étant calculée après la fin de l'année. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Les applications sont acceptées jusqu'au 28 février 2022.

Tableau 17 : Initiatives d'appui au Manitoba

Nom de l'initiative	Montant	Description
Subvention transitoire du Manitoba ³⁰⁸	5 000 000 \$	Aide financière estimée à 5 millions de dollars aux entreprises saisonnières et aux nouveaux demandeurs touchés par les ordres de santé publique en vigueur. Les entreprises admissibles ayant des locaux commerciaux recevront 5 000 \$, et les entreprises à domicile recevront un paiement égal à 10 % de leurs revenus bruts, jusqu'à concurrence de 5 000 \$, selon la date à laquelle elles ont commencé leurs activités. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme a pris fin en 2021.
Dine-in Restaurant Relief Program ³⁰⁹	9 000 000 \$	La Chambre de commerce du Manitoba, en partenariat avec la Manitoba Restaurant and Food Services Association, a annoncé l'élargissement du programme d'aide aux restaurants avec service au comptoir pour inclure un nouveau sous-ensemble de restaurants admissibles : Fast Casual. Le Dine-In Restaurant Relief Program est un programme d'aide à l'industrie COVID-19 créé grâce à une allocation initiale de 5 millions de dollars de la province du Manitoba, et élaboré par les Chambres de commerce du Manitoba en partenariat avec la Manitoba Restaurant & Food Services Association. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> La troisième phase du programme a pris fin le 10 mai 2021.

³⁰⁷ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (S. d.-n). *Tourism Property Tax Interest Relief Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/tourism-property-tax-interest-relief-program>

³⁰⁸ Gouvernement du Manitoba. (S. d.-a). *Subvention transitoire du Manitoba*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/bridge-grant.fr.html>

³⁰⁹ Manitoba Chambers of Commerce. (S. d.). *Dine-in Restaurant Relief Program*. <https://mbchamber.mb.ca/dine-in-restaurant-relief-program/>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme de subventions salariales pour favoriser le retour au travail du Manitoba ³¹⁰	-	Programme de recrutement conçu pour soutenir la reprise économique du Manitoba en encourageant les employeurs de la province à assurer le retour au travail de leurs employés mis à pied ou à embaucher de nouveaux employés. Le programme couvre 50 % des frais salariaux pendant la période allant du 16 juillet au 31 octobre 2020. Les employeurs peuvent recevoir de l'aide pour embaucher jusqu'à dix employés. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
B2B Manitoba ³¹¹	-	B2B Manitoba est un marché en ligne qui établit des liens entre des fournisseurs d'équipement de protection individuelle (ÉPI) non médical et des entreprises pouvant avoir besoin d'ÉPI pour ouvrir et exercer leurs activités de façon sécuritaire.
Hospitality Relief Sector Program ³¹²	-	Programme annoncé en mars offrant du financement aux hôtels et aux exploitants de ressources touristiques titulaires d'une licence à temps plein pour les coûts fixes qui n'ont pas été couverts par d'autres programmes d'aide, tels que l'assurance des biens, les intérêts hypothécaires, les impôts fonciers, les baux fonciers, les frais de service, l'entretien des camps, et les coûts de conservation des ressources. Les subventions seront accordées sous forme de remboursement d'un pourcentage des dépenses admissibles engagées. Le programme sera administré par la Manitoba Hotel Association et la Manitoba Lodges and Outfitters Association. De plus amples renseignements sur le Hospitality Relief Sector Program et sur la façon de présenter une demande seront disponibles sous peu pour les demandeurs admissibles. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Manitoba Youth Jobs Program ³¹³	-	Lancé en avril 2021, il s'agit d'une subvention salariale flexible pour les employeurs du Manitoba afin de créer des possibilités d'emploi durables à long terme, saisonniers et à court terme pour les jeunes de la province. Le programme prévoit une subvention salariale de 50 % pour les nouveaux jeunes embauchés, jusqu'à concurrence de 25 000 \$ par employeur. Le programme est rétroactif à toute embauche effectuée à partir du 1er avril 2021. Les employeurs admissibles peuvent également demander à recevoir des paiements anticipés équivalant à 750 \$ par employé admissible embauché dans le cadre du programme. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.

³¹⁰ Gouvernement du Manitoba. (S. d.-b). *Programme de subventions salariales pour favoriser le retour au travail du Manitoba*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/btwmp.fr.html>

³¹¹ Gouvernement du Manitoba. (S. d.-c). *B2B Manitoba*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/b2b-manitoba.fr.htm>

³¹² Manitoba Business Matters. (S. d.). *Hospitality Sector Relief Program Now Open*. <https://manitobabusinessmatters.ca/1737-2/>

³¹³ Gouvernement du Manitoba. (S. d.-d). *Manitoba Youth Jobs Program*. <https://www.gov.mb.ca/covid19/programs/youth-jobs.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Arts and Culture Sustainability Funds ³¹⁴	6 000 000 \$	Nouveau financement administré par le Conseil des arts du Manitoba et le ministère du Film et de la Musique du Manitoba. Les organismes artistiques et patrimoniaux tels que les musées, les galeries, les festivals, les installations culturelles, les arts communautaires, les maisons d'édition, les artistes et les groupes musicaux seront admissibles à un soutien financier, même s'ils ont été admissibles à des programmes provinciaux ou fédéraux antérieurs.
Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19 ³¹⁵	-	Le Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19 offre aux employeurs jusqu'à 600 \$ par employé pour un maximum de cinq jours de congé de maladie payés liés à la COVID-19, qui ne doivent pas nécessairement être consécutifs. Les situations donnant droit au congé de maladie lié à la COVID-19 sont les suivantes : dépistage, vaccination et effets secondaires, obligation de s'isoler en raison de symptômes de la COVID-19, ou fourniture de soins à un proche se trouvant dans l'une ou l'autre de ces situations. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Les applications sont acceptées jusqu'au 15 avril 2022.
Subvention transitoire du Manitoba - Entreprises à domicile ³¹⁶	-	La Subvention transitoire du Manitoba - Volet B a offert une aide financière maximale de 15 000 \$ aux entreprises à domicile manitobaines à temps plein admissibles dont les activités ont été touchées par les ordres de prévention de la COVID-19 du Manitoba en vigueur le 12 novembre 2020 ou par une version révisée de ces ordres. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme a pris fin en 2021.
Programme de soutien salarial pour les fournisseurs de soins ³¹⁷	-	Le programme, financé par les gouvernements fédéral et provincial, fournit un supplément de salaire de cinq dollars l'heure aux travailleurs admissibles qui gagnent moins de 25 dollars l'heure et qui fournissent des soins dans divers contextes (foyers de soins, soins aux personnes handicapées, soins aux jeunes, aide à la vie communautaire). <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme a pris fin en 2021.

³¹⁴ Conseil des Arts du Manitoba. (S. d.). *Support – Arts and Culture Sustainability Fund*. <https://artscouncil.mb.ca/grants/support-arts-and-culture-sustainability-fund/>

³¹⁵ Gouvernement du Manitoba. (S. d.-e). *Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/pandemic-sick-leave.fr.html>

³¹⁶ Gouvernement du Manitoba. (2021). *Subvention transitoire du Manitoba - Entreprises à domicile*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/bridge-grant-home-based.fr.html>

³¹⁷ Gouvernement du Manitoba. (S.d.-f). *Programme de soutien salarial pour les fournisseurs de soins*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/caregiver-wage-support.fr.html>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Student Jobs MB ³¹⁸	-	Les Manitoba Chambers of Commerce (MCC), en partenariat avec le gouvernement du Manitoba, ont lancé une nouvelle plateforme d'emplois pour étudiants, Student Jobs MB, conçue pour aider les employeurs à trouver des candidats qui répondent à leurs besoins.
HelpMB ³¹⁹	-	Le Manitoba a lancé une nouvelle application en ligne visant à mettre en rapport des bénévoles prêts à aider et des personnes ayant besoin d'un coup de main pendant cette période difficile. Cet outil novateur, créé par des Manitobains pour les Manitobains, permet aux gens qui ont besoin d'aide partout dans la province d'entrer facilement en contact avec des personnes à proximité - tout en respectant les protocoles d'éloignement social - qui souhaitent les aider.

Tableau 18 : Initiatives d'appui au Nouveau-Brunswick

Nom de l'initiative	Montant	Description
Subvention de rétablissement des petites entreprises du Nouveau-Brunswick ³²⁰	-	Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'intermédiaire d'Opportunités NB, offre une subvention non remboursable jusqu'à hauteur de 5 000 \$ pour aider les propriétaires d'entreprises à compenser les répercussions de la COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Des changements ont été apportés à l'offre initiale afin d'améliorer l'accessibilité, en incluant tous les commerces de détail à la liste d'admissibilité, et de fournir un soutien indispensable aux entreprises de toutes les régions de la province.
Programme de fonds de roulement d'urgence pour les petites entreprises du Nouveau-Brunswick ³²¹	-	Les propriétaires de petites entreprises touchées par la pandémie de COVID-19 peuvent demander un crédit de fonds de roulement allant jusqu'à 100 000 \$ dans le cadre du Programme de fonds de roulement d'urgence pour les petites entreprises.

³¹⁸ Gouvernement du Manitoba. (S.d.-g). *Student Jobs MB*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/student-jobs-mb.fr.html>

³¹⁹ Gouvernement du Manitoba. (S.d.-h). *HelpMB*. <https://manitoba.ca/covid19/programs/hnd.fr.html>

³²⁰ OpportunitésNB. (S. d.). *Aide d'urgence pour les travailleurs autonomes*. <https://onbcanada.ca/fr/covid-19/>

³²¹ CBDC. (S. d.). *Programme de fonds de roulement d'urgence pour les petites entreprises du gouvernement du Nouveau-Brunswick*. <https://www.cbdc.ca/fr/programme-de-fonds-de-roulement-durgence-pour-les-petites-entreprises-du-gnb>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Fonds d'investissement communautaire de soutien à la COVID-19 ³²²	-	Le gouvernement du Nouveau-Brunswick ajoute une nouvelle catégorie au Fonds d'investissement communautaire afin d'aider les organismes sans but lucratif touchés par la COVID-19. Ce financement est offert aux organismes sans but lucratif de petite et de moyenne taille sous la forme d'une subvention de 500 \$ à 10 000 \$. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Report de paiement sur le capital et les intérêts pour les prêts existants	-	Comme mesure immédiate, le gouvernement du Nouveau-Brunswick reportera jusqu'à six mois, au cas par cas, le remboursement des prêts et des intérêts sur les prêts provinciaux existants. Cette mesure donnera un répit immédiat aux entreprises qui rencontrent des difficultés en raison de la COVID-19. Cette aide est offerte au cas par cas à toute entreprise ayant un prêt avec un ministère du gouvernement du Nouveau-Brunswick. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme ne semble plus exister
Renonciation de pénalités de retard sur l'impôt foncier	-	Les entreprises devaient payer l'impôt foncier au plus tard le 31 mai. Cependant les pénalités de retard furent examinées au cas par cas pour voir s'il est possible d'y renoncer en cas de difficultés financières, comme devoir fermer une entreprise à cause de la COVID-19. Le programme ne semble plus exister
Aide d'urgence pour les travailleurs autonomes ³²³	-	Depuis le 1 ^e février 2022, les subventions d'Aide d'urgence pour les travailleurs autonomes sont disponibles aux entreprises admissibles du Nouveau-Brunswick. Les entreprises admissibles à l'Aide d'urgence pour les travailleurs autonomes comprennent celles qui n'ont pas d'employés mais qui ont reçu l'ordre de cesser leurs activités en vertu du plan pour l'hiver en réponse à la COVID-19. Le financement prendra la forme d'une subvention unique de 2000 \$.

³²² Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (S. d.). *Fonds d'investissement communautaire (FIC)*.

[https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201492.Fonds_d_investissement_communautaire_\(FIC\).html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201492.Fonds_d_investissement_communautaire_(FIC).html)

³²³ OpportunitésNB (s. d.).

Tableau 19 : Initiatives d'appui en Nouvelle-Écosse

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme d'aide au secteur agricole ³²⁴	-	Aide les agriculteurs de la Nouvelle-Écosse à réduire les effets de la pandémie de COVID-19 sur la compétitivité, la productivité et la rentabilité de leurs activités. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Subvention d'urgence aux petites entreprises (troisième volet) ³²⁵	-	Soutient les entreprises qui ont été directement touchées par les mesures de santé publique introduites en avril 2021. Le programme offre aux entreprises une subvention unique pouvant aller jusqu'à 5 000 dollars en fonction de leur chiffre d'affaires, ainsi qu'une subvention unique supplémentaire de 5 000 dollars.
Programme de remboursement d'impôt foncier pour les petites entreprises ³²⁶	-	Offre aux entreprises admissibles un remboursement unique de 1 000 \$ ou 50 % de l'impôt foncier payé au cours des six derniers mois de l'année d'imposition 2020-2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Programme de congé de maladie payé ³²⁷	-	Les Néo-Écossais qui ont manqué moins de 50 % de leur temps de travail prévu au cours d'une période d'une semaine entre le 20 décembre 2021 et le 31 mars 2022 en raison du COVID-19 peuvent avoir droit à un maximum de quatre jours de maladie payés. Les entreprises doivent demander le remboursement de la rémunération d'un employé dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'employé a été payé. Les travailleurs indépendants doivent présenter leur demande dans les 30 jours suivant leur absence du travail.
Programme d'aide aux exploitants de petites entreprises touristiques ³²⁸	-	Fournit une subvention unique de 5 000 \$ pour aider les entreprises touristiques qui ont subi les effets des restrictions liées à la COVID-19. Les fonds peuvent servir à payer de la publicité ou d'autres dépenses de relance comme l'équipement de protection individuel ou des fournitures de nettoyage. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.

³²⁴ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (S. d.-a). *Coronavirus (COVID-19): financial help and social supports*. <https://novascotia.ca/coronavirus/agriculture-response-program/>

³²⁵ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (S. d.-b). *Coronavirus (COVID-19): financial help and social supports*. <https://novascotia.ca/coronavirus/small-business-impact-grant/>

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (S. d.-e). *Coronavirus (COVID-19): Paid Sick Leave Program*. <https://novascotia.ca/coronavirus/paid-sick-leave-program/>

³²⁸ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (S. d.-c). *Coronavirus (COVID-19): Small Tourism Operators Restart Program*. <https://novascotia.ca/coronavirus/small-tourism-operators-restart-program/>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme de remboursement d'impôt foncier pour l'hébergement touristique (deuxième volet)³²⁹	-	Offre aux exploitants d'hébergement touristique admissibles un remboursement unique de 50 % de l'impôt foncier commercial pour les six premiers mois de l'exercice 2021-2022. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Programme d'attraction des clients pour la réouverture des hébergements touristiques³³⁰	-	Propose une subvention unique aux exploitants admissibles. Le montant de la subvention est de 1 000 \$ par chambre pour les 10 premières chambres et de 500 \$ par chambre pour chaque chambre additionnelle. La subvention peut servir aux dépenses de marketing comme la publicité et les forfaits, les incitatifs et les sur classements offerts aux clients. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Programme de soutien aux secteurs touchés³³¹	-	Offre une subvention ponctuelle maximale de 7 500 \$ aux propriétaires de petites entreprises touchées par les nouvelles restrictions imposées à l'échelle de la province.
Programme de garantie de prêt aux petites entreprises³³²	-	Aide les propriétaires d'entreprises provinciales à créer et à maintenir des carrières enrichissantes pour les Néo-Écossais chaque année.

Tableau 20 : Initiatives d'appui au Nunavut

Nom de l'initiative	Montant	Description
Société de crédit commercial du Nunavut (SCCN)³³³	-	La SCCN offre aux petites et moyennes entreprises jusqu'à 1 000 000 \$ en financement par emprunt par le biais d'instruments comme des prêts, des garanties d'emprunt, des garanties de soumission et des placements.
Programme d'investissements stratégiques³³⁴	-	Offre du soutien aux entreprises appartenant majoritairement aux résidents du Nunavut, aux gouvernements de municipalité et aux corporations et sociétés sans but lucratif. Dans le cadre de ce programme, les entreprises peuvent recevoir une contribution pour payer les

³²⁹ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (S. d.-b).

³³⁰ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (S. d.-d). *Coronavirus (COVID-19): Tourism Accommodations Restart Customer Attraction Program*. <https://novascotia.ca/coronavirus/tourism-accommodations-restart-customer-attraction-program/>

³³¹ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (s. d.-b).

³³² Nova Scotia Co-operative Council. (S. d.). *Small Business Loan Guarantee Program*. <http://www.novascotia.coop/programs/small-business-loan-guarantee-program/>

³³³ Nunavut Business Credit Corporation. (S. d.). *Lender of Northern Opportunity*. <https://www.nbcc.nu.ca>

³³⁴ Gouvernement du Nunavut. (S. d.). *Programme d'investissements stratégiques*. <https://gov.nu.ca/fr/edt/programs-services/programme-dinvestissements-strategiques>

Nom de l'initiative	Montant	Description
		coûts de démarrage et d'expansion. Les gouvernements de municipalités, les corporations et les sociétés sans but lucratif peuvent recevoir du financement pour la formation, la commercialisation et le développement des collectivités.
Atuqtuarvik Corporation ³³⁵	-	Offre aux petites et moyennes entreprises appartenant à des Inuits jusqu'à 1 000 000 \$ en financement par emprunt par le biais d'instruments comme des prêts, des garanties d'emprunt, des garanties de soumission et des placements.
Programme de soutien aux petites entreprises ³³⁶	-	Offre un financement de soutien non remboursable allant jusqu'à 5 000 \$ aux petites entreprises du Nunavut qui continuent d'être affectées de façon défavorable par la pandémie de COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 31 mars 2022.

Tableau 21 : Initiatives d'appui en Ontario

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme provincial de dépistage antigénique ³³⁷	-	Le Programme provincial de dépistage antigénique permet aux organisations d'ajouter une mesure de sécurité supplémentaire en milieu de travail, afin de contribuer à réduire la propagation de la COVID-19. Dans le cadre du programme, des tests de dépistage antigénique rapide sont distribués pour améliorer les mesures de dépistage de routine existantes auprès d'employés asymptomatiques et autres groupes visés. Les tests de dépistage antigénique rapide permettent de détecter de manière proactive les cas de COVID-19 en milieu de travail, qui, autrement, auraient pu passer inaperçus et donc entraîner un risque pour la sécurité des employés et la continuité des activités.
Subvention ontarienne pour le soutien aux petites entreprises du	-	La subvention ontarienne pour le soutien aux petites entreprises du secteur du tourisme et du voyage consiste à verser des fonds sous forme de paiements ponctuels de 10 000 \$ à 20 000 \$ aux petites entreprises admissibles du secteur du tourisme et du voyage.

³³⁵ Atuqtuarvik Corporation. (S. d.). *Looking for Financing?* <https://atuqtuarvik.com>

³³⁶ Gouvernement du Nunavut. (S. d.). *Programme de soutien aux petites entreprises.* <https://gov.nu.ca/fr/edt/programs-services/programme-de-soutien-aux-petites-entreprises>

³³⁷ Gouvernement de l'Ontario. (S. d.-a). *Programme provincial de dépistage des antigènes.* <https://covid-19.ontario.ca/fr/programme-provincial-de-depistage-des-antigenes>

Nom de l'initiative	Montant	Description
secteur du tourisme et du voyage ³³⁸		Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin le 19 juillet 2021.
Programme d'aide aux impayés d'énergie en raison de la COVID-19 pour les petites entreprises ³³⁹		- 23 millions de dollars supplémentaires pour soutenir les clients résidentiels, les petites entreprises et les organismes de bienfaisance qui éprouvent des difficultés à s'acquitter de leurs factures d'électricité à cause de la COVID-19. Les petites entreprises et les organismes de bienfaisance peuvent avoir droit à une aide allant jusqu'à 1 500 \$ pour leurs factures d'électricité et de gaz naturel. Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin le 19 juillet 2021.
Subvention ontarienne pour le soutien aux petites entreprises ³⁴⁰		- La subvention a fourni une aide aux petites entreprises qui devaient fermer ou réduire considérablement leurs services dans le cadre des mesures de fermeture à l'échelle de la province en vigueur dès le 26 décembre 2020.
Subvention de secours visant à redonner vie aux rues commerçantes : soutien pour les EPJ ³⁴¹		- Cette subvention a aidé les petites entreprises à faire face aux coûts imprévus liés aux EPI. Les petites entreprises admissibles comptant de 2 à 19 employés ont reçu des subventions ponctuelles pouvant atteindre 1 000 \$. Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin en 2021.
Arrêt temporaire des évictions commerciales ³⁴²		- Le gouvernement arrête temporairement les expulsions de locataires commerciaux et les protègeons contre l'interdiction d'accès ou la saisie de leurs biens pendant la COVID-19. Cette mesure s'applique aux entreprises qui étaient admissibles au précédent programme Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (AUCLC) pour les petites entreprises ou qui ont été approuvées pour la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL). Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin le 31 janvier 2021.

³³⁸ Gouvernement de l'Ontario. (2022a). *Entreprises : obtenez de l'aide avec les coûts relatifs à la COVID-19*. <https://www.ontario.ca/fr/page/entreprises-obtenez-de-laide-avec-les-couts-relatifs-la-covid-19>

³³⁹ Commission de l'énergie de l'Ontario. (2021). *Programme d'aide aux impayés d'énergie en raison de la COVID-19*. <https://www.oeb.ca/fr/tarifs-et-votre-facture/programme-daide-aux-impayes-denergie-en-raison-de-la-covid-19>

³⁴⁰ Gouvernement de l'Ontario (2022a).

³⁴¹ Conseil canadien du commerce de détail. (2021). *La subvention de soutien aux petites entreprises de l'Ontario est maintenant ouverte aux demandes*. <https://www.commercedetail.org/province-fr/ontario-fr/la-subvention-de-soutien-aux-petites-entreprises-de-lontario-est-maintenant-ouverte-aux-demandes/>

³⁴² Gouvernement de l'Ontario. (2022b). *Louer un local commercial en Ontario*. <https://www.ontario.ca/fr/page/louer-un-local-commercial-en-ontario#section-1>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Allègement de l'impôt-santé des employeurs³⁴³		- Le gouvernement a augmenté de façon permanente l'exonération de l'impôt-santé des employeurs (ISE) de 490 000 \$ à 1 million de dollars, à compter de 2020. En plus de doubler l'exonération, le gouvernement a doublé le seuil pour le versement des acomptes provisionnels, qui passe de 600 000 \$ à 1,2 million de dollars à compter de l'année d'imposition 2021.
Crédit d'impôt pour l'investissement dans le développement régional³⁴⁴		- Droit à des crédits d'impôt allant jusqu'à 90 000\$ au cours d'une année pour des sociétés qui construit, rénovent ou acquièrent un immeuble commercial ou industriel admissible dans une région désignée en Ontario. Dans le budget de 2021, l'Ontario a annoncé une augmentation temporaire de ce crédit d'impôt en investissant un montant supplémentaire de 61 millions de dollars, ce qui portera à 155 millions de dollars, d'ici 2022-2023, le soutien total accordé au moyen de ce crédit. Mise à jour en date de février 2022 : Comme annoncé dans le budget de l'Ontario 2021, une amélioration temporaire du crédit d'impôt prévoit un crédit supplémentaire de 10 % sur les dépenses admissibles de plus de 50 000 \$ jusqu'à concurrence de 500 000 \$ pour des biens admissibles devenus prêts à être mis en service au cours de l'année d'imposition de la société admissible et de la période débutant le 24 mars 2021 et se terminant avant le 1er janvier 2023. Le montant maximal du crédit à l'égard des dépenses admissibles qui satisfont à toutes les conditions requises pour le crédit supplémentaire serait de 90 000 \$ par année.
Crédit d'impôt de l'Ontario pour la formation³⁴⁵	260 000 000 \$	Le crédit d'impôt de l'Ontario pour la formation temporaire aide les travailleurs à obtenir la formation dont ils ont besoin, en allouant jusqu'à 2 000 \$ aux personnes qui ont des frais de formation admissibles en 2021. Cette mesure devrait permettre de verser environ 260 millions de dollars à 230 000 personnes de l'Ontario.
Programme ontarien de remise pour les coûts à l'intention des entreprises³⁴⁶		- Programme lancé afin de soutenir les entreprises qui sont les plus touchées par les mesures de santé publique provinciales en réponse au variant Omicron de la COVID-19. Les entreprises admissibles qui doivent fermer leurs portes ou réduire leur capacité bénéficieront de remises sur une portion du versement des impôts fonciers et de leurs coûts en énergie pendant que les mesures seront en place. En outre, les entreprises

³⁴³ Ministère des finances de l'Ontario. (S. d.). *Impôt-santé des employeurs*. <https://www.fin.gov.on.ca/fr/tax/eh/index.html>

³⁴⁴ Ibid.

³⁴⁵ Ibid.

³⁴⁶ Gouvernement de l'Ontario. (2022c). *Guide pour le Programme ontarien de remise des coûts à l'intention des entreprises*. <https://www.app.grants.gov.on.ca/obcrp/assets/guidefr.pdf>

Nom de l'initiative	Montant	Description
		admissibles devant réduire leur capacité à 50 pour cent, comme les petites entreprises de commerce de détail, pourront bénéficier de remises équivalentes à 50 pour cent de leurs coûts, tandis que les entreprises qui doivent fermer leurs activités intérieures, comme les restaurants et les salles d'entraînement, recevront une remise équivalente à la totalité de leurs coûts. Les paiements aux entreprises admissibles seront rétroactifs au 19 décembre 2021, date où les mesures de santé publique ont pris effet.
Amélioration du flux de trésorerie des entreprises ontariennes ³⁴⁷	7 500 000 000 \$	Le gouvernement fournit également un soutien supplémentaire pour aider à améliorer les flux de trésorerie des entreprises ontariennes en offrant une période de six mois sans intérêt ni pénalité pour effectuer les paiements de la plupart des taxes administrées par la province. Cela permettra ainsi de : soutenir les entreprises dans l'immédiat pendant que les restrictions de capacité sont en place et d'offrir la flexibilité dont les entreprises ontariennes auront besoin pour la planification à long terme. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : La période de six mois a commencé le 1er janvier 2022 et se terminera le 1er juillet 2022.
Mise en place d'une clinique de vaccination dirigée par l'employeur ³⁴⁸	-	Pour augmenter la capacité de vaccination de rappel de la province, les employeurs de groupes d'entreprises et de grandes entreprises peuvent ouvrir des cliniques sur leur lieu de travail et dans la communauté pour vacciner : les employés de 18 ans et plus, leurs familles, ainsi que les employés retraités; les membres des communautés locales et voisines.
Fonds de secours pour les organismes francophones sans but lucratif suite à la COVID-19 ³⁴⁹	2 000 000 \$	Ce fonds, administré conjointement par l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario et le gouvernement provincial de l'Ontario, vise à fournir un financement opérationnel aux organismes admissibles afin de leur offrir un soutien durant la pandémie. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'en 2022.
Initiative fédérale de développement économique dans le Nord de l'Ontario ³⁵⁰	4 000 000 \$	Dans le Nord de l'Ontario, l'Initiative de développement économique (IDE) offre du financement pour les projets qui favorisent la croissance économique au sein des collectivités francophones de la région et ceux qui tirent profit des possibilités économiques rendues possibles grâce à l'utilisation des deux langues officielles. Pour les

³⁴⁷ Ibid.

³⁴⁸ Gouvernement de l'Ontario. (S. d.-b). COVID-19 : de l'aide pour les entreprises en Ontario. <https://covid-19.ontario.ca/fr/covid-19-de-laide-pour-les-entreprises-en-ontario>

³⁴⁹ Gouvernement de l'Ontario. (2021). Les organismes francophones sans but lucratif peuvent commencer à faire des demandes pour le Fonds de secours suite à la COVID-19 dès le 25 janvier 2021. <https://news.ontario.ca/fr/release/59983/les-organismes-francophones-sans-but-lucratif-peuvent-commencer-a-faire-des-demandes-pour-le-fonds-de-secours-suite-a-la-covid-19-des-le-25-janvier-2021>

³⁵⁰ Gouvernement du Canada. (2020c). Initiative de développement économique (IDE). https://fednor.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/fra/h_fn03152.html

Nom de l'initiative	Montant	Description
		<p>cinq prochaines années, FedNor recevra 4 M\$ pour les projets admissibles dans le cadre de l'IDE, y compris les activités de développement économique et de développement des entreprises qui favorisent l'innovation, la diversification économique et la croissance des entreprises. L'Initiative de développement économique (IDE) est soutenue par le Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023 : Investir dans notre avenir qui réaffirme l'engagement du gouvernement du Canada envers la promotion des langues officielles et l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire.</p> <p>Mise à jour en date de février 2022 : Le programme demeure en cours jusqu'en 2023.</p>
Fonds d'aide et de relance pour entreprises et organismes francophones du sud de l'Ontario (FAREOSO)³⁵¹	3 000 000 \$	<p>La Société de développement communautaire de Prescott-Russell (SDCPR), en collaboration avec l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO) et FedDev Ontario, offre des contributions de Fonds d'aide et de relance pour entreprises et organismes francophones du sud de l'Ontario (FAREOSO) non remboursable pouvant aller jusqu'à 20 000\$ pour les entrepreneurs(e)s et entreprises francophones du sud de l'Ontario avec la relance de leur entreprise à la suite de la pandémie COVID-19.</p> <p>Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin en 2020.</p>

Tableau 22 : Initiatives d'appui en Saskatchewan

Nom de l'initiative	Montant	Description
Re-Open Saskatchewan Training Subsidy³⁵²	-	<p>Permet aux employeurs approuvés d'accéder à un maximum de 10 000 \$ pour offrir aux employés existants une formation qui soutient la reprise économique en répondant aux exigences accrues en matière de santé et de sécurité et/ou en adoptant des pratiques novatrices qui s'alignent sur les protocoles de distanciation sociale. Les demandeurs doivent démontrer que la formation demandée favorise la réouverture en toute sécurité du service ou de l'entreprise. Les employeurs sont remboursés à 100 % des coûts de formation approuvés, jusqu'à concurrence de 10 000 \$.</p> <p>Mise à jour en date de février 2022 : Le programme a pris fin le 30 juin 2021.</p>

³⁵¹ Assemblée de la francophonie de l'Ontario. (S. d.). Fonds d'aide et de relance pour entreprises et organismes francophones du sud de l'Ontario (FAREOSO), aide financière pour répondre à la crise COVID-19. <https://monassemblee.ca/fareoso/>

³⁵² Gouvernement de la Saskatchewan. (S. d.-a). *Re-Open Saskatchewan Training Subsidy*. <https://www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-information-for-businesses-and-workers/re-open-saskatchewan-training-subsidy>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Saskatchewan Small Business Emergency Payment No. 2 (SSBEP 2) ³⁵³	-	Permet aux employeurs approuvés d'accéder à un maximum de 10 000 \$ pour offrir aux employés existants une formation qui soutient la reprise économique en répondant aux exigences accrues en matière de santé et de sécurité et/ou en adoptant des pratiques novatrices qui s'alignent sur les protocoles de distanciation sociale. Les demandeurs doivent démontrer que la formation demandée favorise la réouverture en toute sécurité du service ou de l'entreprise. Les employeurs sont remboursés à 100 % des coûts de formation approuvés, jusqu'à concurrence de 10 000 \$. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Accelerated Site Closure Program ³⁵⁴	400 000 000 \$	A fourni des paiements aux petites et moyennes entreprises directement touchées par les ordres de santé publique provinciaux liés au COVID-19. Le programme SSBEP 2 n'accepte plus de demandes. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'en février 2023.

Tableau 23 : Initiatives d'appui à Terre-Neuve-et-Labrador

Nom de l'initiative	Montant	Description
Employer Compensation for Workers in Self-Isolation due to COVID-19 Travel Restrictions ³⁵⁵	-	Les employeurs du secteur privé, y compris les travailleurs autonomes, seront remboursés pour le maintien de la rémunération de leurs employés pendant la période où ceux-ci doivent s'isoler après leur retour d'un voyage à l'extérieur de la province en raison des restrictions de voyage imposées par le COVID-19. Le montant maximal du financement provincial est de 500 \$ par semaine, le maximum combiné étant de 1 000 \$ par semaine pour les employés recevant à la fois un financement fédéral et provincial. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'à ce que l'ordre d'isolement obligatoire soit levé par le médecin-chef de la santé de la province.

³⁵³ Gouvernement de la Saskatchewan. (S. d.-b). *Saskatchewan Small Business Emergency Payment No. 2 (SSBEP 2)*.

<https://www.saskatchewan.ca/government/health-care-administration-and-provider-resources/treatment-procedures-and-guidelines/emerging-public-health-issues/2019-novel-coronavirus/covid-19-information-for-businesses-and-workers/saskatchewan-small-business-emergency-payment-program>

³⁵⁴ Gouvernement de la Saskatchewan. (S. d.-c). *Accelerated Site Closure Program*. <https://www.saskatchewan.ca/business/agriculture-natural-resources-and-industry/oil-and-gas/accelerated-site-closure-program>

³⁵⁵ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (S. d.-a). *Employer Compensation for Workers in Self-Isolation due to COVID-19 Travel Restrictions*. <https://www.gov.nl.ca/fin/employer-compensation-for-workers-in-self-isolation-due-to-covid-19-travel-restrictions/>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Agrifoods Assistance Program ³⁵⁶	2 250 000 \$	Fonds disponibles dans le cadre du Programme d'aide agroalimentaire pour l'aménagement des terres et l'infrastructure agricole.
Aquaculture licences expiry dates extended ³⁵⁷	-	Prolongation de la date d'expiration de la validation annuelle de tous les permis d'aquaculture existants à Terre-Neuve-et-Labrador du 31 mars 2020 au 31 mai 2020. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 mai 2020
Provincial Agrifoods Assistance Program ³⁵⁸	2 250 000 \$	Financement pour des projets qui soutiennent l'autosuffisance alimentaire, augmentent la croissance agricole et la transformation secondaire, et créent des emplois. Les candidats retenus dans le cadre de ce programme seront également admissibles à des avances de fonds afin de s'assurer que le financement est disponible au début de la saison, au besoin. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Vegetable Transplant Program ³⁵⁹	-	Répond aux besoins de sécurité alimentaire de Terre-Neuve-et-Labrador pendant la pandémie de COVID-19 en doublant presque le volume de greffes de légumes disponibles dans le cadre du Programme de greffes de légumes - de 1,7 million de greffes en 2019 à trois millions en 2020 - pour aider les producteurs de légumes commerciaux admissibles pendant la prochaine saison de croissance.
Deferral or waiving of fees for the Fisheries, Forestry, and Agriculture sector ³⁶⁰	-	Élimination ou offre de rabais sur les droits de permis d'aquaculture, et report des droits annuels sur les terres de la Couronne pour les sites d'aquaculture ou remboursement intégral des droits de base pour les permis des transformateurs et des acheteurs de poisson afin d'aider les usines de transformation du poisson et les acheteurs de poisson.
Waiving liquor license fees ³⁶¹	-	Afin de soutenir les titulaires de permis, qui comprennent les salons, les bars et les restaurants, le CNL a renoncé aux frais de permis d'alcool pour l'exercice 2020-21. De plus, le CNL travaillera avec la communauté des titulaires de permis pour retourner les produits de la liste générale dans le but d'aider le fonds de roulement. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.

³⁵⁶ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2021). *Provincial Agrifoods Assistance Program 2021-2022 Guide*. <https://www.gov.nl.ca/ffa/files/PAAP-Program-Guide-2021-22.pdf>

³⁵⁷ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2020). *Public Advisory: Deadline Extended for Current Aquaculture Licences*. <https://www.gov.nl.ca/releases/2020/flr/0403n01/>

³⁵⁸ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (S. d.-b). *Provincial Agrifoods Assistance Program 2020-21 Guide*. <https://www.gov.nl.ca/ffa/files/programs-pdf-paap-program-guide-2020-21.pdf>

³⁵⁹ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2022). *2022 Vegetable Transplant Program Applications Now Available*. <https://www.gov.nl.ca/releases/2022/ffa/0107n02/>

³⁶⁰ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (S. d.-c). *Business Supports*. <https://www.gov.nl.ca/covid-19/employers/resources-for-business/business-supports/>

³⁶¹ Ibid.

Nom de l'initiative	Montant	Description
Deferral or waiving of fees³⁶²	-	Les entreprises peuvent se faire rembourser une partie des frais d'immatriculation des véhicules enregistrés au nom de l'entreprise, s'ils ne sont pas utilisés.
Aid for the Industry, Energy and Technology sector - Existing business clients³⁶³	-	L'admissibilité à l'embauche pour les projets de recherche et développement (R&D) commerciaux sera temporairement augmentée. Plus précisément, une aide salariale pour un maximum de six postes peut être envisagée pour les projets de R&D commerciaux admissibles. Les postes peuvent inclure des employés existants, de nouveaux employés ou une combinaison des deux. Cette politique temporaire s'applique aux demandes reçues avant le 30 juin 2021. Les niveaux de contribution ont été temporairement augmentés pour les demandes de projets admissibles dans le cadre de la R&D commerciale et du soutien au développement commercial. Les coûts admissibles seront désormais couverts à hauteur de 75 %, au lieu de 50 %, pour les demandes reçues d'ici le 30 juin 2021. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en octobre 2021
Aid for the Industry, Energy and Technology sector - Events or travel negatively impacted by COVID-19³⁶⁴	-	Les coûts des événements ou des déplacements touchés seront remboursés aux clients ministériels lorsqu'il est possible de démontrer qu'il est impossible d'obtenir des remboursements pour des projets précédemment approuvés.
Unable to meet project commitments outlined in existing Industry, Energy and Technology contract³⁶⁵	-	Les organisations et les entreprises qui ont subi un impact négatif de COVID-19 seront évaluées au cas par cas pour déterminer des solutions adaptées à chaque situation.
Workplace NL - Deferral or waiving of fees³⁶⁶	-	Le recouvrement des cotisations de WorkplaceNL auprès des employeurs a été reporté après le 31 août 2020, sans intérêt ni pénalité. Des lettres de décharge continueront d'être fournies pendant la période de report de paiement pour permettre aux entrepreneurs qui répondent à certains critères de déclaration de continuer à soumissionner pour des travaux et à fonctionner. Le plan de paiement sans intérêt pour l'assurance contre les accidents du travail est prolongé au-delà de 2020, jusqu'au 31 mars 2021, afin de donner aux employeurs plus de souplesse pour payer. Les certificats de formation en matière de sécurité sont prolongés jusqu'au 31 août 2020 pour l'entrée dans un espace clos, la

³⁶² Ibid.

³⁶³ Ibid.

³⁶⁴ Ibid.

³⁶⁵ Ibid.

³⁶⁶ Ibid.

Nom de l'initiative	Montant	Description
		protection contre les chutes, le sauvetage dans les mines, les dangers des lignes électriques, le contrôleur de la circulation, les premiers soins et les membres du comité de santé et de sécurité au travail. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin en 2021.
Events or travel negatively impacted by COVID-19 ³⁶⁷	-	Les coûts des événements ou des déplacements touchés seront remboursés aux clients ministériels lorsqu'il est possible de démontrer qu'il est impossible d'obtenir des remboursements pour des projets précédemment approuvés.

Tableau 24 : Initiatives d'appui aux Territoires du Nord-Ouest

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme prolongé des mesures d'aide liées à la pandémie (PPMAP) ³⁶⁸	-	Apporte un soutien aux exploitants d'entreprises touristiques autorisés touchés par les perturbations économiques liées à la COVID-19 en leur offrant un financement à court terme pour couvrir leurs coûts d'exploitation. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 31 mars 2022.
Programme de supplément pour l'aide à l'hébergement touristique (SAHT) ³⁶⁹	-	Offre une aide financière aux fournisseurs d'hébergement ténos ayant trois chambres ou plus à louer qui ont été ou sont touchés par la pandémie de COVID-19. Administré par le ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement (MITI) avec l'aide de la Société d'investissement et de développement (SID) des Territoires du Nord-Ouest, le supplément aidera les fournisseurs d'hébergement des TNO à poursuivre leurs activités jusqu'au 31 mars 2022.

³⁶⁷ Ibid.³⁶⁸ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (S. d.-a). *Programme prolongé des mesures d'aide liées à la pandémie (PPMAP)*.
<https://www.iti.gov.nt.ca/fr/services/programme-prolonge-des-mesures-d-aide-liees-a-la-pandemie-ppmap>³⁶⁹ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (S. d.-b). *Programme de supplément pour l'aide à l'hébergement touristique (SAHT)*.
<https://www.iti.gov.nt.ca/fr/services/programme-de-supplement-pour-l-aide-a-l-hebergement-touristique-saht>

Nom de l'initiative	Montant	Description
Programme d'appui aux entrepreneurs et au développement économique ³⁷⁰	-	Les propriétaires d'entreprises admissibles peuvent demander jusqu'à 7 500 dollars ou 90 % du coût réel pour obtenir de l'aide pour leur tenue de livres. Ils peuvent également obtenir les conseils financiers et techniques nécessaires qui les aideront à prendre des décisions d'investissement éclairées et à mieux se positionner pour assurer la durabilité et la croissance de leur entreprise. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 31 mars 2022.
Fonds pour le démarrage et l'expansion des entreprises ³⁷¹	-	Le Fonds pour le démarrage de l'expansion des entreprises a ajouté le volet de Financement pour le suivi d'urgence. Permet de créer de nouveaux emplois et de conserver des emplois actuels, alors que les entreprises pourront redéployer ou repositionner des employés existants afin de s'adapter au changement des besoins opérationnels. Il peut également aider les entreprises dans leurs efforts de création de nouvelles sources de revenus et de réduction des frais généraux fixes. En outre, ce financement peut soutenir les entreprises dans l'offre de formations sur la planification ou les finances visant à améliorer la viabilité des entreprises. Le montant maximum alloué au titre du financement de suivi d'urgence du FPEE est de 2 500 \$ (3 500 \$ pour les entreprises situées dans les collectivités de niveau 2*). <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 31 mars 2022.
Programme d'investissement pour le redémarrage du tourisme (PIRT) ³⁷²	-	L'objectif du Programme d'investissement pour le redémarrage du tourisme (PIRT) est de relancer l'industrie du tourisme aux TNO et d'aider les exploitants d'entreprises touristiques et autres touchés par les restrictions aux voyages liées à la pandémie de COVID-19. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 9 février 2022.

³⁷⁰ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (2021). *Programme d'appui aux entrepreneurs et au développement économique*.

<https://www.iti.gov.nt.ca/fr/services/programme-d'appui-aux-entrepreneurs-et-au-developpement-economique>

³⁷¹ Société d'investissement et de développement des Territoires du Nord-Ouest. (S. d.). *Contributions*. <https://www.bdic.ca/fr/programmes/contributions/>

³⁷² Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (S. d.-c). *Programme d'investissement pour le redémarrage du tourisme (PIRT)*.

<https://www.iti.gov.nt.ca/fr/services/programme-d'investissement-pour-le-redemarrage-du-tourisme-pirt>

Tableau 25 : Initiatives d'appui au Yukon

Nom de l'initiative	Montant	Description
Soutien pour les événements annulés ³⁷³	-	Le programme de mesures temporaires pour compenser l'annulation d'événements importants, en vigueur du 7 mars au 31 juillet 2020, a aidé des entreprises et des organisations non gouvernementales du Yukon à recouvrer certaines pertes liées à l'annulation d'événements importants en raison de la COVID-19.
Demande de subvention pour l'amélioration d'installations de services de garde d'enfants en lien avec la COVID-19 ³⁷⁴	-	Cette subvention fournit du soutien financier aux services de garde d'enfants pour couvrir les coûts de mise en place de mesures spécifiques de santé et de sécurité liées à la COVID-19. Les fonds peuvent couvrir les améliorations mises en place depuis le 1er avril 2020.
Exemption des redevances d'atterrissage, de stationnement et de chargement ³⁷⁵	-	Du 1er avril au 31 décembre 2020, le gouvernement a renoncé aux droits suivants à l'aéroport de Whitehorse : redevances d'atterrissage d'aéronefs; redevances de stationnement d'aéronefs; redevances de chargement d'aéronefs. Ces allègements permettront aux entreprises et au secteur du tourisme de réaliser des économies d'environ 210 000 \$. Ils aideront également à mettre en place des mesures qui inciteront les transporteurs de toutes tailles à visiter le Yukon et à y séjourner. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 décembre 2020.
Exemption des redevances des services aéronautiques pour l'aviation commerciale ³⁷⁶	-	Le gouvernement renonça à toutes les redevances des services aéronautiques pour l'aviation commerciale du 1er avril au 31 décembre 2020, notamment : location des terres et droits de permis; location des bâtiments et droits de permis; redevances des commerçants de l'aérogare; location des infrastructures liées au carburant d'aviation et droits de permis; redevances des commerçants de carburant d'aviation; droits relatifs aux places de stationnement; recouvrements pour services, comme les frais d'électricité. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme a pris fin le 31 décembre 2020.

³⁷³ Gouvernement du Yukon. (S.d.-a). *Aide aux entreprises pour les événements annulés*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19/aide-aux-entreprises-pour-les-evenements-annules#admissibilit%C3%A9-au-programme>

³⁷⁴ Gouvernement du Yukon. (S.d.-b). *COVID-19 : mesures d'aide sociale et économique*. <https://yukon.ca/fr/health-and-wellness/covid-19-information/economic-and-social-supports-covid-19/apply-covid-19-safety>

³⁷⁵ Gouvernement du Yukon. (S.d.-c). *Aides financières du secteur de l'aéronautique*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19/economic-and-social-supports-covid-19/aides-financieres-au-secteur-de>

³⁷⁶ Ibid.

Nom de l'initiative	Montant	Description
Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes ³⁷⁷	-	Grâce au programme, les travailleurs peuvent recevoir jusqu'à 10 jours de salaire quotidien s'ils sont malades ou en isolement ou s'ils doivent prendre soin de membres de leur famille, mais doivent d'abord épuiser tout congé payé par l'employeur auquel ils ont droit. Ce programme ne rembourse pas les salaires des travailleurs qui doivent s'isoler au retour d'un voyage à l'extérieur du Yukon pour raisons personnelles ou qui sont amenés dans le territoire par des entreprises. Les travailleurs autonomes sont également admissibles au remboursement. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours jusqu'au 30 septembre 2022.
Plan d'aide et de relance du tourisme ³⁷⁸	15 000 000 \$	Investissement de 15 millions de dollars sur 3 ans pour soutenir l'industrie touristique. <u>Mise à jour en date de février 2022</u> : Le programme demeure en cours durant l'année 2022.
Fonds d'aide aux entreprises touristiques n'offrant pas de services d'hébergement ³⁷⁹	1 000 000 \$	Ce fond est doté d'une enveloppe d'un million de dollars et sa durée est de six mois. Le Fonds se greffe au Programme de secours aux entreprises yukonnaises (PSEY). Il procure une aide financière additionnelle au secteur du tourisme yukonnais qui est non lié à l'hébergement et dont les revenus dépendent de l'achalandage touristique. Le fonds peut fournir une aide financière maximale de 20 000 \$ par mois, jusqu'à concurrence de l'atteinte du seuil de rentabilité (aucun déficit et aucun profit). Une entreprise peut recevoir un montant maximum de 60 000 \$. Le fonds peut fournir une aide financière maximale de 20 000 \$ par mois, jusqu'à concurrence du seuil de rentabilité (aucun déficit et aucun profit). Le maximum qu'une entreprise peut recevoir pour la période du 1er octobre 2021 au 31 mars 2022 est 60 000 \$.
Fonds d'aide au secteur de l'hébergement touristique ³⁸⁰	-	Le Fonds se greffe au Programme de secours aux entreprises yukonnaises (PSEY). Un établissement pourrait être admissible au Fonds s'il s'agit d'une entreprise du Yukon offrant des services d'hébergement des voyageurs. L'aide supplémentaire peut s'élever à 400 dollars par chambre par mois, jusqu'à concurrence du seuil de rentabilité (indiquant que l'établissement n'enregistre ni perte ni profit).

³⁷⁷ Gouvernement du Yukon. (S.d.-d). *Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes*. <https://yukon.ca/fr/votre-gouvernement/actions-menees-par-le-gouvernement-du-yukon/remboursement-des-conges-de-maladie#pr%C3%A9senter-une-demande-de-remboursement-des-cong%C3%A9s-de-maladie-pay%C3%A9s-pour-travailleurs-autonomes>

³⁷⁸ Gouvernement du Yukon. (S.d.-e). *Plan d'aide et de relance du tourisme*. <https://yukon.ca/fr/plan-aide-relance-tourisme#investissements-sur-trois-ans>

³⁷⁹ Gouvernement du Yukon. (S.d.-f). *Soutien au secteur du tourisme*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19-information/covid-19-mesures-d-aide-sociale-et-economique/fonds-daide-aux-entreprises-touristiques-1>

³⁸⁰ Ibid.

Nom de l'initiative	Montant	Description
Fonds d'aide aux organismes culturels et touristiques à but non lucratif ³⁸¹	300 000 \$	Ce programme, financé par le ministère du Tourisme et de la Culture, en vigueur du 1er janvier au 31 mars 2021, offrait une aide financière aux organismes à but non lucratif du secteur de la culture et du tourisme. L'organisme partenaire responsable de l'administration du fonds était la Yukon Historical and Museums Association. Les organismes à but non lucratif admissibles pouvaient recevoir jusqu'à 20 000 \$. L'enveloppe totale du programme (y compris les dépenses d'administration) s'élevait à 300 000 \$. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme a pris fin le 31 mars 2021.
Augmentation de l'enveloppe du Fonds coopératif de marketing en tourisme ³⁸²	2 000 000 \$	Le ministère du Tourisme et de la Culture a bonifié le Fonds coopératif de marketing en tourisme pour les exercices 2020-2021 et 2021-2022. La majoration initiale était d'un million de dollars, ce qui portait le montant total à 1,7 million pour l'exercice 2020-2021. Le 25 février 2021, un ajout de 300 000 \$ pour l'exercice 2021-2022a été annoncé.
Programme d'aide d'urgence du Yukon ³⁸³	-	Vient en aide aux entreprises et aux organisations non gouvernementales yukonnaises touchées par les ordonnances émises en vertu de la Loi sur les mesures civiles d'urgence. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Les applications sont acceptées jusqu'au 1er février 2022.
Demande de prêt pour les entreprises éprouvées par la COVID-19 ³⁸⁴	-	Certaines entreprises du Yukon ont été éprouvées par la pandémie de COVID-19 et ont besoin d'une aide financière. C'est pour ces entreprises que le Programme de prêts d'aide régionale a été mis en place. Les prêts sont sans intérêt jusqu'au 31 décembre 2022 et les paiements du capital sont reportés jusqu'à cette date. <u>Mise à jour en date de février 2022 :</u> Le programme prend fin le 31 décembre 2022.

³⁸¹ Gouvernement du Yukon. (S. d.-g). *Soutien aux organismes touristiques*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19/economic-and-social-supports-covid-19/soutien-aux-organismes>

³⁸² Ibid.

³⁸³ Gouvernement du Yukon. (S. d.-h). *Présenter une demande au Programme d'aide d'urgence du Yukon*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19/covid-19-mesures-daide-sociale-et-economique/presenter-une-demande-au>

³⁸⁴ Gouvernement du Yukon. (2022). *Demande de prêt pour les entreprises éprouvées par la COVID-19*. <https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/covid-19/covid-19-mesures-daide-leconomie-et-lemploi/demande-de-pret-pour-les>