

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU SONDAGE SUR
LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE
ET D'EMPLOYABILITÉ DES EMPLOYEURS
DE LA COMMUNAUTÉ ACADIENNE ET FRANCOPHONE DE

CLARE
2021

**CE RAPPORT COMPREND DES DONNÉES
CONCERNANT L'IMPACT DE LA PANDÉMIE COVID-19**

**RÉALISÉ PAR
COLETTE DEVEAU**

**SOUS LA DIRECTION DE
GWEN LEBLANC**

**CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE (CDÉNÉ)
LE 31 JUILLET 2021**

**L'UTILISATION DU MASCULIN DANS CETTE PUBLICATION DÉSIGNE TOUS LES GENRES
SANS AUCUNE DISCRIMINATION ET DANS LE SEUL BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.**

PHOTOS : TOURISME NOUVELLE-ÉCOSSE



1.

LE SONDAGE
DES BESOINS DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET L'IMPACT DE
LA PANDÉMIE
COVID-19

TABLE DES MATIÈRES

1. LE SONDAGE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET L'IMPACT DE LA PANDÉMIE COVID-19	4
1.1 Contexte et objectifs du sondage	5
1.2 Points à retenir	7
2. MÉTHODOLOGIE	8
2.1 Le type et les caractéristiques des répondants de la région	9
2.2 La taille des employeurs	10
3. RÉSULTATS DU SONDAGE	11
3.1 Le recrutement	12
3.2 Les effets	13
3.3 Les stratégies d'embauche	14
3.4 Les compétences	15
3.5 La formation	16
3.6 Les ressources humaines	17
3.7 Les programmes gouvernementaux	18
3.8 L'immigration	18
3.9 Les activités de croissance	19
4. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE	21
4.1 La situation d'emploi	22
4.2 Le chômage	23
4.3 La population	26
4.4 La main-d'œuvre de la région métropolitaine de Halifax	27
5. RECOMMANDATIONS	28
6. CONCLUSION	30
7. ANNEXE	32
7.1 Questionnaire du sondage	33

1.1 CONTEXTE ET OBJECTIFS DU SONDAGE

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ) offre des services aux divers secteurs d'activités de la communauté acadienne et francophone pour voir à l'avancement économique de cette communauté. Le CDÉNÉ livre des solutions aux entreprises, organismes à but non lucratif, chercheurs d'emploi, immigrants économiques et collectivités pour assurer leur réussite économique.

La main-d'œuvre demeure une composante importante pour la continuité des régions acadiennes et francophones traditionnelles de la Nouvelle-Écosse. Les résultats de ce sondage serviront à dresser un portrait de la situation existante en main-d'œuvre, pour aider à réduire les obstacles affectant l'embauche d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente et la rétention des travailleuses et travailleurs. Il servira également à orienter les activités du CDÉNÉ pour combler, dans la mesure du possible, les besoins de main-d'œuvre dans les régions acadiennes et francophones de la province.

Le sondage a été administré en ligne en utilisant le logiciel Survey Monkey entre la fin janvier et le début mars 2021. Le sondage comprenait des questions portant sur l'impact de la COVID-19 puisque la pandémie est toujours présente et cause des incertitudes économiques chez les employeurs et dans la société. Les résultats obtenus à ce sujet permettent une analyse préliminaire des répercussions de cette pandémie chez les employeurs des régions acadiennes en Nouvelle-Écosse.

Plus de cent trente (130) entreprises, institutions et organismes ont répondu aux 58 questions relatives au secteur des ressources humaines et à l'impact de la pandémie COVID-19 au sujet des opérations des employeurs. Le nombre de répondants de Clare est de trente (30). La réalisation de ce sondage a été rendue possible grâce au financement du Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en milieu minoritaire du ministère d'Emploi et Développement social Canada.

Les objectifs du sondage furent de :

- 1) Identifier les défis en recrutement et rétention et d'explorer des pistes de solutions dans le domaine des ressources humaines de l'entité.
- 2) Situer les pratiques actuelles en ressources humaines et proposer des outils possibles pour améliorer la gestion des ressources humaines, ainsi qu'administrer des projets pour appuyer les besoins qui sont ressortis du sondage.
- 3) Sonder les employeurs tels que les propriétaires d'entreprises, les dirigeants d'organismes à but non lucratif et les agences gouvernementales au sujet de l'impact de la pandémie sur les opérations et les ressources humaines.

Avec les informations présentées dans ce rapport, le CDÉNÉ souhaite que les employeurs puissent :

- avoir une meilleure connaissance de la situation et la démographie existantes de la communauté acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse;
- connaître les pratiques utilisées par d'autres employeurs;
- innover et adapter afin d'être un employeur plus attirant aux employés potentiels.

Bien que le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse ait pris toutes mesures afin d'assurer la validité des données et des statistiques calculées de ce sondage et présentées dans ce document, il est important de noter que si certaines données présentées sous forme de statistiques ou de graphiques n'additionnent pas à 100% ou totalisent plus de 100%, c'est pour la raison suivante : certaines des questions posées permettaient aux répondants de sélectionner plus d'une réponse parmi les choix multiples indiqués dans le sondage (voir Annexe 7.1 pour trouver les questions indiquant « cochez toutes les réponses qui s'appliquent »).

Le tableau suivant offre un portrait de l'évolution par industries des travailleuses et travailleurs de la région de Clare entre 1996 et 2016. Le secteur tertiaire demeure le secteur principal d'emploi avec 58 % des gens dans ce type de travail.

Tableau 1 - Nombre de travailleurs par catégorie : Clare (1996 à 2016)

Années	1996	2001	2006	2011	2016
	Travailleurs	Travailleurs	Travailleurs	Travailleurs	Travailleurs
Secteur					
Ressources primaires	610 (13,4 %)	820 (18,3 %)	775 (17,6 %)	710 (17,0 %)	610 (17,2 %)
Secondaire (manufacture, fabrication)	1 530 (33,6 %)	1 245 (27,8 %)	1 020 (23,2 %)	850 (20,4 %)	970 (24,5 %)
Tertiaire (voir ci-dessous pour détails)	2 410 (53 %)	2 420 (54 %)	2 610 (59,3 %)	2 610 (62,6 %)	2 270 (58,3 %)
TOTAL	4 550	4 485	4 405	4 170	3 955
Industrie tertiaire (par type de travail)					
Commerce en gros et au détail	815	585	685	625	470
Soins de santé et services sociaux	450	830	480	470	490
Enseignement	405	Note 1	465	480	335
Services commerciaux	155	250	330	390	420
Finances et services immobiliers	100	105	125	95	120
Autres services	485	650	525	565	435
TOTAL	2 410	2 420	2 610	2 625	2 270

Source : Statistique Canada, recensement de 1996, 2001, 2006, 2011 et 2016 (échantillon : 20 %).

NOTE 1: Les effectifs d'enseignement sont inclus dans la catégorie « Soins de santé et services sociaux » en 2001

1.2 POINTS À RETENIR

TAILLE

Parmi les 30 répondants :

43 % opèrent avec 1 à 9 employés;

40 % avec 10 à 49 employés;

17 % avec 50 à 249 employés.

63 % des employeurs s'intéressent à explorer le partage d'employés avec d'autres employeurs afin de créer plus d'heures de travail pour les employés.

LANGUES OFFICIELLES

77 % des répondants dans les régions utilisent les deux langues officielles dans les opérations journalières alors que **20 %** fonctionnent en français.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

63 % des employeurs avaient de la difficulté à recruter avant la pandémie faute de candidats disponibles.

Pour **43 %** des employeurs, la raison était le manque de qualifications et de compétences des candidats actuellement sur le marché du travail.

Pendant la pandémie, un peu plus de **51 %** des répondants soulignent le manque de candidats disponibles.

PRATIQUES EN RESSOURCES HUMAINES

Les principales pratiques en ressources humaines des répondants :

63 % utilisent un manuel des employés et description de postes;

43 % offrent une rémunération concurrentielle;

73 % des employeurs n'ont pas d'employés responsables des services en ressources humaines;

93 % n'ont pas de plan de relève pour le départ à la retraite des employés.

CROISSANCE

47 % des employeurs répondants prévoient de développer des nouveaux services.

40 % comptent acquérir des compétences pour croître ou prendre de l'expansion.

Avant la pandémie, **20** employeurs, soit **67 %**, avaient mis en place des mesures pour le développement de l'entreprise.

La pandémie n'a eu aucun impact sur **50 %** des employeurs sondés alors que les autres ont subi une réduction des ventes, moins d'heures pour les employés et la fermeture des opérations.

COMPÉTENCES

Les compétences de base continuent d'être importantes pour **83 %** des répondants, suivi des connaissances techniques à **53 %**.

De plus **70 %** des répondants prévoient vouloir des compétences en TIC¹.

57 % des répondants recherchent des employés ayant terminé le secondaire alors que **40 %** cherchent des gradués du collège communautaire.

FORMATION

83 % des répondants offrent de la formation à leurs employés au début et pendant l'emploi.

Pour **92 %** des répondants cette formation est sur place, en personne.

IMMIGRATION

Le secteur primaire a maintenu des opérations pendant la pandémie, en partie, grâce aux travailleurs temporaires internationaux. Les secteurs secondaire et tertiaire semblent peu enclins à explorer l'option de l'immigration pour combler les besoins en main d'œuvre.

Le secteur de la manufacture semble favorable à l'immigration mais craint de ne pas comprendre la langue de l'immigrant ou que l'immigrant quitte l'employeur pour des opportunités ailleurs.

¹ Technologies de l'information et de la communication

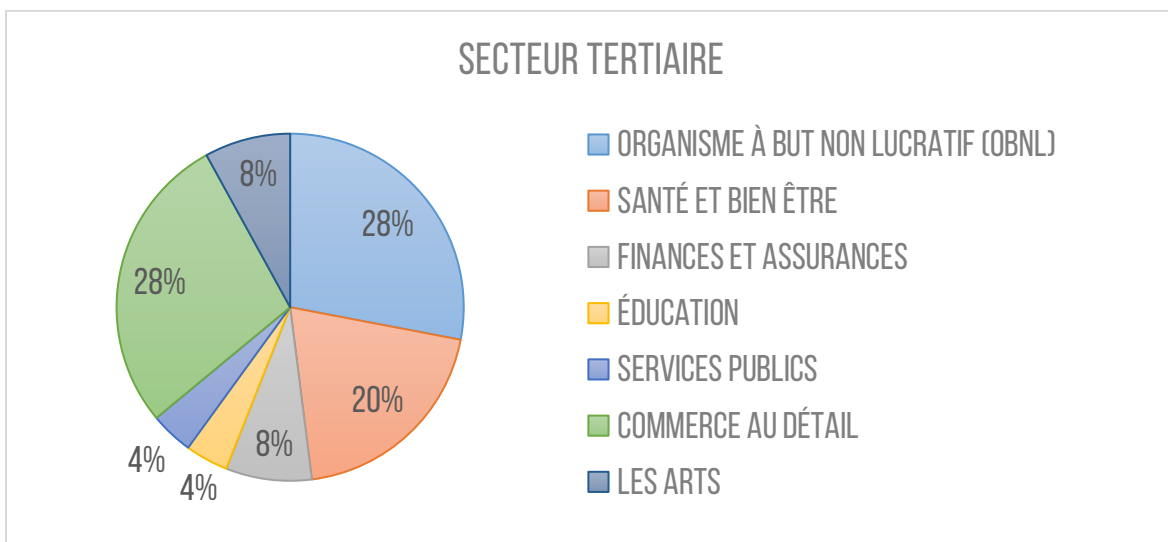
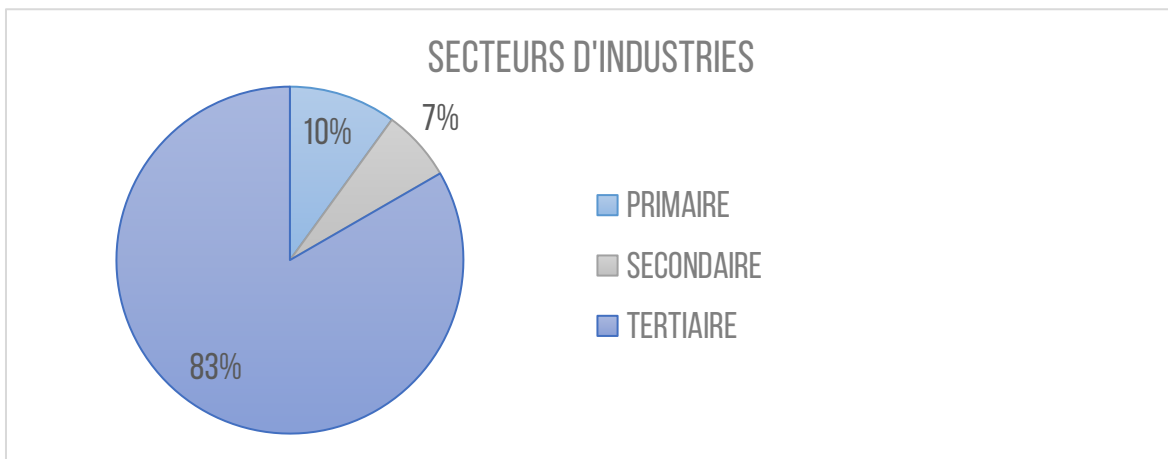


2.

MÉTHODOLOGIE

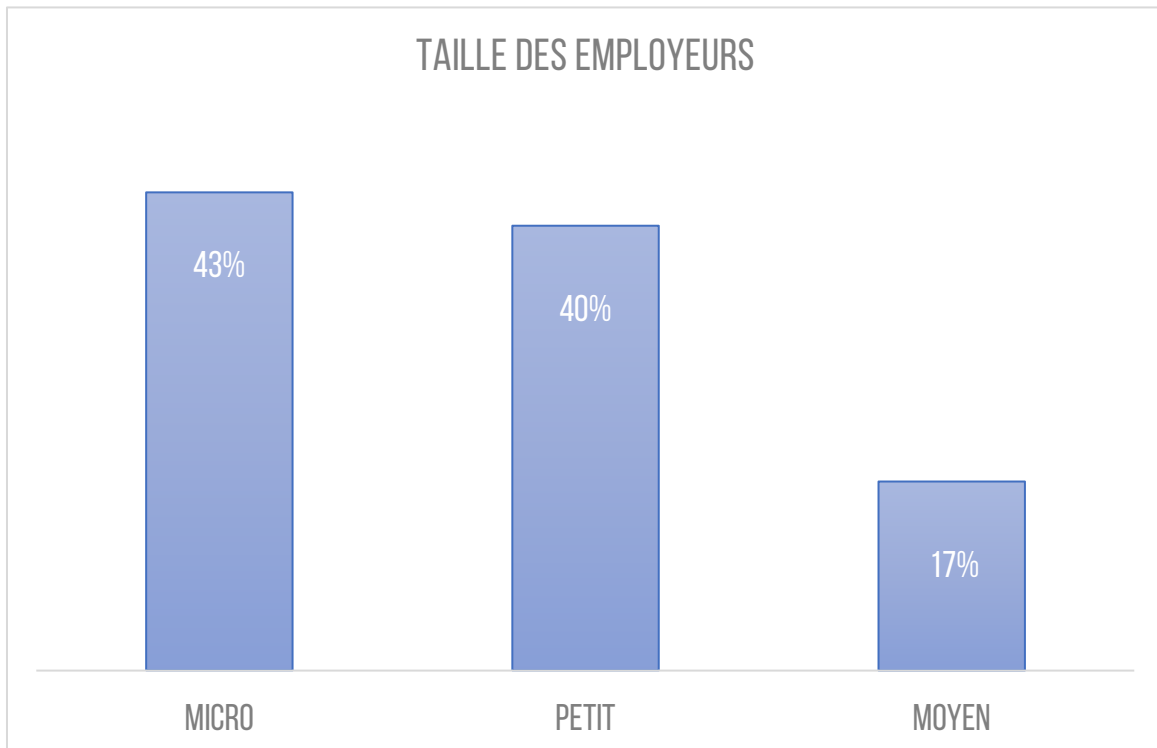
2.1 LE TYPE ET LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS DE CLARE

Le sondage a été administré selon le type d'industries présentes dans la région. Il s'agit de trois (3) répondants liés au secteur de la pêche, un secteur industriel important dans la région. Deux (2) répondants proviennent du secteur secondaire y compris un employeur participant dans l'industrie de construction et de réparation de bateaux. Le secteur tertiaire ou de service est composé de sept (7) entreprises dans le commerce au détail, l'hébergement et la restauration; deux (2) du secteur des arts; sept (7) sont des organismes à but non lucratif représentant les médias, les personnes ayant des défis physiques et/ou mentaux, la petite enfance; cinq (5) entités offrent des services dans le domaine de la santé et du bien-être; deux (2) entreprises du secteur des finances et assurances; et, finalement, une (1) école du système d'enseignement et un (1) répondant dans les services publics, c'est-à-dire la municipalité.



2.2 LA TAILLE DES EMPLOYEURS

Quarante-trois pour cent (43 %) des employeurs participants au sondage sont des micro-employeurs qui comptent de 1 à 9 employés. Quarante pour cent (40 %) sont des petits employeurs de 10 à 49 employés et dix-sept pour cent (17 %) sont des employeurs moyens de 50 à 249 employés. À l'exception du secteur universitaire qui est actuellement un employeur majeur dans cette région, la distribution par industrie est représentative de la distribution économique de cette région.



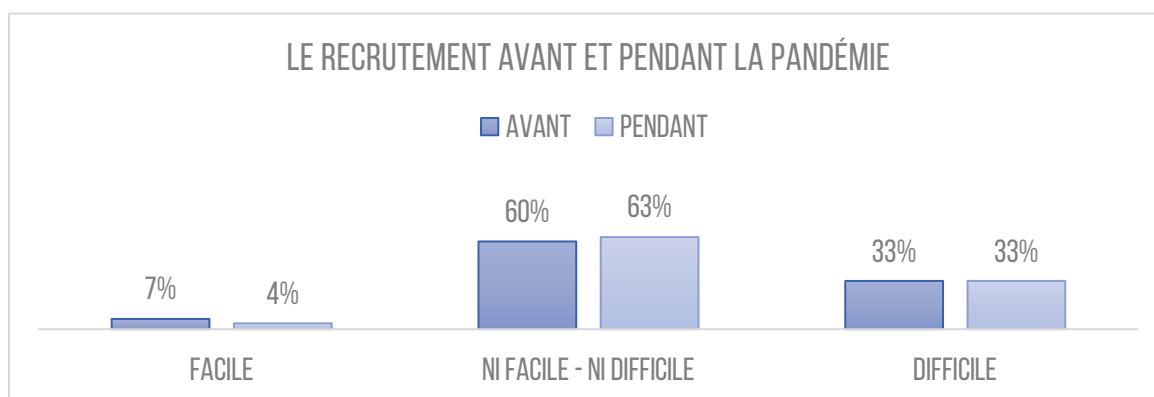


3

RÉSULTATS DU SONDAGE

3.1 LE RECRUTEMENT

Soixante pour cent (60 %) des répondants au sondage indiquent que ce fut ni facile - ni difficile d'embaucher des nouveaux employés avant la pandémie alors que trente-trois pour cent (33 %) ont éprouvé des défis à ce titre. Pendant la pandémie, le nombre d'employeurs qui indiquent ni facile - ni difficile s'est accru de 3 % pour se situer à soixante-trois pour cent (63 %) alors que le nombre de répondants éprouvant des défis majeurs demeure inchangé à trente-trois pour cent (33 %).



Les défis liés au recrutement

Le tableau ci-dessous illustre les principaux défis du recrutement de nouveaux candidats, c'est-à-dire le manque de disponibilité et le manque de qualifications ou de formation chez les candidats, suivi d'un manque de compétences et d'intérêt pour les postes offerts et les heures indésirables.

Tableau 2 - Les difficultés liées au recrutement de nouveaux candidats

DESCRIPTION	Avant la pandémie		Pendant la pandémie	
	% ¹	# ²	%	#
Manque de candidats disponibles	50,0	15	63,3	19
Manque de qualification ou de formation chez les candidats	16,6	5	43,3	13
Manque de compétences chez les candidats	2,3	7	23,3	7
Manque d'expérience chez les candidats	16,6	5	23,3	7
Manque d'intérêt de la part des candidats pour les postes offerts	20,0	6	23,3	7
Les heures de travail indésirables (en soirée et/ou en fin de semaine)	16,6	5	20,0	6

¹ % signifie le pourcentage des répondants à la question.

² # signifie le montant de répondants à la question.

Pour les industries saisonnières (pêches, agriculture, tourisme), plusieurs facteurs expliquent le peu d'intérêt et le manque de candidats disponibles, notamment les salaires, et les heures indésirables. Certains répondants indiquent le manque de logement et/ou de services de garde d'enfants comme défis liés au recrutement. Pour certains employeurs de cette région, les défis sont la décroissance de la population ainsi qu'une population vieillissante. Les répondants indiquent des raisons liées au type d'emploi ou fournissent une variété de commentaires liés à leur situation.

3.2 LES EFFETS

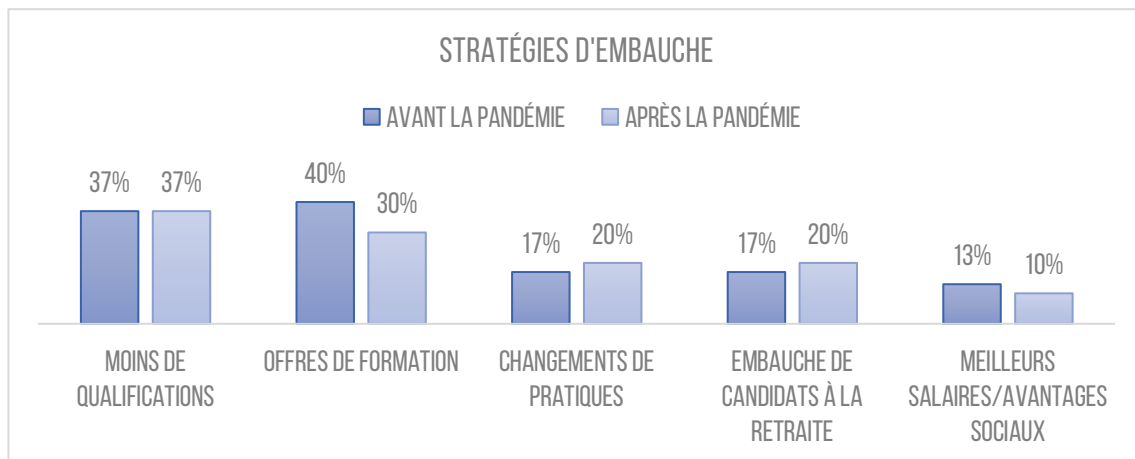
Les répondants au sondage indiquent, en majorité, ne pas avoir été victimes d'effets ou d'impacts majeurs pendant la pandémie. Notons toutefois, que les effets d'un manque de disponibilité d'une main-d'œuvre locale compétente et qualifiée fait en sorte que les employés ont travaillé plus d'heures et la croissance d'entreprise a été touchée par la pandémie avec 33% des entreprises qui ne furent pas en mesure de répondre à leurs objectifs de services ni de satisfaire la demande.

Tableau 3 - L'impact sur les défis de recrutement

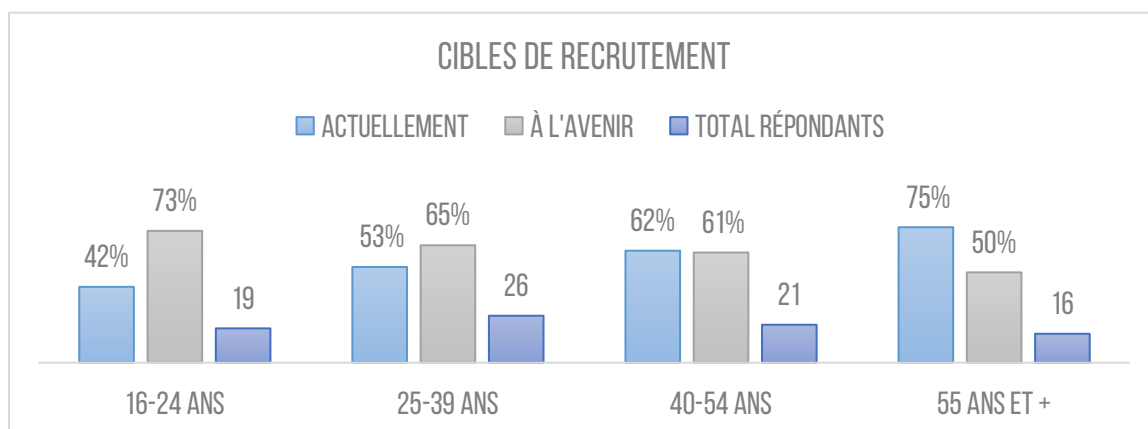
DESCRIPTION	Avant la pandémie		Pendant la pandémie	
	%	#	%	#
Aucun impact	56,6	17	50,0	15
Employés travaillaient plus d'heures	30,0	9	26,6	8
Pas en mesure de répondre à nos objectifs de services aux clients	13,3	4	23,3	7
Croissance limitée	13,3	4	13,3	4

3.3 LES STRATÉGIES D'EMBAUCHE

Selon les réponses au sondage, la tendance des employeurs avant la pandémie fut de livrer une formation aux employés (40 %) pour combler le manque de qualifications ou d'expérience des candidats (37 %). Dans certains cas, les employeurs ont offert de meilleurs salaires et/ou avantages sociaux (13 %) en plus de changements de pratiques de travail (17 %). Pendant la pandémie, les employeurs ont eu tendance à faire appel aux candidats à la retraite (37 %) et à recruter les candidats qualifiés d'une autre région ou province. Dans certains cas, les employeurs ont offert un service de transport pour réduire les obstacles d'un manque de main-d'œuvre.



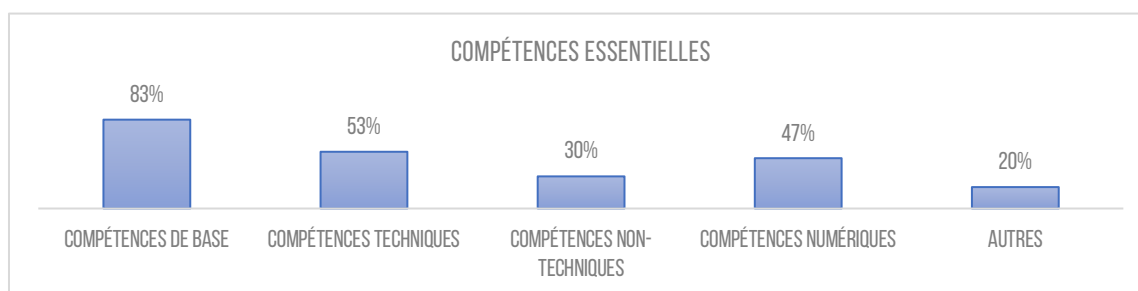
Le graphique suivant nous informe des priorités d'âges de recrutement par les employeurs. Les employeurs souhaitent recruter dans la catégorie d'âge plus mature entre les âges de 25 à 39 ans pour 26 répondants et 40 à 54 ans pour 21 répondants. Dans une moindre mesure, les personnes de 16 à 24 ans sont recherchées par 19 répondants, surtout dans les industries de la vente au détail et celui du secteur touristique.



En ce qui a trait aux groupes sous-représentés sur le marché du travail, les employeurs sont intéressés à explorer les possibilités de recrutement de personnes à la retraite, des minorités visibles, des autochtones et des immigrants.

3.4 LES COMPÉTENCES

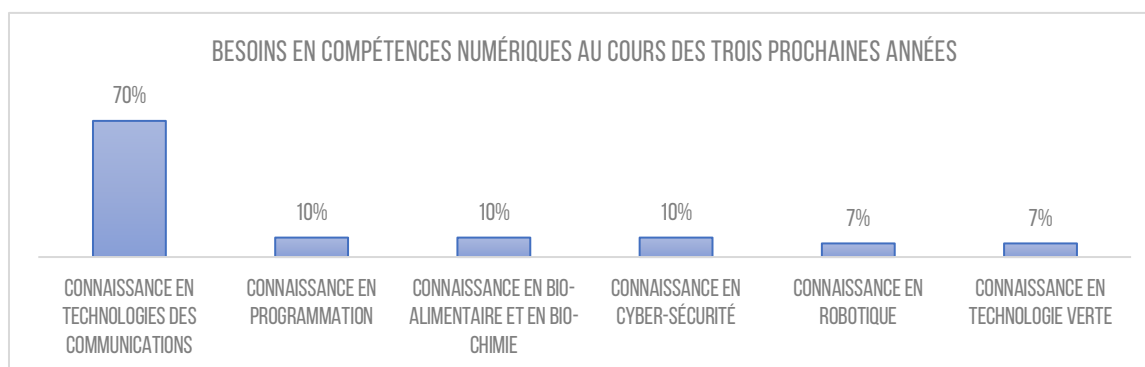
De façon générale, tous les différents types de compétences sont essentiels chez les travailleuses et travailleurs. Dans la catégorie « autres » les employeurs ont mentionné principalement des compétences non-techniques, ce qui contribue au montant sous-estimé dans les données de compétences non-techniques (*soft-skills*). C'est le secteur tertiaire qui accorde une plus grande importance aux compétences non-techniques et techniques.



En matière de compétences linguistiques et connaissance des langues officielles (le français et l'anglais), les employeurs souhaitent embaucher des travailleuses et travailleurs ayant surtout des connaissances de base et/ou intermédiaires dans les deux langues parlées ainsi que des connaissances de base et intermédiaire à l'écrit dans les deux langues officielles.

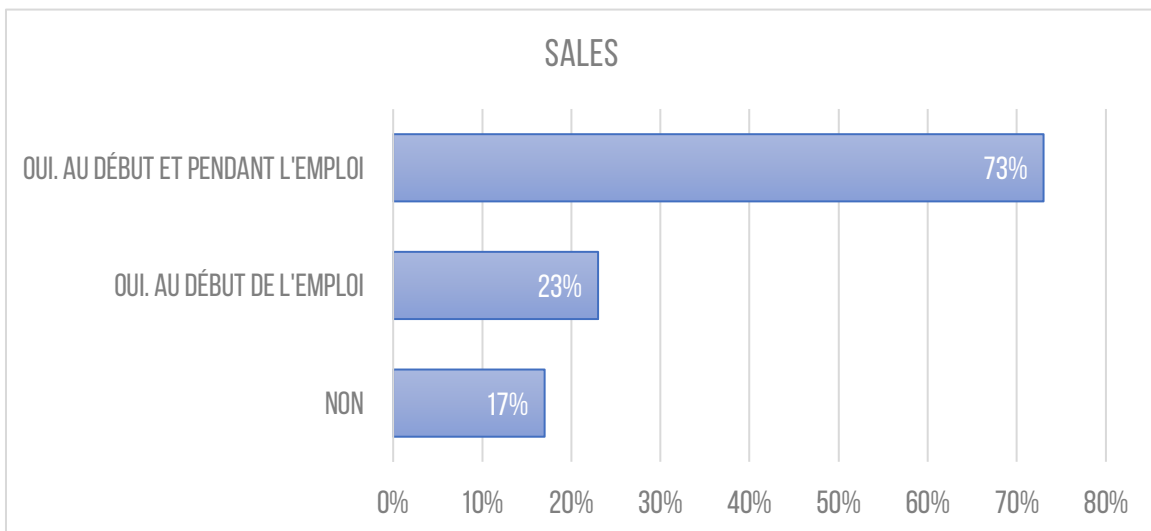
Au cours des trois prochaines années, 70 % des employeurs rechercheront des connaissances en technologies de communication dans les compétences numériques des employés. Actuellement, le système et les programmes scolaires en Nouvelle-Écosse effectuent un virage vers la robotique, la programmation et le codage comme apprentissage d'avenir. Le codage est maintenant répandu et devient de plus en plus une compétence indispensable qui se trouve dans les jeux vidéo, les applications, les pages web que l'on ouvre et de nombreux appareils que l'on utilise tous les jours. Apprendre les bases de la programmation, c'est mieux comprendre son environnement, savoir comment fonctionne concrètement ce qu'il y a dans le téléphone portable ou sur l'écran de l'ordinateur.

Le graphique suivant offre un aperçu des connaissances numériques prévues au cours des trois prochaines années.

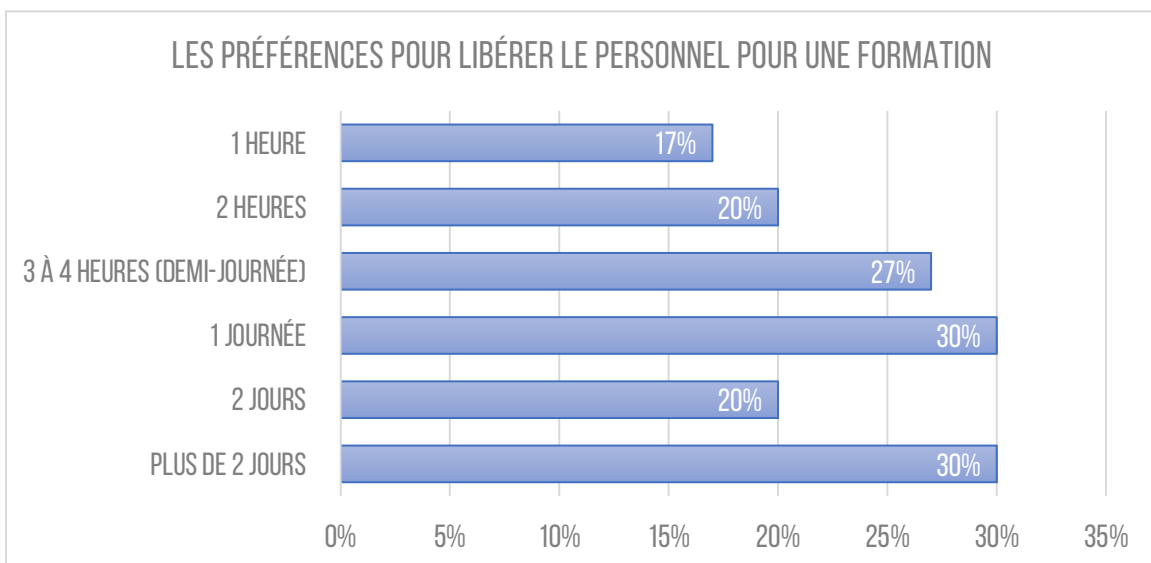


3.5 LA FORMATION

Parmi les répondants, 73 % ont indiqué offrir de la formation au début de l'emploi et de la formation continue pendant l'emploi; 17 % indiquent ne pas offrir de formation directement puisque les membres du personnel doivent obtenir des certificats ou diplômes pour accéder à un emploi ou une formation offerte par des tiers. Globalement, 97% des employeurs de cette région sont intéressés à offrir de la formation au personnel.

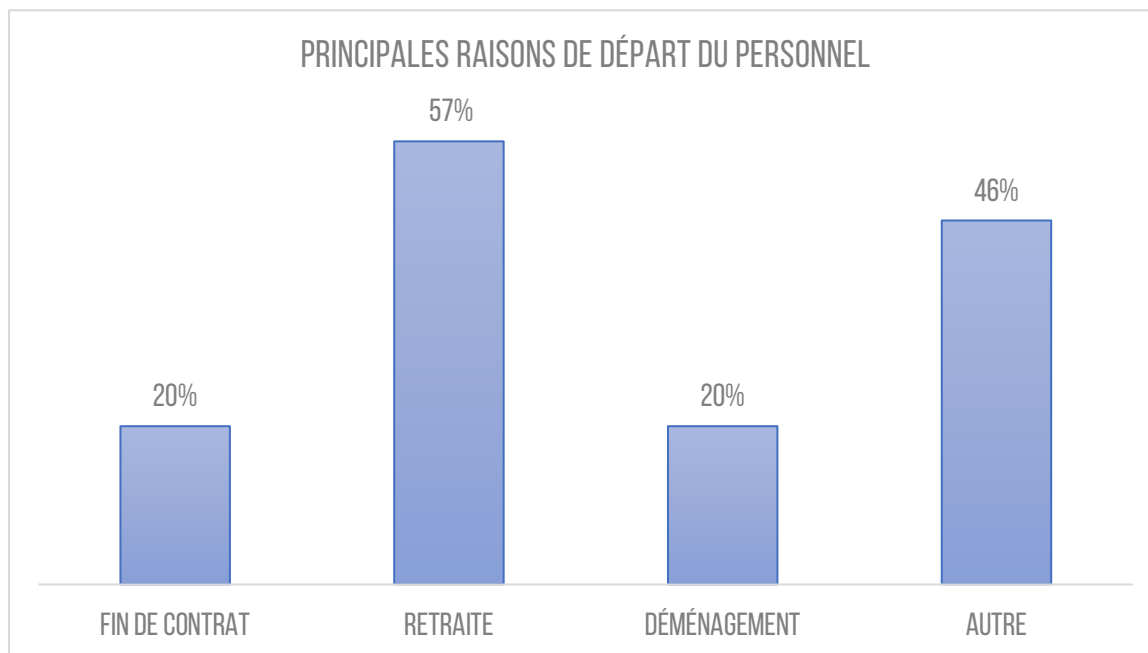


Les employeurs préfèrent des formations tirées de la vraie vie, conférences, ateliers, sessions d'information ainsi que la formation sur mesure. La formation par l'entremise de stages expérimentiels demeure le choix de 70 % des répondants. Généralement, les employeurs sont prêts à libérer les membres du personnel pour participer à une formation entre une heure et une journée.



3.6 LES RESSOURCES HUMAINES

Les répondants au sondage indiquent également qu'ils souhaitent majoritairement recruter dans l'ensemble des catégories d'âges mais surtout dans les âges de 25-54 ans. Les répondants notent que le recrutement du personnel qualifié et compétent (60 %) et le vieillissement du personnel (40 %) sont des défis majeurs. Dix-sept répondants (57 %) indiquent que les 10 derniers employés qui ne travaillent plus dans l'entreprise ont pris leur retraite. D'autres raisons de départ sont mentionnées et sont liées à l'avancement de carrière ou des raisons de santé.

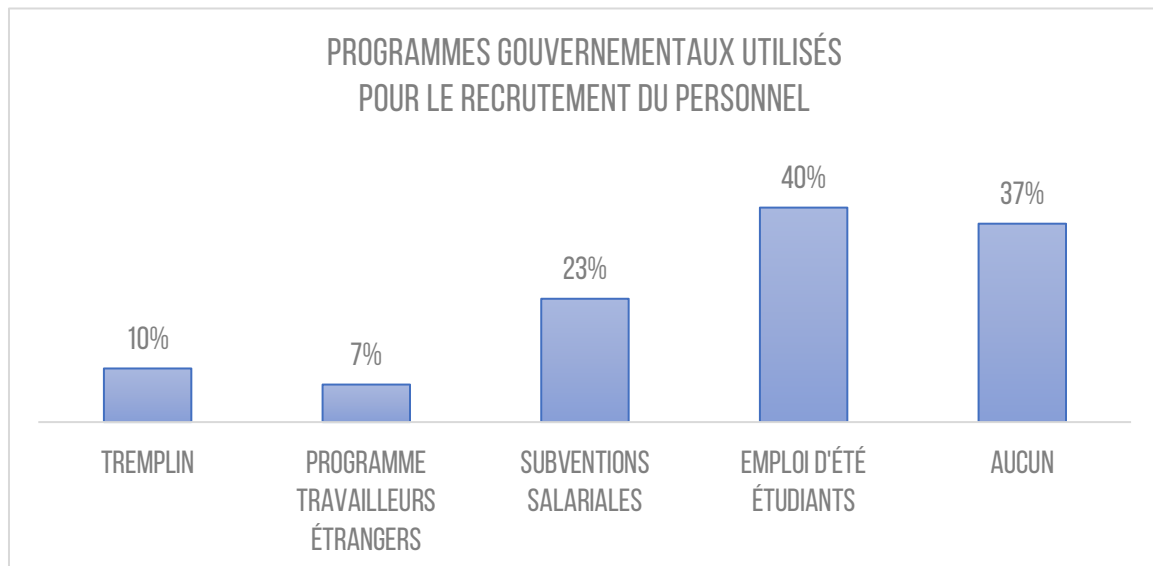


L'accueil et l'intégration d'une travailleuse ou d'un travailleur (connu comme « *Onboarding* » en anglais) est une activité souhaitable pour un nouveau venu dans l'équipe de travail. Or, les répondants avouent ne pas connaître les détails de cet outil. Il serait souhaitable d'effectuer un suivi à cet égard, car en regardant les réponses aux autres questions, il semblait que les employeurs organisent des activités d'intégration au début et pendant l'embauche avec des formations.

Lors du départ d'un membre du personnel, il est souhaitable d'administrer un questionnaire de départ (*Exit Survey*). Selon les réponses dans la catégorie « autres » à cette question, les employeurs préfèrent des rencontres informelles pour connaître les raisons du départ ou connaissent déjà les raisons pour lesquelles la personne a quitté le poste. Plusieurs souhaitent obtenir une copie de l'outil utilisé lors d'un départ d'un membre du personnel.

3.7 LES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX

Il existe des programmes gouvernementaux visant à subventionner en totalité ou en partie les coûts salariaux des employés. Certains employeurs de cette région, donc 40 %, utilisent le programme d'embauche des étudiants pour recruter des employés. Dans une moindre mesure les programmes de subventions salariales et *Tremplin* sont également mis à profit pour le recrutement du personnel. Les entreprises de cette région ne semblent pas avoir pris avantage des programmes provincial et fédéral liés à la pandémie. Par ailleurs, près de 37 % ou 11 employeurs ont peu profité des programmes gouvernementaux. Il serait important dans ce contexte de mettre en place des ateliers d'information car il y a davantage de services et programmes gouvernementaux disponibles pour les employeurs et travailleurs sur le marché du travail.



3.8 L'IMMIGRATION

La majorité des répondants, 27 sur 30, indiquent qu'ils n'ont pas de travailleurs immigrants au sein de leur personnel. Puisque la majorité des employeurs n'ont pas de personnel immigrant, les réponses aux questions suivantes au sujet de l'immigration furent répondues par très peu d'employeurs. En fait, trois 3 répondants au sondage ont indiqué que des barrières de langue ainsi que la reconnaissance des diplômes de l'étranger sont des défis pour recruter des immigrants. Les intervenants dans l'industrie de la pêche continuent à embaucher des travailleurs temporaires internationaux pour combler les besoins de main-d'œuvre. Après plusieurs années de défis dans le recrutement et la rétention du personnel local dans ce secteur, cette option est de plus en plus utilisée par cette industrie.

Les employeurs ont besoin de plus d'information sur les divers programmes destinés au recrutement d'une main-d'œuvre immigrante.

3.9 LES ACTIVITÉS DE CROISSANCE

Les répondants indiquent, à plus de 66 %, avoir pris des mesures de développement ou de croissance de l'entreprise avant la pandémie et 60 % pendant la pandémie. Nous observons que les mesures prises ne diffèrent pas grandement de la situation qu'avant la pandémie. Un répondant indique prendre des mesures pour partager les services entre les entités dans le même domaine alors qu'un répondant prévoit relocaliser son entreprise au cours des prochaines années.

Tableau 4 - Les mesures de développement ou de croissance avant et pendant la pandémie

DESCRIPTION	Avant la pandémie		Pendant la pandémie	
	%	#	%	#
Introduction de technologies de l'information et de communication	25 %	5	38,89 %	7
Mise en place d'une stratégie de commercialisation ou de marketing	45 %	9	33,33 %	6
Participation active à l'élaboration de nouvelles normes industrielles	40 %	8	27,78 %	5
Conformité aux normes et réglementations	35 %	7	27,78 %	5
Recherche de nouveaux marchés pour des produits existants ou en cours de conception	20 %	4	22,22 %	4
Développement de nouveaux marchés	25 %	5	22,22 %	4
Acquisitions de machines, d'équipements et logiciels	45 %	9	22,22 %	4
Autres : spécifier	15 %	3	22,22 %	4
Conception de produits (biens ou services) personnalisés pour la clientèle	30 %	6	16,67 %	3
Adaptation, développement ou acquisition de technologies vertes	15 %	3	5,56 %	1

Le tableau 5 démontre que les entrepreneurs semblent être optimistes puisque 47 % veulent développer des nouveaux services et 40 % veulent prendre de l'expansion. Ils prévoient d'acquérir des nouvelles compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies pour croître et innover.

Tableau 5 - Les actions prévues au cours des trois prochaines années

DESCRIPTION	%	Nombre
Développer de nouveaux services	46,67 %	14
Prendre de l'expansion	40,00 %	12
Acquérir les compétences et les technologies nécessaires pour croître et innover	40,00 %	12
Acquérir et adapter des technologies	36,67 %	11
Utiliser de nouveaux procédés, innover, accroître la productivité	36,67 %	11
Payer pour les services professionnels (ex. expert conseil) pour plan stratégique, plan de marketing, plan de succession, etc.	30,00 %	9
Développer de nouveaux produits	23,33 %	7
Mettre sur le marché de nouveaux produits	23,33 %	7
Mettre sur le marché de nouveaux services	23,33 %	7
Je ne sais pas	13,33 %	4
Exporter vers de nouveaux marchés nationaux et internationaux	10,00 %	3
Autre (veuillez préciser)	6,67 %	2



4. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



4.1 LA SITUATION D'EMPLOI

À partir de 2016, la province a connu une augmentation d'emplois sur le marché du travail et, par conséquent, une réduction constante du taux de chômage. Selon le Bulletin sur le marché du travail, la province rapporte en 2019 un nombre de 502 300 emplois actifs. Ainsi, le taux d'emploi en Nouvelle-Écosse dénote une progression avant que la pandémie COVID-19 affecte le marché du travail en mars 2020.

La pandémie COVID-19 a créé une incertitude sur le marché du travail avec un déclin d'emplois et une réduction sur les besoins en main-d'œuvre. Avec les restrictions imposées par les gouvernements provinciaux, fédéral et de par le monde, il y a eu des réductions de travail et de production pour nos travailleurs et nos entrepreneurs en Nouvelle-Écosse. Deux indicateurs clés du marché de travail, le taux de participation et le taux de chômage ont été victimes de ce déclin notable. Le tableau suivant démontre comment la situation s'est développée entre mai 2019 et mai 2021 sur le marché du travail. Comme vous pouvez le constater, en mai 2021, les taux d'emploi sont proches de se redresser et d'atteindre les taux de 2019. La région Sud est la seule région à avoir un écart annuel positif entre 2019 et 2021.

Tableau 6 - Taux d'emploi : mai 2019 – mai 2020 – mai 2021

Population ('000)	N.É.	Cap-Breton	Côte Nord	Halifax	Vallée	Sud
Emploi 2019 ^A	463,1	48,8	68,5	237,7	58,1	50,1
Emploi 2020 ^A	411,6	42,8	60,3	215,3	47,8	45,3
Emploi 2021 ^B	454,7	44,4	67,4	236,6	56,6	51,8
Variance annuelle (2019/2020)	-8,9	-10,3	-15,2	-7,8	-12,9	1,2
Variance annuelle (2020/2021)	11,6	-1,1	13,1	12,0	17,9	14,3

^A Source : Bulletin sur le marché du travail – Nouvelle-Écosse – Mai 2020

^B Source : Bulletin sur le marché du travail – Nouvelle-Écosse – Mai 2021

Le taux d'emploi couplé du déclin de la population a eu un impact économique sur les régions de la province. Plus de soixante (60,1 %) des Néo-écossais âgés de 15 ans et plus participaient au marché du travail en mai 2021. Il s'agit d'une augmentation de 3,1 % par rapport à mai 2020.

4.2 LE CHÔMAGE

En 2015, le taux de chômage en Nouvelle-Écosse a chuté en dessous de 9 % et ce déclin fut maintenu jusqu'en 2019 pour se retrouver à 7,2 %. L'impact économique de la pandémie COVID-19 a fait en sorte que le taux de chômage se trouve en 2021 au taux de 2010 soit 9,6 %.

Tableau 7 - Taux de Chômage : mai 2019 – mai 2020 – mai 2021

Population ('000)	N.É.	Cap-Breton	Côte Nord	Halifax	Vallée	Sud
Taux de chômage 2019 ^A	7,0	13,8	7,8	5,5	6,1	7,1
Taux de chômage 2020 ^A	12,0	18,3	11,6	10,6	11,8	12,9
Taux de chômage 2021 ^B	9,4	15,5	7,9	9,1	9,1	7,3
Variance annuelle (2019/2020)	5,0	4,5	3,8	5,1	5,7	5,8
Variance annuelle (2020/2021)	-2,9	-2,7	-4,1	-1,6	-3,3	-5,9

^A Source : www.quichetemplois.gc.ca Bulletin sur le marché du travail – Nouvelle-Écosse – Mai 2020

^B Source : www.quichetemplois.gc.ca Bulletin sur le marché du travail – Nouvelle-Écosse – Mai 2021

Par ailleurs, l'impact économique de la COVID-19 ne s'est pas distribué équitablement entre les groupes démographiques et les industries. L'industrie qui a subi le plus de pertes fut le secteur des services.

Tableau 8 - Données mensuelles sur la population active, par industrie, Nouvelle-Écosse

Données désaisonnalisées (000)	Mai 2021	Avr 2021	Mai 2020	Variation mensuelle		Variation annuelle	
				Nombre	%	Nombre	%
Emploi total, toutes les industries	443,7	465,9	400,4	-22,2	-4,8	43,3	10,8
Secteur de la production de biens	92,7	93,6	79,7	-0,9	-1,0	13,0	16,3
Agriculture	7,4	7,2	5,0	0,2	2,8	2,4	48,0
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	10,7	11,6	10,2	-0,9	-7,8	0,5	4,9
Services publics	4,3	4,4	3,3	-0,1	-2,3	1,0	30,3
Construction	36,6	36,7	32,1	-0,1	-0,3	4,5	14,0
Fabrication	33,7	33,7	29,1	0,0	0,0	4,6	15,8
Secteur des services	351,1	372,3	320,7	-21,2	-5,7	30,4	9,5
Commerce	64,7	71,4	64,2	-6,7	-9,4	0,5	0,8
Transport et entreposage	22,5	22,3	16,3	0,2	0,9	6,2	38,0
Finance, assurances, immobilier et location	22,8	23,6	20,9	-0,8	-3,4	1,9	9,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,9	33,6	28,2	0,3	0,9	5,7	20,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	17,5	17,6	16,0	-0,1	-0,6	1,5	9,4
Services d'enseignement	33,5	40,2	31,9	-6,7	-16,7	1,6	5,0
Soins de santé et assistance sociale	71,9	73,8	66,2	-1,9	-2,6	5,7	8,6
Information, culture et loisirs	12,8	15,2	12,6	-2,4	-15,8	0,2	1,6
Hébergement et services de restauration	24,6	28,0	19,7	-3,4	-12,1	4,9	24,9
Autres services	15,8	15,9	11,8	-0,1	-0,6	4,0	33,9
Administrations publiques	31,0	30,7	32,7	0,3	1,0	-1,7	-5,2

Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre aux sommes indiquées en raison des arrondissements. Le marché du travail étant en évolution constante, les données fournies peuvent avoir changé depuis la publication de ce document. Nous encourageons les lecteurs à consulter d'autres sources pour obtenir des renseignements supplémentaires sur l'économie et le marché du travail locaux.

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada - Tableau 14-10-0355

Les groupes démographiques touchés furent :

- La jeunesse (15-24 ans)
- Les femmes de la Nouvelle-Écosse ont perdu plus d'emplois que les hommes tant au niveau du nombre qu'en terme de pourcentage.

La bonne nouvelle :

Le taux de chômage va continuer à diminuer à cause de la main-d'œuvre vieillissante et la venue d'un nombre grandissant de retraites prévues au cours de la prochaine décennie.

La situation à combler :

Les employeurs de tous les secteurs et les entités gouvernementales devraient travailler en étroite collaboration pour maintenir l'économie et même approfondir l'économie qui s'est affaibli à cause de la pandémie et de la population vieillissante et pour développer un plan d'action sur la manière d'obtenir des résultats positifs pour la croissance de l'économie.

4.3 LA POPULATION

Au cours des cinq dernières années, la croissance de la population de la Nouvelle-Écosse fut en hausse constante d'environ 1,0% alors qu'elle était en décroissance avant 2016. Il est important de mentionner que cette croissance de la population est presque totalement générée par la région métropolitaine de Halifax. Les régions rurales de la Nouvelle-Écosse ont enregistré une décroissance importante dans leur population, à l'exception de la Vallée d'Annapolis qui a renversé la tendance en 2018.

4.3.1 UNE DES POPULATIONS LES PLUS VIEILLISSANTES AU CANADA

La population est vieillissante en Nouvelle-Écosse, une réalité largement attribuable à la génération « baby-boomers³ ». Avec peu de nouveaux arrivants des autres provinces ou d'ailleurs, il est prévu que la population sera davantage vieillissante. La province a également un taux très faible de remplacement de la main-d'œuvre (les jeunes de 15 ans et moins). L'écart entre les 65 ans et plus et les jeunes de moins de 15 ans demeure le plus haut au pays. Cette variation explique pourquoi les employeurs ont du mal à attirer des candidats pour combler les postes disponibles. Il n'y a pas suffisamment de personnes entrant sur le marché du travail pour combler la perte des travailleurs qui prennent leur retraite.

La majorité de la population en Nouvelle-Écosse est rurale. Ces régions sont à majorité des économies saisonnières. Par conséquent, les possibilités d'emploi à temps plein sont limitées. Les régions rurales de la Nouvelle-Écosse auront besoin d'attirer des travailleurs d'ailleurs pour croître la main-d'œuvre actuelle et future afin de combler les emplois disponibles. En somme, la province aura besoin d'attirer de nouveaux arrivants pour combler 100 000 emplois (+54%) de citoyens âgés de 65 ans et plus qui accéderont à leur retraite d'ici 2030.

Le défi de la Nouvelle-Écosse sera nécessairement d'attirer des nouveaux arrivants dans les régions autres que la région métropolitaine de Halifax. Ce défi requiert des stratégies d'attractions spécifiques surtout pour les régions rurales acadiennes et francophones.

³ Baby-boomer ou baby boomer ou babyboueur : Personne née entre les années 1946 et 1965, définit par le baby-boom survenu après la Seconde Guerre mondiale au Canada.

4.4 LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HALIFAX

La région métropolitaine de Halifax est le plus grand centre de population en Nouvelle-Écosse. Halifax représente la moitié de la main-d'œuvre et des emplois dans la province. Malgré les mesures très restrictives imposées par la pandémie, cette région a été moins touchée pendant la période 2020. En fait, cette région compte pour seulement un tiers de la perte d'emploi dans la province. Cette situation est attribuable principalement par la concentration de deux industries :

- l'industrie de la finance et de l'assurance, du marché immobilier, de location à court et long terme;
- l'industrie des services techniques, scientifiques et professionnels.

Ces deux industries ont été touchées plus légèrement, en partie, grâce à l'adoption de nouvelles technologies leur permettant de récupérer plus rapidement les affaires ainsi que la diversification industrielle.

SOURCE:

- 1) **Employment Recovery Progress from the Impact of COVID;**
- 2) **Statistics Canada, Table 14-10-0287-01, Adjusted for Seasonality, Both Sexes, Ages 15+.**
- 3) **Statistics Canada, Table 14-10-0388-01, three-month moving average, unadjusted for seasonality.**
- 4) **Bulletin sur le marché du travail : Avril 2021**

Autres ressources à consulter

Données sociolinguistique et économiques de la communauté acadienne de Clare

Les informations statistiques du recensement en 2016 sont compilées dans nos profils communautaires et vous donnent un aperçu démographique de la région. Pour vous informer plus si vous le souhaitez, veuillez-consulter.

https://cdene.ns.ca/images/profil-communautaire/2018/FR/CDENE_Profil_Communaire_2018_Clare.pdf

Les nouvelles statistiques du recensement 2021 seront diffusées plus tard en 2022.



5. RECOMMENDATIONS

DES SOLUTIONS PROPOSÉES

- 1) L'organisation et la tenue de sessions d'information pour informer les entreprises, institutions et organismes de programmes et fournir les outils disponibles pour renforcer la gestion des ressources humaines ainsi que le recrutement de la main-d'œuvre provenant des autres provinces ou de l'international.
- 2) Les employeurs de tous les secteurs et les entités gouvernementales devraient travailler en étroite collaboration pour maintenir l'économie et même approfondir l'économie qui s'est affaibli à cause de la pandémie et de la population vieillissante et pour développer un plan d'action sur la manière d'obtenir des résultats positifs pour la croissance de l'économie.
- 3) Des ateliers peuvent être organisés et tenus afin d'informer les employeurs du potentiel d'embauche des aînés pour assumer des tâches à temps partiel. Notons que les aînés peuvent livrer des formations ou effectuer du mentorat auprès des membres du personnel. Les employeurs peuvent profiter du programme « Retire » en profitant des connaissances et aptitudes de ces retraités.
- 4) Les fournisseurs de services (Programme des travailleurs temporaires internationaux, Programme régulier d'immigration, d'immigration économique communautaire ainsi que le Programme d'intégration des réfugiés) doivent explorer l'utilisation des diverses plateformes de communication afin d'organiser et tenir des activités de sensibilisation et faciliter l'accès des employeurs à ces possibilités d'accès à la main-d'œuvre.
- 5) Plusieurs programmes gouvernementaux offrent des formations gratuites aux employeurs et aux employés comme le programme *Skills NS*. Il faudra accroître les activités de sensibilisation des programmes disponibles en Nouvelle-Écosse.
- 6) Les employeurs peuvent profiter des services de *Nouvelle-Écosse au travail* qui sont offerts comme services d'appui aux employeurs notamment le « *Onboarding* » et le questionnaire lors de la fin d'emploi.
- 7) L'accès à une main-d'œuvre devient de plus en plus compétitif. Les années de grande disponibilité de main-d'œuvre au cours des années 1970-1990 sont terminées et la jeunesse est de plus en plus scolarisée. Les employeurs doivent explorer les possibilités d'accroître les échelles salariales et les avantages sociaux pour attirer les travailleuses et travailleurs dans l'organisation.
- 8) Plusieurs questions ont touché les possibilités de partager la main-d'œuvre entre plusieurs employeurs afin de permettre à une ressource humaine de travailler à temps partiel ou à temps plein avec plusieurs employeurs de la région. Il serait souhaitable d'organiser des sessions de discussion pour permettre aux employeurs d'explorer ces possibilités.



americano 3.
cortado 3.5
cappuccino/FN 4.
latte 4.5
mocha 5.
Almond, Soy .25 / "fog" misto 3.

4. / 4.5
um
k
2.5/Refill 1.25
amer 3.0
2.5/hot choc 4./4.75
ICED
POUR-OVER



6. CONCLUSION

L'accès à une main-d'œuvre qualifiée est essentiel pour la croissance économique de la communauté acadienne et francophone. Le sondage confirme que cet accès sera le défi à relever au cours des prochaines décennies.

Le défi d'accès à une main-d'œuvre compétente et la retenir sera possible grâce aux changements structurels chez les employeurs, avec des meilleures conditions de travail et une rémunération raisonnable et équitable. Il n'y a pas de solutions faciles et rapides puisque la natalité dans les régions acadiennes et francophones est en déclin et que la population est vieillissante avec les baby-boomers qui approchent l'âge de la retraite. L'effet « boule de neige » de ces éléments sociétaux ont et auront possiblement des effets sur l'économie à moins d'un changement majeur dans l'avenir. Ce changement doit être partagé entre tous les acteurs de l'économie, plus en risque, des régions rurales. Les jeunes ne sont pas en nombre suffisant pour prendre la relève des générations précédentes.

Des solutions sont à explorer. Il faut favoriser la venue de migrants provenant d'autres régions du pays et l'immigration économique francophone pour accroître la population de travailleuses et travailleurs. Dans la même veine, il faut être prêt à accueillir et intégrer les nouveaux arrivants dans la communauté. Ce virage est essentiel pour l'avenir de la communauté et des régions acadiennes et francophones.



7.
ANNEXE

7.1 QUESTIONNAIRE DU SONDAGE

Un grand MERCI à l'avance pour votre contribution à ce questionnaire confidentiel sur vos besoins en main-d'œuvre. Votre participation est très importante pour nous à recueillir l'information nécessaire pour capter le grand portrait de la situation réelle des régions acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse. THANK YOU in advance for your input in this confidential questionnaire on your Workforce and Labour Needs. Your participation is very important for us to collect the information needed to capture an accurate overall perspective of the actual situation in the Acadian and Francophone regions of Nova Scotia.

Les questions et réponses à choix-multiples sont bilingues. Répondre au questionnaire vous prendra environ 20 minutes. Merci encore pour votre temps. The questions and multiple-choice answers are bilingual. Completing the questionnaire takes about 20 minutes. Thanks again for your time.

Si vous avez des questions ou besoin de plus d'informations, n'hésitez pas de nous joindre par courriel ou par téléphone. Should you have any questions or need more information, contact us by email or phone.

1. Quel est le nom de votre entreprise, votre institution, votre organisme ? What is the name of your business or organization ?
2. Quel est le nom du propriétaire, directeur ou gérant : What is the name of the Owner, Executive or Manager ?
3. Quel est le nom de la personne responsable en ressources humaines ? (s'il y a en a une) What is the name of the person in charge of Human Resources (if any) ?
4. Quel est le numéro de téléphone de votre entreprise, institution, organisme ? What is the phone number of your Business, Institution, Organization ?
5. Quel est votre adresse courriel ? What is your email address ?
6. Quel est l'adresse courriel de la personne en ressources humaines (s'il y a lieu) ? What is the email address of the person in charge of human resources (if any) ?
7. Quel est votre secteur d'activités (cochez un seulement) ? What industry do you work in? (Check one only)
 - Agriculture et cultures agricoles / Agriculture and Crop production
 - Aquaculture / Aquaculture
 - Arts, spectacles et loisirs (services en matière de culture, divertissement et loisirs) / Arts, Entertainment and Recreation (cultural, entertainment and recreation services)
 - Chasse et piégeage / Hunting and trapping
 - Commerce (ventes) de détail (en magasin ou hors magasin) / Retail trade, sales (store retailers or non-store retailers)
 - Commerce (ventes) de gros / Wholesale trade (sales)
 - Construction navale et réparation de navires / Shipbuilding and ship repair
 - Construction de bâtiments / Construction of buildings
 - Élevage d'animaux (y inclus production de produits d'origine animale et engraissement) / Raising animals and animal production (including the production of animal products and fattening animals)
 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz / Mining, quarrying, and oil and gas extraction
 - Fabrication (manufacture) / Manufacturing
 - Finance et assurances / Finance and insurance
 - Foresterie et exploitation forestière / Forestry and logging
 - Industrie et services en information / Information industries and services
 - Organisme à but non-lucratif, Entreprise Sociale, Co-op / Not for Profit, Social Enterprise, Coop / None-Profit, Social Enterprise, Co-op
 - Organisme de services publics / Public Service Body
 - Pêche (ressource naturelle) / Fishing (natural resource)
 - Services d'enseignement et en éducation / Teaching and educational services
 - Services d'hébergement / Accommodation services
 - Services de restauration et débits de boisson / Food services and drinking places
 - Services en réparation et entretien (de machines, matériel, véhicules et autres produits) / Repair and maintenance services (of machinery, equipment, vehicles, and other products)

- Services en soins personnels (coiffure, esthétique, soins de beauté, etc.) / Personal care services (hairdressing, esthetics, cosmetology, etc.)
 - Services en soins santé (massothérapie, physiothérapie, services dentaires, etc.) / Health care services (massage therapy, physiotherapy, dental services, etc.)
 - Services en technologie ou informatique / Technology or computer services
 - Services immobiliers et services de location / Real estate and rental services
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (juridiques; comptabilité; architecture, génie et connexes; design; conseils en gestion, scientifiques et techniques; recherche et développement scientifiques; et publicité, relations publiques et services connexes) / Professional, scientific, and technical services (legal; accounting; architectural, engineering, and related; design; management, scientific and technical consulting;
 - scientific research and development; and advertising, public relations and related services)
 - Soins de santé et assistance sociale (Services de soins de santé ambulatoires; Hôpitaux; Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes; Aide sociale variée) / Health care and social assistance (Ambulatory health care services;
 - Hospitals; Nursing and residential care facilities; Various social assistance services)
 - Transport et entreposage / Transportation and warehousing
 - Transport par camion / Trucking, truck transportation
 - Autre (veuillez préciser) / Other (please specify)
8. Combien de personnes travaillent dans votre entreprise/institution/organisme (à temps plein ou temps-partiel)? Cochez un seulement. How many individuals work at your Business/Institution/Organization (full time or part time)? (Check one only)
- 1 à 9 employés (microentreprise) / 1-9 employees (micro business)
 - 10 à 49 employés (petite entreprise) / 10-49 employees (small business)
 - 50 à 249 employés (moyenne entreprise) / 50-249 employees (medium business)
9. Dans quelle région votre entreprise/institution/organisme est-elle située (cochez un seulement) ? In which region is your Business/Institution/Organization located? (Check one only)
- Chéticamp / St-Joseph-du-Moine
 - Île-Madame
 - Halifax-Dartmouth
 - Argyle
 - Clare
 - Autre (veuillez spécifier) / Other (please specify)
10. Quelle est la langue utilisée la plupart du temps dans votre entreprise/institution/organisme (cochez un seulement) ? Which language is most often used in your Business /Institution /Organization? (Check one only)
- Français / French
 - Anglais / English
 - Bilingue (Français et Anglais) / Bilingual (French and English)
 - Autre (veuillez préciser) / Other (specify)
11. Au cours des 12 mois AVANT la pandémie de COVID, à quel point a-t-il été facile pour votre entreprise d'embaucher de nouveaux employés (cochez un seulement)? In the 12 months BEFORE the COVID pandemic, how easy was it for your Business to hire new employees? (Check one only)
- Facile / Easy
 - Ni facile ni difficile / Neither easy nor difficult
 - Difficile / Difficult
12. Selon vos défis à recruter de nouveaux candidats (AVANT la pandémie de COVID), lesquelles des raisons suivantes avez-vous vécues? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. While recruiting new candidates (BEFORE the COVID Pandemic), which of the following challenges did you encounter? Check all that apply.
- Manque de candidats disponibles / Lack of available applicants
 - Manque de qualification ou de formation chez les candidats / Lack of qualification or training among applicants
 - Manque de compétences chez les candidats / Lack of skills among applicants
 - Manque d'expérience chez les candidats / Lack of experience among applicants

- Manque d'intérêt de la part des candidats pour les postes offerts / Lack of interest on the part of applicants in the positions offered
 - Manque d'intérêt de la part des candidats pour le type de travail / Lack of interest on the part of applicants in the type of work offered
 - Manque de ressources à l'interne pour le recrutement de candidats / Lack of internal resources for recruiting applicants
 - Salaire pas assez élevé / Salary not high enough
 - Les heures de travail indésirables (en soirée et/ou en fin de semaine) / Unappealing working hours (evenings and/or weekends)
 - Manque d'opportunités de progression de carrière / Lack of career advancement opportunities
 - Travail saisonnier ou temporaire seulement / Seasonal or temporary work only
 - Ne sais pas / Don't know
13. PENDANT la pandémie de COVID, à quel point a-t-il été facile pour votre entreprise à recruter de nouveaux employés (cochez un seulement)? DURING the COVID pandemic, how easy was it for your Business to recruit new employees? (Check one only)
- Facile / Easy
 - Ni facile ni difficile / Neither easy nor difficult
 - Difficile / Difficult
14. Selon vos défis à recruter de nouveaux candidats (PENDANT la pandémie de COVID), lesquelles des raisons suivantes avez-vous vécues? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. While recruiting new candidates (DURING the COVID Pandemic), which of the following challenges did you encounter? Check all that apply.
- Manque de candidats disponibles / Lack of available applicants
 - Manque de qualification ou de formation chez les candidats / Lack of qualification or training among applicants
 - Manque de compétences chez les candidats / Lack of skills among applicants
 - Manque d'expérience chez les candidats / Lack of experience among applicants
 - Manque d'intérêt de la part des candidats pour les postes offerts / Lack of interest on the part of applicants in the positions offered
 - Manque d'intérêt de la part des candidats pour le type de travail / Lack of interest on the part of applicants in the type of work offered
 - Manque de ressources à l'interne pour le recrutement de candidats / Lack of internal resources for recruiting applicants
 - Salaire pas assez élevé / Salary not high enough
 - Les heures de travail indésirables (en soirée et/ou en fin de semaine) / Unappealing working hours (evenings and/or weekends)
 - Manque d'opportunités de progression de carrière / Lack of career advancement opportunities
 - Travail saisonnier ou temporaire seulement / Seasonal or temporary work only
 - Ne sais pas / Don't know
 - Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de Covid : veuillez spécifier / Reasons more specifically related to the COVID pandemic: please specify
15. Lesquelles des situations suivantes affectent ou ont affecté l'embauche ou la rétention d'employés dans votre région (avant ou pendant la pandémie de COVID) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following situations are affecting or have affected hiring or retaining employees in your area (before or during the COVID pandemic)? Check all that apply.
- Manque de logement / Lack of housing
 - Manque de moyens de transport / Lack of transportation
 - Manque de services de garde d'enfants / Lack of childcare services
 - Manque de services ou pauvre qualité de l'Internet / Lack of services or poor Internet service Autre (veuillez spécifier) / Other: please specify
16. En raison des défis reliés au recrutement AVANT la pandémie de COVID, lequel ou lesquels des résultats suivants avez-vous subis ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. As a result of recruitment challenges BEFORE the COVID pandemic, which of the following did you experience? Check all that apply.
- Employés travaillaient plus d'heures / Employees had to work more hours
 - Croissance limitée / Limited growth
 - Pas en mesure de répondre à des commandes / Not able to respond to orders

- Pas en mesure de répondre à nos objectifs de services aux clients / Not able to meet our customer service targets
 - Moins concurrentiels / Less competitive
 - Qualité détériorisée / Decreased quality
 - Aucun impact / No impact
17. En raison des défis reliés au recrutement PENDANT la pandémie de COVID, lequel ou lesquels des résultats suivants avez-vous subi ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. As a result of recruitment challenges DURING the COVID pandemic, which of the following did you experience? Check all that apply.
- Employés travaillent plus d'heures / Employees work more hours
 - Croissance limitée / Limited growth
 - Pas en mesure de répondre à des commandes / Not able to respond to orders
 - Pas en mesure de répondre à nos objectifs de services aux clients / Not able to meet our customer service targets
 - Moins concurrentiels / Less competitive
 - Qualité détériorisée / Decreased quality
 - Aucun impact / No impact
 - Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de COVID : veuillez spécifier / Reasons more specifically related to the COVID pandemic: please specify
18. Parmi les options suivantes, laquelle ou lesquelles avez-vous mises en place afin de remédier aux défis de recrutement AVANT la pandémie de COVID. Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following options did you put in place to address recruitment challenges BEFORE the COVID pandemic? Check all that apply.
- Embauche de candidats avec moins de qualifications ou d'expérience / Hired applicants with fewer qualifications or experience
 - Embauche de candidats qualifiés à la retraite / Hired qualified retired applicants
 - Formation aux employés (mise à niveau des compétences, etc.) / Provided training to employees (skills upgrading, etc.)
 - Recrutement de candidats qualifiés d'une autre région ou province / Recruited qualified applicants from another region/province
 - Recrutement de candidats qualifiés à l'international / Recruited qualified applicants internationally
 - Ajout de nouvel équipement / Added new equipment
 - Ajout de services Internet ou changement de fournisseurs / Adding Internet services or changing providers
 - Automatisation des tâches du poste ou des processus / Automated job tasks or processes
 - Meilleurs salaire et/ou avantages sociaux / Offered better salary and/or benefits
 - Changements des pratiques de travail (heures flexibles, travail à domicile/télétravail) / Changing work practices (flexible hours, home/telework)
 - Service de transport / Provided transportation
 - Logement / Provided housing
 - Appui vis à vis les services de garde / Provided support for childcare services
 - Externalisation du travail ou délocalisation du travail à l'étranger / Outsourcing
19. Parmi les options suivantes, laquelle ou lesquelles ont été ou sont en train d'être mises en place afin de remédier aux défis de recrutement PENDANT la pandémie de COVID. Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following options have been or are being put in place to address recruitment challenges DURING the COVID pandemic? Check all that apply.
- Embauche de candidats avec moins de qualifications ou d'expérience / Hiring applicants with fewer qualifications or experience
 - Embauche de candidats qualifiés à la retraite / Hiring qualified retired applicants
 - Formation aux employés (mise à niveau des compétences, etc.) / Training employees (skills upgrading, etc.)
 - Recrutement de candidats qualifiés d'une autre région ou province / Recruiting qualified applicants from another region/province
 - Recrutement de candidats qualifiés à l'international / Recruiting qualified applicants internationally
 - Ajout de nouvel équipement / New equipment
 - Ajout de services Internet ou changement de fournisseurs / Adding Internet services or changing providers
 - Automatisation des tâches du poste ou les processus / Automate job tasks or processes
 - Meilleur salaire et/ou avantages sociaux / Better salary and/or benefits

- Changement de pratiques de travail (heures flexibles, travail à domicile/télétravail) / Changing work practices (flexible hours, home/telework)
- Service de transport / Transportation
- Logement / Housing
- Appui vis à vis les services de garde / Support for childcare services
- Externalisation du travail ou délocalisation du travail à l'étranger / Outsourcing
- Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de COVID : veuillez spécifier Reasons more specifically related to the COVID pandemic: please specify

20. Pour chacune des catégories de travailleurs potentiels suivantes, veuillez indiquer si vous recrutez actuellement et souhaitez recruter à l'avenir. Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. For each of the following categories of potential workers, please indicate if you are currently recruiting and would like to recruit in the future. Check all that apply.

Recrutons actuellement / Currently recruiting

Souhaitons recruter à l'avenir / Would like to recruit in the future

- Personnes âgées de 16 - 24 ans / Individuals aged 16 - 24
- Personnes âgées de 25- 39 ans / Individuals aged 25 - 39
- Personnes âgées de 40- 54 ans / Individuals aged 40 - 54
- Personnes âgées de 55 et plus / Individuals aged 55 and over
- Étudiants pendant l'été / Summer students
- Diplômés récents / Recent graduates
- Étudiants internationaux / International students
- Personnes à la retraite / Retirees
- Personnes ayant un handicap / Persons with a disability
- Personnes de minorités visibles / Visible minorities
- Autochtones / Aboriginals
- Afro-Canadiens / African Canadians
- Anciens combattants / Veterans
- Immigrants / Immigrants

21. Durant les derniers mois ou années, quels programmes gouvernementaux avez-vous utilisé pour recruter des employés ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. In the past few months and years, which government programs did you use to hire applicants? Check all that apply.

- Wage Subsidy Program
- START/Tremplin
- Summer Student program
- Funding for persons with disabilities
- Funding for youth
- Programs and funding specifically for Women
- Programs and funding specifically for African-Canadians
- Programs and funding specifically for Aboriginals
- Apprenticeship Programs
- Foreign workers programs
- Funding for environmental careers
- Work sharing programs
- Sustainable Development Programs
- Overcoming barriers program
- Programs and funding specifically for New Graduates
- COVID-19 specific programs, Provincial
- COVID-19 specific programs, Federal
- Aucun / None
- Autre (veuillez spécifier) / Other (please specify)

22. Est-ce que vous offrez de la formation à vos employés ? Do you offer training to your employees?

- Oui. Au début de l'emploi / Yes. At the beginning of employment
- Oui. Au début et pendant l'emploi / Yes. At the beginning and during the employment
- Non. Pourquoi ? / No. Why?

23. Quelles sont les formations offertes ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. What type of training do you offer? Check all that apply.
- Formation par l'entremise de stages expérimentiels / Training through experiential placements Formation nécessaire au début de chaque emploi / Training required at the beginning of each job
 - Cours universitaire / University courses
 - Cours collégial / College courses
 - Cours à d'autres établissements reconnus / Courses at other recognized institutions
 - Formation sur mesure avec des formateurs professionnels / Customized training provided by professional trainers
 - Conférences/ateliers/session d'information / Conferences/workshops/information sessions
 - Autre (veuillez spécifier) / Other (please specify)
24. Combien d'heures ou jours est la durée moyenne de la formation offerte ? What is the average length (in hours or days) of the training provided?
- 1 heure / 1 hour
 - 2 heures / 2 hours
 - 1 journée / 1 day
 - 2 journées / 2 days
 - Plus de 2 journées / more than 2 days
25. Par quel moyen la formation a été offerte ? By what means was the training offered?
- Sur place (en entreprise) en personne / In person and in-house (at the Business' site)
 - Sur place (en entreprise) virtuellement (en ligne) / Virtually (online) in house (at the Business' site)
 - À l'extérieur de l'entreprise, en région / Regionally outside the Business
 - À l'extérieur de l'entreprise, à l'extérieur de la région / Outside the Business and the region
 - Aucun des éléments ci-dessous / None of the above
26. Avez-vous des réticences / réservations / hésitations à offrir de la formation à vos employés ? Do you have any reluctance / reservations / hesitation in offering training to your employees?
- Oui / Yes
 - Non / No
27. Quelles sont-elles ?
What are they?
28. Parmi les choix suivants, quelle méthode de formation préféreriez-vous utiliser pour former vos travailleurs/employés ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following types of training would you prefer to use to train your workers/employees? Check all that apply.
- Ateliers / Workshops
 - Par expérience et exemples tirés de la vraie vie de l'entreprise (apprentissage expérimentiel) / Through experience and examples drawn from the Business' day-to-day activities (experiential learning)
 - En entreprise et sur-mesure (en personne) / In house or custom-tailored Training (in person)
 - En salle de classe / In the classroom
 - En ligne (virtuellement) / Online classes and Webinars
 - Mixte (en ligne et en classe) / Combined (online and in-class)
29. Combien d'heures seriez-vous prêts à libérer vos travailleurs/employés pour une formation ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. How many hours would you be willing to extend to your workers/employees for training? Check all that apply.
- 1 heure / 1 hour
 - 2 heures / 2 hours
 - 3 à 4 heures (demi-journée) / 3-4 hours (half-day)
 - 1 journée / 1 day
 - 2 journées / 2 days
 - Plus de 2 jours / More than 2 days
 - Aucune / None

30. En matière de compétences, lesquelles sont essentielles chez vos travailleurs/employeurs ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. In terms of skills, which are essential for your workers/employers? Check all that apply.
- Les compétences de base / Basic Skills
 - Les compétences techniques / Technical Skills
 - Les compétences non techniques / Soft Skills
 - Les compétences numériques / Digital Skills
 - Autres : indiquer lesquelles / Other: please specify
31. En matière de compétences numériques ('Digital'), lesquelles seront essentielles au cours des trois prochaines années chez vos employés ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. In terms of digital skills, which will be essential over the next three years among your employees? Check all that apply.
- Connaissance des technologies des communications / Knowledge of communication technologies
 - Connaissance en programmation / Programming knowledge
 - Connaissance en robotique / Robotics knowledge
 - Connaissance en bio-alimentation et en biochimie / Knowledge in bio-food and biochemistry
 - Connaissance en intelligence artificielle / Knowledge of artificial intelligence
 - Connaissance en cybersécurité / Cyber security knowledge
 - Connaissance en technologie verte / Knowledge of green technologies
 - Aucun / None
 - Autres : indiquer lesquelles / Other : please specify
32. En matière de compétences linguistiques et la connaissance des langues officielles (le français et l'anglais), lequel est essentiel chez vos employés/travailleurs quant à l'oral (le parlé) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Regarding language skills and knowledge of official languages (English and French), which is essential for your employees/workers in terms of spoken language skills? Check all that apply.
- Connaissances de base de la langue française parlée / Basic knowledge of spoken French
 - Connaissances de base de la langue anglaise parlée / Basic knowledge of spoken English
 - Connaissances de base des deux langues parlées / Basic knowledge of both spoken French and English
 - Connaissances intermédiaires de la langue française parlée / Intermediate knowledge of spoken French
 - Connaissances intermédiaires de la langue anglaise parlée / Intermediate knowledge of spoken English
 - Connaissances intermédiaires des deux langues parlées / Intermediate knowledge of both spoken French and English
 - Connaissances avancées de la langue française parlée / Advanced knowledge of spoken French
 - Connaissances avancées de la langue anglaise parlée / Advanced knowledge of spoken English
 - Connaissances avancées des deux langues parlées / Advanced knowledge of both spoken French and English
33. En matière de compétences linguistiques et la connaissance des langues officielles (le français et l'anglais), lequel est essentiel chez vos employés/travailleurs quant à l'écrit ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Regarding language skills and knowledge of official languages (English and French), which is essential for your employees/workers in terms of writing skills? Check all that apply.
- Connaissances de base écrite de la langue française / Basic knowledge of written French
 - Connaissances de base écrite de la langue anglaise / Basic knowledge of written English
 - Connaissances de base écrite des deux langues / Basic knowledge of both written French and English
 - Connaissances intermédiaires écrite de la langue française / Intermediate knowledge of written French
 - Connaissances intermédiaires écrite de la langue anglaise / Intermediate knowledge of written English
 - Connaissances intermédiaires écrite des deux langues / Intermediate knowledge of both written French and English
 - Connaissances avancées écrite de la langue française / Advanced knowledge of written French
 - Connaissances avancées écrite de la langue anglaise / Advanced knowledge of written English
 - Connaissances avancées écrite des deux langues / Advanced knowledge of both written French and English
34. Avez-vous un mécanisme d'évaluation des compétences linguistiques des candidats bilingues ? Do you have an evaluation mechanism for assessing the language skills of bilingual candidates?
- Oui / Yes
 - Non / No
 - Ça nous intéresse / We are interested

35. En matière du niveau d'éducation, quel est le niveau d'éducation/formation requis pour la plupart de vos employés ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. In terms of education, what level of education/training is required for most of your employees? Check all that apply.
- Secondaire / High School
 - Post-secondaire (collège) / College
 - Post-secondaire (université) / University
 - Certificat de métier / Trades certificate
 - Aucun / None
 - Autre (veuillez préciser) / Other (specify)
36. Parmi les énoncés suivants, lequel ou lesquels décrivent mieux vos défis en ressources humaines (AVANT la pandémie de COVID) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following statements best describes your human resource challenges (BEFORE the COVID Pandemic)? Check all that apply.
- Gestion intergénérationnelle / Intergenerational management
 - Respect des calendriers de production / Compliance with production schedules
 - Absentéisme et/ou retard / Absenteeism and/or lateness
 - Organisation du temps liée à la conciliation travail-famille / Work-family balance time management
 - Manque de possibilités de progression du personnel / Lack of opportunities for staff growth
 - Adaptation du personnel aux nouvelles technologies / Accommodation of personnel to new technologies
 - Vieillesse du personnel / Aging workforce
 - Roulement et rétention de personnel / Staff turnover and retention
 - Recrutement de personnel qualifié et compétent / Recruitment of qualified and competent personnel
37. Parmi les pratiques de ressources humaines suivantes, lesquelles ont été adoptées par votre entreprise/institution/organisme (AVANT la pandémie de COVID) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following human resource practices have been adopted by your Business/Institution/Organization (BEFORE the COVID Pandemic)? Check all that apply.
- Service en ressources humaines (employé responsable des RH) / Human Resources Department (employee responsible for HR)
 - Manuel de l'employé et description de postes / Employee handbook and job description
 - Rémunération concurrentielle / Competitive compensation
 - Plan d'apprentissage pour les employés / Employee learning plan
 - Plan de relève pour le départ à la retraite des employés / Succession plan for the retirement of employees
 - Conception des méthodes d'évaluation de rendement du personnel / Design of staff performance evaluation methods
 - Budget pour la formation / Training budget
 - Adaptation pour personne ayant des handicaps / Accommodation for persons with disabilities
 - La diversité et l'inclusion (différents âges, sexes, ethnies, religions, handicaps, orientations sexuelles, éducation, d'origines nationales) des membres de notre personnel / Diversity and inclusion of members of our personnel (different ages, genders, ethnicities, religions, disabilities, sexual orientations, education, and national origins)
 - Autre (veuillez préciser) / Other (please specify)
38. Est-ce que votre entreprise/institution/organisme assure l'accueil et l'intégration des nouveaux employés ('Onboarding') ? Does your business/institution/organization offer 'onboarding' to new employees?
- Oui / Yes
 - Non / No
 - Je ne sais pas / Don't know
39. AVANT la pandémie de COVID, parmi les dix (10) derniers employés qui ne travaillent plus à votre entreprise/institution/organisme, quelles sont les raisons de leur départ ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. BEFORE the COVID pandemic, of the last ten (10) employees who no longer work for your Business/Institution/Organization, what were the reasons for their leaving? Check all that apply.
- Fin du contrat / End of contract
 - Manque de travail / Laid off
 - Retiré / Retired
 - Congédié / Fired
 - Pas qualifié pour le travail / Not qualified for the job

- Salaire trop bas / Salary too low
 - Manque de possibilité d'avancement dans l'entreprise/institution/organisme / Lack of opportunity for advancement within the Business/Institution/Organization
 - Manque de reconnaissance pour l'employé / Lack of employee recognition
 - Mauvais climat de travail / Poor work climate
 - Mauvaise relation entre employé et superviseur / Poor employee/supervisor relationship
 - Déménagé à l'extérieur de la région pour se trouver un autre emploi / Moved out of the region to find another job
 - Leur conjoint a déménagé à l'extérieur de la région / Their spouse moved out of the region
 - Devait s'occuper de leur parent ou enfant malade / Had to take care of their sick parent or child
 - Pas de moyen de transport / No means of transportation
 - Défi d'adaptation pour un handicap / Accommodation challenge for a disability
 - Autre (veuillez spécifier) / Other (please specify)
40. Quand un employé quitte son emploi, est-ce qu'un sondage de fin d'emploi ('Exit Survey') est administré? / When an employee leaves his job, is an Exit Interview (Exit Survey) conducted?
- OUI. Pourquoi ? / YES. Why?
 - NON. Pourquoi ? / NO. Why?
41. Quels sont des services ou des ressources que vous avez de la difficulté à trouver qui vous aideraient à faciliter votre travail en tant qu'employeur/entrepreneur/gestionnaire ? What services or resources are difficult for you to find which would help facilitate your work as an Employer/Contractor/Manager?
42. Au cours des deux (2) dernières années (AVANT la pandémie de COVID), avez-vous pris des mesures pour le développement ou la croissance de votre entreprise/institution/organisme? In the past two (2) years (BEFORE the COVID pandemic), did you take any steps for the growth or development of your Business/Institution/Organization?
- Oui / Yes
 - Non / No
43. Parmi les mesures suivantes de développement ou de croissance de votre entreprise / institution / organisme, lesquelles ont été mises en place (AVANT la pandémie de COVID) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Among the following measures for the development or growth of your Business/Institution/Organization, which have been implemented (BEFORE the COVID pandemic)? Check all that apply.
- Participation active à l'élaboration de nouvelles normes industrielles / Active participation in the development of new industry standards
 - Mise en place d'une stratégie de commercialisation ou de marketing / Implementation of a marketing strategy
 - Introduction de technologies de l'information et de communication / Introduction of information and communication technologies
 - Recherche de nouveaux marchés pour des produits existants ou en cours de conception / Research of new markets for existing products or products under development
 - Développement de nouveaux marchés / Development of new markets
 - Adaptation, développement ou acquisition de technologie vertes / Accommodation with, development or acquisition of green technology
 - Acquisitions de machines, d'équipements et logiciels / Acquisition of machinery, equipment and software
 - Se conformer aux normes et réglementations / Comply with standards and regulations
 - Conception de produits (biens ou services) personnalisés pour la clientèle / Design of customized products (goods or services) for customers
 - Autres : spécifier / Other : please
44. Au cours des derniers mois (PENDANT la pandémie de COVID), avez-vous pris des mesures pour le développement ou la croissance de votre entreprise/institution/organisme? In the last few months (DURING the COVID pandemic), did you take any steps for the development or growth of your Business/Institution/Organization?
- Oui / Yes
 - Non / No

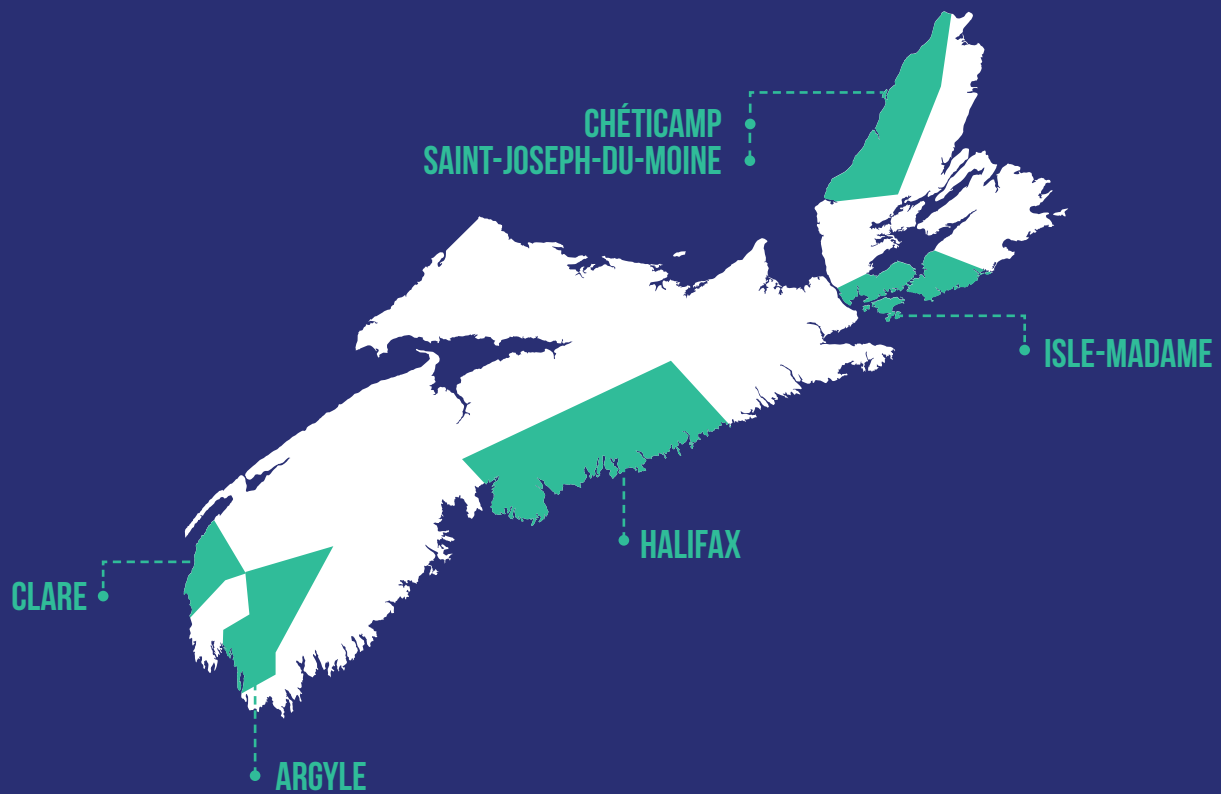
45. Parmi les mesures suivantes de développement ou de croissance de votre entreprise / institution / organisme, lesquelles ont été mises en place (PENDANT la pandémie de COVID) ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Among the following measures for the development or growth of your Business/Institution/Organization, which have been implemented (DURING the COVID pandemic)? Check all that apply.
- Participation active à l'élaboration de nouvelles normes industrielles / Active participation in the development of new industry standards
 - Mise en place d'une stratégie de commercialisation ou de marketing / Implementation of a marketing strategy
 - Introduction de technologies de l'information et de communication / Introduction of information and communication technologies
 - Recherche de nouveaux marchés pour des produits existants ou en cours de conception / Research of new markets for existing products or products under development
 - Développement de nouveaux marchés / Development of new markets
 - Adaptation, développement ou acquisition de technologie vertes / Accommodation with, development or acquisition of green technology
 - Acquisitions de machines, d'équipements et logiciels / Acquisition of machinery, equipment and software
 - Se conformer aux normes et réglementations / Comply with standards and regulations
 - Conception de produits (biens ou services) personnalisés pour la clientèle / Design of customized products (goods or services) for customers
 - Autres : spécifier / Other : specify
46. Au cours des trois (3) prochaines années, prévoyez-vous faire une ou des actions suivantes ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Over the next three (3) years, do you plan on taking any of the following actions? Check all that apply.
- Développer de nouveaux produits / Develop new products
 - Développer de nouveaux services / Develop new services
 - Mettre sur le marché de nouveaux produits / Bringing new products to market
 - Mettre sur le marché de nouveaux services / Bringing new services to market
 - Acquérir et adapter des technologies / Acquire and adapt technologies
 - Utiliser de nouveaux procédés, innover, accroître la productivité / Use new processes, innovate, increase productivity
 - Prendre de l'expansion / Expanding the Business/Institution/Organization
 - Acquérir les compétences et les technologies nécessaires pour croître et innover / Acquire the skills and technologies needed to grow and innovate
 - Exporter vers de nouveaux marchés nationaux et internationaux / Exporting to new national and international markets
 - Payer pour les services professionnelles (ex. expert conseil) pour plan stratégique, plan de marketing, plan de succession, etc. / Pay for professional services (e.g. consulting) for strategic plan, marketing plan, succession plans, etc.
 - Je ne sais pas / Don't know
 - Autre (veuillez préciser) / Other (please specify)
47. Est-ce que vous éprouvez des difficultés à remplir des postes à plein temps plutôt qu'à temps partiel? Do you have difficulties hiring full-time employees rather than part-time?
- Oui / Yes
 - Non / No
48. En ce qui est des emplois à temps partiel, est-ce que votre entreprise/institution/organisme sera intéressé à partager un ou des employés avec d'autres employeurs de la région afin de créer plus d'heures pour l'employé ? For part-time jobs, would your Business/Institution/Organization be interested in sharing an employee(s) with other employers in the region to create more hours for the employee(s)?
- Oui / Yes
 - Non / No

49. Dans quel domaine ou quel genre de travail pensez-vous qu'un employé à temps partiel pourrait être partagé? Veuillez préciser: In what area or what kind of work do you feel a part-time employee could be shared? Please specify
- quantité d'heures / (a)
 - Number of hours
 - (b) période (ex. chaque semaine, chaque mois, saisonnier) / (b) Period (for example, each week, month or seasonal)
 - (c) durée (ex. toute l'année, quelques mois, quelques semaines) / (c) Duration (for example, all year long, a few months, a few weeks)
50. Environ combien de temps (quantité d'heures, période et durée) l'emploi à temps partiel pourrait être partagé ? Par exemple 2 heures par semaine pendant toute l'année. Veuillez spécifier Approximately how long (amount of hours, period and duration) could the part-time job be shared? For example, 2 hours per week for the whole year. Please specify:
51. Avez-vous présentement des employés immigrants ? Do you currently have immigrant employees?
- Oui / Yes
 - Non / No
52. Parmi les motifs suivants, lesquels vous ont incité à embaucher des employés immigrants AVANT la pandémie de COVID ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following reasons prompted you to hire immigrant employees BEFORE the COVID pandemic? Check all that apply.
- Rareté de la main-d'oeuvre qualifiée locale / Skilled labour scarcity
 - Croissance de l'entreprise (besoin de main-d'oeuvre) / Business growth (need for more workers/employees)
 - Compétences, connaissances / Skills, knowledge
 - Permettre le développement de nouveaux marchés à l'international / Enable the development of new international markets
 - Vieillesse de la main-d'oeuvre locale / Aging workforce
 - Ressources disponibles pour le soutien à l'intégration / Resources available for integration support
 - Autres : veuillez préciser/ Other : please specify
53. Quels défis avez-vous rencontré lors de l'intégration des employés immigrants AVANT la pandémie de COVID ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. What challenges did you face in integrating immigrant employees BEFORE the COVID pandemic? Check all that apply.
- Langue différente / Different language
 - Culture différente / Different culture
 - Adaptation aux horaires ou aux conditions de travail / Adapting to working hours or conditions
 - Adaptation technologique / Adapting to technology
 - Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger / Recognition of foreign credentials
 - Réceptivité des collègues / Responsiveness of colleagues
 - Aucun défi / No issues
54. Parmi les motifs suivants, lesquels vous ont incité à embaucher des employés immigrants PENDANT la pandémie de COVID ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Which of the following reasons prompted you to hire immigrant employees DURING the COVID pandemic? Check all that apply.
- Rareté de la main-d'oeuvre qualifiée / Skilled labour scarcity
 - Croissance de l'entreprise (besoin de main-d'oeuvre) / Business growth (need for more workers/employees)
 - Compétences, connaissances / Skills, knowledge
 - Permettre le développement de nouveaux marchés à l'international / Enable the development of new international markets
 - Vieillesse de la main-d'oeuvre / Aging workforce
 - Ressources disponibles pour le soutien à l'intégration / Resources available for integration support
 - Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de COVID : veuillez spécifier / Reasons specifically related to the COVID pandemic: please specify

55. Quels défis avez-vous rencontré lors de l'intégration des employés immigrants PENDANT la pandémie de COVID ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. What challenges did you face in integrating immigrant employees DURING the COVID pandemic? Check all that apply.
- Langue différente / Different language
 - Culture différente / Different culture
 - Adaptation aux horaires ou aux conditions de travail / Adapting to working hours or conditions
 - Adaptation technologique / Adapting to technology
 - Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger / Recognition of foreign credentials
 - Réceptivité des collègues / Responsiveness of colleagues
 - Aucun défi / No issues
 - Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de COVID : veuillez spécifier / Reasons specifically related to the COVID pandemic: please specify
56. Envisagez-vous recruter des travailleurs immigrants dans le futur ? Cochez un seulement. Are you considering recruiting immigrant workers in the future? Check one only.
- Oui / Yes
 - Non / No
 - Je ne sais pas / Don't know
 - Autres raisons (pas reliées à la pandémie). Veuillez spécifier / Other reasons (not related to the pandemic). Please specify
57. Parmi les choix suivants, quelle est la raison principale de ne pas embaucher des travailleurs/employés immigrants. Which of the following choices best explains your reason for not recruiting immigrant workers/employees?
- Crainte que les travailleurs recrutés ne vont pas rester et quitter la région pour un plus grand centre / Fear that recruited workers will not stay and leave the region for a larger centre
 - Les postes à pourvoir requièrent une certification canadienne / Positions to be filled require Canadian certification
 - Les postes à pourvoir requièrent une connaissance pointue de la culture canadienne et néo-écossaise / Positions to be filled require a thorough knowledge of Canadian and Nova Scotian culture
 - Pas prendre le risque d'embaucher un travailleur étranger à cause des coûts associés / Not taking the risk of hiring a foreign worker because of the costs associated with it
 - Pas prendre le risque d'embaucher un travailleur étranger à cause des conséquences (productivité, notoriété) que cela peut engendrer / Not taking the risk of hiring a foreign worker because of the consequences (productivity, notoriety) that this can generate
 - Des raisons plus spécifiquement reliées à la pandémie de COVID / Reasons specifically related to the COVID pandemic
58. MERCI d'avoir complété le questionnaire! YOU for completing the questionnaire!

Une fois toutes les données rentrées, notre équipe au CDÉNÉ va regrouper et analyser les informations recueillies pendant cette étude. Un rapport d'analyse sera publié avec des recommandations offrant des solutions et des pistes à suivre pour aider les employeurs des régions acadiennes-francophones.

Once all the data is collected our CDÉNÉ team will regroup and analyze the information collected in this study. A detailed analysis report will be published with recommendations offering solutions and avenues to help employers of our Acadian-Francophone regions. Si vous désirez ajouter un commentaire ci-dessous, vous en êtes la bienvenue. If you wish to leave a comment below please feel free to do so.



CONTACT

Colette Deveau

Agente de développement économique,
employabilité et innovation - Clare

902-769-0043

cdeveau@cdene.ns.ca



cdene.ns.ca



leCDENE

Notre métier,
votre progression —