



RAPPORT DE CADRAGE

LES COMPÉTENCES DANS UN MONDE POSTPANDÉMIQUE

DÉCEMBRE 2020



Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

© 2020, Forum des politiques publiques

1405 - 130, rue Albert, Ottawa (Ontario), Canada, K1P 5G4

613.238.7858

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web ryerson.ca/diversity, ou écrivez à diversityinstitute@ryerson.ca. Suivez notre actualité : [@RyersonDI](https://twitter.com/RyersonDI)

Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre:



**The Conference
Board of Canada**

blueprint
analytics, design & evaluation

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web www.fsc-ccf.ca, écrivez à info@fsc-ccf.ca et suivez nous sur Twitter [@fsc_ccf_fr](https://twitter.com/fsc_ccf_fr)

ISBN: 978-1-77452-034-5

Les compétences dans un monde postpandémique est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Canada 

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

À PROPOS DU PROJET

Ce projet est mené conjointement par le Forum des politiques publiques (FPP) et le Diversity Institute, et est financé par le Centre des Compétences futures (CCF) avec le soutien de Microsoft. S'appuyant sur un projet mené de longue date par le FPP et le Diversity Institute sur l'avenir du travail, le document [Les compétences dans un mode postpandémique](#) aborde des questions clés auxquelles sont confrontés les décideurs et décideuses politiques, les employeurs et employeuses, les prestataires de formations et les travailleurs et travailleuses à l'heure où nous nous apprêtons à relever collectivement les défis de l'avenir des compétences, de la formation et de la reconversion professionnelle après la pandémie. La pandémie de COVID-19 a accentué des trajectoires et intensifié des évolutions bien documentées dans les discours sur l'avenir du travail. Ce qui faisait encore très récemment l'objet de conjectures sur le futur s'est aujourd'hui imposé dans la pratique courante, et il est urgent que la société apporte une réponse qui dessine une trajectoire à suivre au moment où la pandémie progresse.

Ce projet aborde de front les évolutions sociétales rapides. Notre étude contribuera au débat sur les modalités de constitution d'un solide écosystème de politiques permettant le recyclage professionnel, la reconversion, le perfectionnement et la mobilité dont les travailleurs et travailleuses et les employeurs et employeuses auront besoin pour se frayer un chemin dans la nouvelle réalité. La société relancera lentement ses activités et les affaires reprendront. Toutefois, des changements fondamentaux se sont opérés et continueront à s'opérer, et les nombreux acteurs et actrices du marché du travail devront s'adapter à ces nouvelles conditions.

Le projet [Les compétences dans un monde postpandémique](#) procédera en trois étapes :

1. **Cadrage** – Des activités de recherche et des rencontres éclaireront un document de cadrage qui balisera la voie pour d'autres travaux en servant de guide pour les recherches et les discussions qui constituent les phases ultérieures du projet.
2. **Acquisition de connaissances et recherche** – Une série de projets de recherche s'appuiera sur l'important dialogue à propos des politiques en matière de compétences de l'avenir dans le contexte postpandémique et contribuera à ce dialogue.
3. **Mobilisation des connaissances** – Le FPP et le Diversity Institute collaboreront avec leurs partenaires pour veiller à ce que les recherches soient inclusives et largement diffusées.

Pour plus de renseignements sur le projet, veuillez communiquer avec :

[Andrée Loucks](#), Chargée de politiques, et [Michael Crawford Urban](#), Directeur (par intérim) de la recherche et projets spéciaux (CCF)

CONTRIBUTEURS

En menant cet exercice de cadrage et préparant ce rapport, le FPP et Diversity Institute se sont appuyés sur l'expertise de divers contributeurs. Nous reconnaissons en particulier :

WENDY CUKIER

Professeure d'entrepreneuriat et de stratégie, Fondatrice et directrice académique, Diversity Institute, École de gestion Ted Rogers, Université de Ryerson

MOHAMED ELMi

Directeur de la recherche, Diversity Institute, Université de Ryerson

DAN MUNRO

Chercheur invité au laboratoire des politiques d'innovation de la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto.

ANJUM SULTANA

Directrice des politiques publiques et des communications stratégiques, YWCA Canada



Les compétences dans un monde postpandémique est subventionné par



TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	iii
Contributeurs.....	iv
Résumé	vi
Avant-propos.....	1
Introduction	3
Compétences et formation avant la covid-19 : tendances et enjeux.....	4
Tendances préexistantes	7
résultats inégaux de longue date.....	12
Un vent de changement : ce que la pandémie a révélé et changé	19
Évolution technologique et économique	20
Inégalités structurelles et discrimination.....	22
Nouvelles organisations du travail.....	26
Incertitude.....	27
Thématiques de recherches ultérieures	28
Capacités des systèmes d'éducation et de formation.....	29
Repenser l'infrastructure essentielle requise pour soutenir le perfectionnement des compétences	30
Amélioration des compétences pour des effectifs plus inclusifs	31
Compétences pour les nouvelles organisations du travail.....	32
Politiques et pratiques migratoires	34
Modèles innovants et émergents	35
Développement et soutien à l'entrepreneuriat et aux petites entreprises dans le cadre de la relance.....	35
Comprendre la polarisation des emplois et les leviers nécessaires pour s'y attaquer dans le monde postpandémic	36
Conclusion.....	38
Notes Finales	40

RÉSUMÉ

Tendances antérieures à la COVID-19 et révélations de la pandémie

Le monde du travail dépend en grande partie des compétences, de l'éducation et de la formation que les personnes ont reçues et continuent à acquérir tout au long de leur vie. Par certains aspects, l'écosystème des compétences et de la formation du Canada fonctionne bien. Mais à d'autres égards, nous sommes en retard sur nos pairs et de nombreux.ses travailleurs et travailleuses et étudiants et étudiantes passent entre les mailles du filet.

Même avant la pandémie, les grandes tendances mondiales telles que les progrès technologiques, l'évolution des relations de travail (notamment une évolution vers l'économie « des petits boulots ») et les mutations démographiques exerçaient une pression sur notre écosystème de la formation déjà imparfait. En partie du fait de ces évolutions, la situation de l'emploi et des compétences au Canada se caractérise depuis un certain temps par le risque, l'incertitude et les inégalités. Par exemple, les personnes qui ont le plus besoin de perfectionner leurs compétences – les communautés racisées, les femmes, les populations autochtones et les personnes en situation de handicap – sont les moins susceptibles de bénéficier de ces possibilités.

La COVID-19 et la crise économique qui en résulte accentuent ces défis. La pandémie révèle également au grand jour les évolutions technologiques et économiques du Canada, ainsi que les inégalités structurelles et la discrimination endémique au sein de notre société et de notre économie. La crise met aussi en évidence l'importance pour les travailleurs et travailleuses de posséder des compétences numériques de base qui leur permettent de bien travailler à distance lorsque cela est possible et met en lumière les avantages respectifs de l'automatisation, des relocalisations (pour protéger les chaînes d'approvisionnement) et du travail précaire dans une période caractérisée par l'incertitude.

En ce qui concerne les inégalités structurelles, la pandémie a exacerbé les inégalités raciales et de genre, ainsi que celles dont souffrent les communautés autochtones, et a des répercussions disproportionnées sur les personnes en situation de handicap. Ainsi, les Canadiens et Canadiennes noirs ont plus de risques de décéder de la COVID-19 que d'autres groupes en raison de leur surreprésentation dans les emplois de première ligne et en raison de l'intersection de la race, de la pauvreté et de la mauvaise santé. Autre exemple, seuls 44 % des populations autochtones fortement touchées par la COVID-19 ont demandé une prestation fédérale de soutien du revenu, contre 50 % des personnes non autochtones.

La COVID-19 a accouché d'une nouvelle organisation du travail, certains affirmant que 40 % des emplois peuvent être exercés à distance. Mais cela vaut surtout pour les travailleurs et travailleuses qui ont les plus hauts revenus. Les personnes employées dans les secteurs manufacturier, de la construction et des soins ne peuvent pas travailler à distance.

L'ampleur de la pandémie et de la crise économique, ainsi que les nombreuses tendances indirectes qui y sont associées, soulèvent de nouvelles questions sur nos conceptions de l'éducation, du lieu de travail et de la formation.

Thématiques de recherches ultérieures

Si nous savons que les tendances associées à la pandémie de COVID-19 modifient nos façons de vivre et de travailler, les répercussions précises sur le perfectionnement des compétences sont incertaines. Pour obtenir une compréhension plus fine, il est nécessaire d'approfondir les recherches sur les huit thématiques suivantes :

- 1. Les capacités actuelles et futures des systèmes d'éducation et de formation** – Avant la COVID-19, les systèmes d'éducation et de formation du Canada connaissaient une diminution de leurs capacités et de leur financement, et les disparités étaient flagrantes entre les groupes démographiques. La pandémie a amplifié ces défis, principalement en raison des difficultés économiques causées par la baisse des inscriptions à l'université, la dette publique et les faillites d'entreprises. Nous devons réfléchir aux attentes auxquelles nos systèmes d'éducation et de formation devront répondre après la pandémie et à la façon dont de nouvelles politiques, technologies, approches, ainsi que d'autres mécanismes de financement, peuvent contribuer à répondre à la demande croissante de perfectionnement des compétences et offrir de meilleurs résultats.
- 2. Repenser les infrastructures essentielles de perfectionnement des compétences** – En ce qui concerne les possibilités d'emploi, les chances sont loin d'être égales pour tous et varient fortement selon le niveau de compétences des personnes, leurs ressources et l'accès aux infrastructures. Les élèves issus de familles à faible revenu et rurales rencontrent des obstacles à l'éducation qui sont sans commune mesure, tandis que l'accès des femmes à l'emploi et à l'éducation est limité de façon disproportionnée, car la garde et l'éducation à domicile des enfants leur incombent très souvent. Dans le même temps, nous avons une connaissance limitée des motivations des personnes qui suivent une formation. Pour mieux comprendre les facteurs à l'œuvre, nous devons examiner les questions liées aux obstacles structurels (Internet à haut débit, garde des enfants, revenus) et ce qui entre en jeu dans les processus subtils de prise de décision des personnes qui souhaitent se former.
- 3. Compétences pour des lieux de travail plus inclusifs** – Les bonnes intentions des pouvoirs publics en faveur de la réduction des inégalités raciales, entre autres, n'entraînent pas automatiquement un changement. La pandémie a mis en lumière les profondes inégalités auxquelles sont confrontées les femmes, les personnes autochtones et racisées, les nouveaux.elles arrivants et arrivantes et les personnes en situation de handicap. S'il existe un certain élan pour « mieux reconstruire » après la COVID-19, les employeurs et employeuses ont peu d'outils pratiques à leur disposition. Les données montrent que les programmes de formation sur l'équité fonctionnent uniquement s'ils sont menés

dans un contexte ouvert à un changement structurel. Il nous faut mieux comprendre l'impact de la COVID-19 sur les populations marginalisées et sur leur accès à l'amélioration des compétences. Nous devons également étudier les leviers qui incitent les employeurs et employeuses à faire progresser la diversité et l'inclusion au travail, ainsi que les outils nécessaires pour les y aider.

- 4. Compétences pour de nouvelles organisations du travail** – En raison de la COVID-19, de nombreuses personnes travaillent à distance et certaines familles peinent à s'en sortir. De même, les entreprises ont été mises au défi de collaborer et de réfléchir de façon créative en ligne. Les immigrants et immigrantes et les nouveaux.elles diplômé.e.s – et les personnes qui les recrutent – doivent se rencontrer et signer des contrats de travail à distance, puis tenter de créer des relations constructives. Il est nécessaire de mener d'autres études sur la nature du travail à distance et sur ses conséquences sur l'acquisition de compétences. Qui peut travailler depuis son domicile et quels types de compétences sont nécessaires ? Quelles compétences sont nécessaires pour trouver un emploi et bien étudier à distance, et comment les employeurs et employeuses peuvent-ils.elles apporter le meilleur soutien possible à leurs employés et employées ? Quelles sont les répercussions possibles de ces évolutions sur les compétences dans un monde postpandémique ?
- 5. Politiques et pratiques migratoires** – Avant la COVID-19, on croyait que les immigrants et immigrantes, particulièrement les plus diplômés et diplômées, allaient continuer à pourvoir les besoins de notre marché du travail en expansion. Si dans l'ensemble les Canadiens et les Canadiennes sont favorables à l'immigration, la pandémie a entraîné des frictions et encouragé une mentalité selon laquelle il faudrait « s'occuper des nôtres ». De plus amples études doivent être menées pour étudier les conséquences de la COVID-19 sur les politiques canadiennes relatives aux immigrants et immigrantes et aux réfugiés et réfugiées. Il conviendra d'examiner les données ventilées concernant l'impact de la COVID-19 sur les immigrants et immigrantes, l'évolution de l'opinion à leur égard et si le Canada doit adapter ses politiques d'immigration et de réinstallation pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.
- 6. Comment la COVID-19 a accéléré les pratiques d'innovation** – Si la COVID-19 a eu un effet dévastateur pour la plupart des Canadiens et Canadiennes, elle a également stimulé l'innovation et accéléré l'adoption de nouvelles techniques, procédures et politiques. Certaines organisations ont appris à toucher un public plus large. Des travaux doivent être menés sur les nouveaux services, politiques et pratiques en matière de compétences et de formation, dont la COVID-19 a accéléré l'essor, ainsi que sur la manière dont les observations et enseignements tirés de cet essor peuvent être partagés et appliqués à plus grande échelle.
- 7. Développement et soutien à l'entrepreneuriat et aux petites entreprises dans le cadre de la relance** – Bien que de nombreux débats sur les compétences et l'emploi soient dominés par les grand.e.s employeurs et employeuses, les données montrent que les petites et moyennes entreprises (PME) et les microentreprises ont été touchées de façon disproportionnée par la COVID-

19. Les entreprises appartenant à des populations marginalisées sont les plus susceptibles d'être sous-financées et d'exercer des activités dans des secteurs à risque. Il est nécessaire d'étudier les enjeux de compétences les plus urgents auxquels sont confrontés les petites entreprises et les groupes sous-représentés. Quelle incidence la COVID-19 a-t-elle eu sur ces entreprises et de quels talents et compétences ont-ils besoin pour survivre ? Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils s'adapter pour répondre à ces défis ?

- 8. Comprendre la polarisation des emplois et les leviers nécessaires pour s'y attaquer** – Notre volonté de concevoir des cadres partagés qui permettent de définir, d'évaluer, de développer et d'utiliser les compétences des travailleurs et travailleuses se heurte à des défis persistants. De façon générale, nous n'avons pas de vision commune – voire de langue commune – sur les défis liés aux compétences, à leur évaluation, à leur perfectionnement et à leur utilisation. Nous devons privilégier des moyens pratiques de combler les écarts en matière de compétences et d'inclusion, notamment en répondant à la polarisation croissante des emplois qui a été brutalement mise en lumière par la pandémie. Comment pouvons-nous créer des cadres communs de définition, d'évaluation, de développement et d'utilisation des compétences qui soient plus utiles, et encourager les employeurs et employeuses à les adopter ? Quels leviers en matière de politiques, de fiscalité et de marchés publics favoriseront la collaboration pour façonner un écosystème de l'emploi plus cohérent et capable de mieux répondre aux préoccupations croissantes face aux inégalités de revenus ?

La pandémie et la crise économique posent de nouveaux défis et offrent de nouvelles opportunités pour l'écosystème des compétences du Canada et accélèrent les défis et les opportunités existants. Comment pouvons-nous transformer notre stratégie en matière de compétences pour tenir compte des nouvelles tendances dans notre façon de vivre, de travailler, d'étudier et dans nos relations sociales ? Nous pensons qu'un programme de recherche axé sur les sujets présentés dans ce document aidera le Canada à élaborer une nouvelle stratégie en matière de compétences pour un avenir plus résilient, inclusif et innovant après la pandémie. Le présent document de cadrage définit les principaux enjeux et les questions qu'ils soulèvent, et pose les bases des recherches plus détaillées qui seront présentées dans les huit documents thématiques qui constituent la phase suivante du projet.

AVANT-PROPOS

La COVID-19 a révélé au grand jour les inégalités économiques chroniques qui existent au Canada. D'innombrables projets de recherche menés pour les décideurs et décideuses politiques et le monde universitaire décrivent les conditions inéquitables dans lesquelles les Canadiens et Canadiennes de diverses origines tentent de trouver et de conserver un travail décent, et de bénéficier des prestations sociales qui font du Canada une destination d'immigration et d'installation très prisée. Le Canada aspire à être un pays où les habitants peuvent recevoir l'éducation qu'ils souhaitent et trouver un travail dans des conditions correctes qui leur procure un salaire correspondant à leurs compétences et à leurs qualifications. Les habitants fondent une famille au Canada dans la perspective que leurs enfants auront accès aux possibilités d'éducation nécessaires à leur épanouissement. Ce discours sur l'égalité et l'équité d'accès et sur l'accessibilité aux possibilités est profondément ancré dans la mentalité canadienne. Mais se vérifie-t-il dans les faits ?

La pandémie nous montre que la diversité est importante. Des facteurs croisés liés à la race, au genre, à l'origine socioéconomique et à d'autres caractéristiques ont une incidence sur la probabilité d'avoir un emploi et de le conserver pendant une crise économique.

Les femmes ont plus de risques que les hommes de perdre leur emploi en raison du ralentissement économique et avaient moins de chances de retrouver un emploi dans les premiers temps de la reprise économique. Les Canadiens racisés ont davantage souffert de problèmes de santé mentale pendant la crise¹. Pour certains, la pandémie a aggravé les situations d'instabilité existantes dues aux nombreux obstacles rencontrés par les immigrants et immigrantes au Canada, telles que la sous-évaluation systématique de leurs diplômes étrangers. Par ailleurs, les femmes, quelle que soit leur condition et leur situation sociale, n'ont jamais été aussi peu protégées par les filets de sécurité sociale. Nombre d'entre elles n'ont pas pu avoir recours à une garde d'enfants payée et ont été privées de l'aide des grands-parents et des membres de leur famille – tout ce qui a précisément permis à des millions de femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle depuis la Seconde Guerre mondiale.

Les Canadiens racisés, les femmes et les Canadiens autochtones sont tous de façon disproportionnée victimes de discriminations et de harcèlement au travail et souffrent constamment de sous-promotions et de sous-évaluations. De plus, les contraintes sociales pesant sur les femmes cis et trans et sur les Canadiens de diverses identités de genre les tiennent souvent à l'écart des emplois stables et bien payés dans les STIM et les orientent vers des emplois faiblement rémunérés et plus précaires. Bien que la loi impose de proposer des mesures d'adaptation aux Canadiens en situation de handicap, ceux-ci sont systématiquement et pernicieusement dissuadés de mener des études supérieures et incités à renoncer à des ambitions

professionnelles élevées. Cette situation est le fruit de l'absence chronique de soutien en faveur de l'égalité des chances.

Nous disposons de très nombreuses données sur les aspects économiques liés à l'impossibilité pour les personnes ayant une identité croisée d'atteindre leurs objectifs éducatifs et professionnels. Pire, nous savons également que les objectifs des personnes sont souvent entravés par la façon dont les autres réagissent à leur identité.

Le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute s'efforcent de mettre en lumière et de sensibiliser à la question de l'inégalité d'accès des Canadiens et des Canadiennes à une vie heureuse et en bonne santé. À travers ce projet de recherche, notre objectif collectif est d'obtenir une compréhension approfondie et nuancée de la façon dont la pandémie a touché et transformé toute la population canadienne. La nature des défis décrits ci-dessus signifie que nous avons abordé cette pandémie avec différents niveaux de préparation, de résilience et de capacité de résistance face au choc financier et aux changements sociaux provoqués par la perte de nos emplois ou d'heures de travail, le passage au télétravail ou le travail à domicile avec nos enfants. Ce projet vise à éclairer les décisions politiques qui contribueront à corriger ces déséquilibres et à offrir une égalité d'accès à la « belle vie ». Nous pourrions peut-être nous relever de cette pandémie dans un meilleur état que celui dans lequel nous étions lorsqu'elle nous a atteints – avec de meilleures aides sociales pour les familles et les personnes en situation de handicap, une meilleure reconnaissance des compétences des Canadiens racisés, des immigrants et immigrantes et des populations autochtones, et une meilleure compréhension générale de la nécessité de placer la diversité et l'inclusion au centre des politiques visant à stimuler notre relance économique.

Julie Cafley

Vice-présidente exécutive, Relations externes
Forum des politiques publiques

Wendy Cukier

Professeure d'entrepreneuriat et de stratégie, École
de gestion Ted Rogers, Université de Ryerson

INTRODUCTION

Même en période de prospérité, l'incertitude sur les compétences nécessaires et les possibilités de formation est importante et généralisée. Anticiper les compétences dont les Canadiens et les Canadiennes auront besoin pour trouver pleinement leur place dans une économie et une société en mutation représente un défi depuis longtemps. Aujourd'hui, à l'heure où la pandémie de COVID-19 et la crise économique bouleversent notre vie, nos relations sociales, notre travail et nos activités professionnelles, nos prédictions et nos prévisions sur les compétences sont encore plus fragiles. L'avenir nébuleux du travail est arrivé et il est plus incertain que jamais. De fait, nos expériences récentes ont également mis en évidence nos lacunes dans notre capacité à prédire les tendances du marché du travail et l'importance de développer de nouvelles approches dans le domaine de la prospective – lacunes qui empêchent de constituer un écosystème des compétences et de l'emploi qui soit réactif, souple et résilient.

Les défis en matière d'innovation, de productivité et de croissance auxquels fait face le Canada sont aujourd'hui encore plus criants qu'avant la pandémie et la crise économique. Il est également urgent d'assurer une répartition plus équitable des possibilités de contribuer à l'économie et d'en tirer profit. Le Canada a une occasion qui ne se présente qu'une fois par génération de remettre à plat sa stratégie en matière de compétences et d'emploi et de jeter les bases d'une économie et d'une société postpandémiques plus innovantes et inclusives.

Contribuant à la définition d'une stratégie en matière de compétences pour l'après-pandémie, ce rapport précise les changements importants et les continuités dans l'économie et la société qui pourraient avoir des conséquences sur les compétences, et identifie un ensemble de thématiques clés sur lesquelles des recherches plus approfondies sont nécessaires pour mieux comprendre les défis et les opportunités auxquels nous sommes confrontés. Ainsi, il constitue la phase de cadrage d'un programme de recherche en plusieurs étapes qui aidera le Canada à dessiner une nouvelle stratégie en matière de compétences.

APPROCHE

Afin d'identifier les principaux axes de recherche prioritaires pour l'avenir, nous avons conçu une approche de recherche à plusieurs volets :

- Nous avons passé en revue la littérature universitaire et la littérature grise avec deux objectifs : comprendre les principaux enjeux et tendances liés aux compétences et à l'emploi avant et après la COVID-19, et identifier les domaines que nous devons étudier plus en profondeur.
- Nous avons recueilli et analysé des données pertinentes sur les principaux facteurs de changement dans l'économie et la société qui pourraient avoir des conséquences sur les compétences, sur la situation actuelle et les tendances en matière de besoins de compétences, sur les activités de formation et de perfectionnement, et sur leur répartition entre les différentes populations.

COMPÉTENCES ET FORMATION AVANT LA COVID-19 : TENDANCES ET ENJEUX

Nous considérons souvent l'avenir du travail au regard des emplois qui existent aujourd'hui, du fonctionnement actuel du monde économique et des modes de vie contemporains. Toutefois, le monde du travail dépend en grande partie des compétences, de l'éducation et de la formation que les personnes ont reçues et continuent à acquérir tout au long de leur vie. Il est par conséquent impossible d'avoir une vue d'ensemble de l'avenir du travail sans comprendre les processus d'éducation, de formation et de reconversion des étudiants et étudiantes et des travailleurs et travailleuses. Au Canada, cet écosystème est composé de l'enseignement primaire et secondaire (de la maternelle à la 12^e année), des systèmes d'enseignement postsecondaire (comprenant les universités, les collèges et d'autres établissements et programmes de formation formelle tels que les apprentissages), d'un réseau de prestataires de formations en cours d'emploi et sur demande, ainsi que d'un ensemble de politiques et de programmes complets qui permettent aux Canadiens et aux Canadiennes d'accéder à cet écosystème.

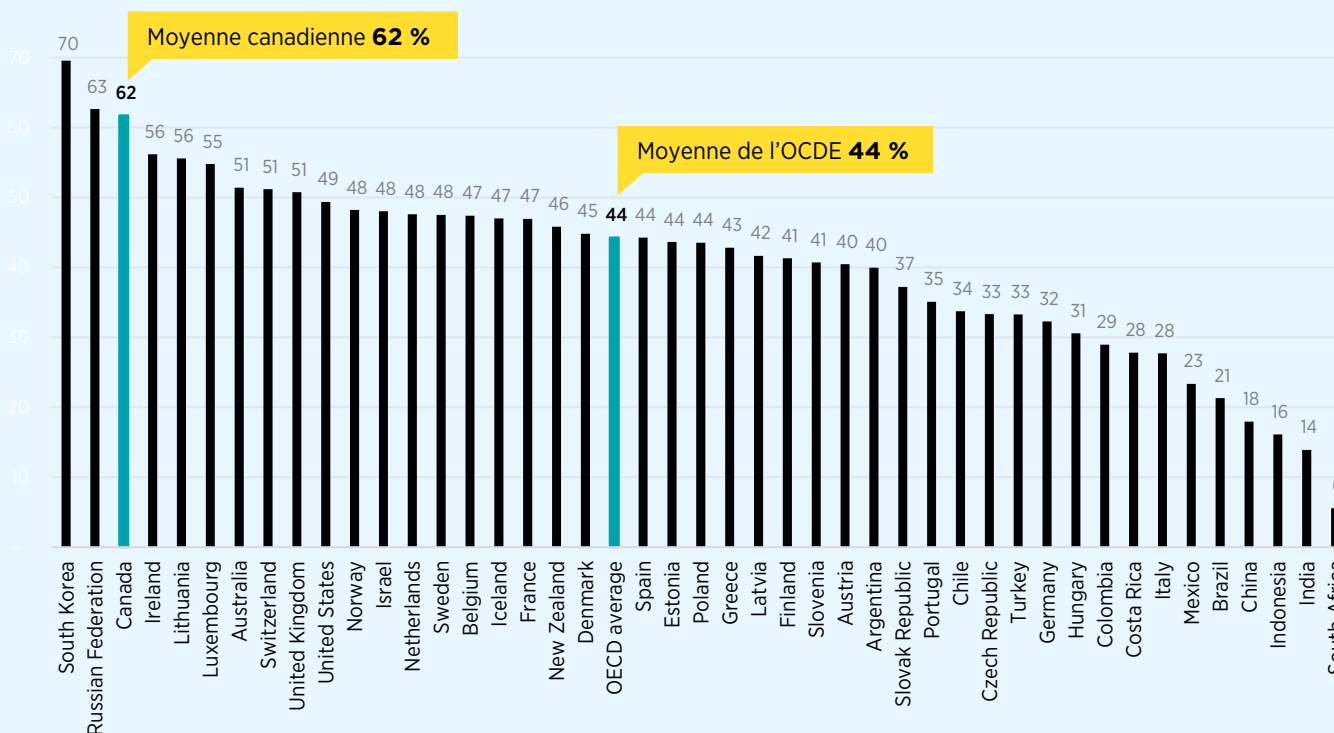
Par certains aspects, l'écosystème des compétences et de la formation du Canada fonctionne bien. Mais à d'autres égards, nous sommes en retard sur nos pairs et de nombreux travailleurs et travailleuses et étudiants et étudiantes continuent de passer entre les mailles du filet.

Même avant la pandémie, les grandes tendances mondiales telles que les progrès technologiques, les mutations démographiques et la mondialisation exerçaient une pression sur notre écosystème déjà imparfait. Certaines de ces tendances se sont accélérées, aggravées ou réorientées en raison de la pandémie. Cette section décrit les principaux enjeux, caractéristiques et tendances dans ce domaine.

DÉFINITION, MESURE, PERFECTIONNEMENT ET EMPLOI DES COMPÉTENCES

La population canadienne est l'une des plus éduquées au monde : 94 % des Canadiens et Canadiennes âgés de 25 à 34 ans sont au moins diplômés de l'enseignement secondaire, contre une moyenne de 85 % dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)². De plus, 62 % des Canadiens et Canadiennes possèdent un diplôme d'études postsecondaires (dénommées « enseignement tertiaire » par l'OCDE), contre 44 % dans l'OCDE. De fait, le Canada n'est devancé que par la Russie (63 %) et la Corée du Sud (70 %) dans le pourcentage de titulaires d'un diplôme postsecondaire chez les 25-34 ans³.

Figure 1 : pourcentage des 25-34 ans diplômés et diplômées de l'enseignement tertiaire (2018)



Regards sur l'éducation 2019. OCDE, Paris. www.oecd-ilibrary.org/sites/75131a78-fr/index.html?itemId=/content/component/75131a78-fr

Dans l'ensemble, les personnes titulaires d'un diplôme collégial ou universitaire sont généralement en meilleure santé, sont moins touchées par le chômage et ont des revenus plus élevés que celles qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins – en partie parce qu'elles possèdent les compétences fondamentales nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances en cas de besoin⁴. Malgré ces bons résultats, il convient de se demander si les diplômés et diplômées du postsecondaire sont bien armés pour le monde du travail. Par exemple, les employeurs et employeuses et les diplômés et diplômées portent un regard différent sur les compétences que ces derniers possèdent et celles dont ils ont besoin⁵. De plus, des études menées auprès de diplômés et diplômées de l'université en Ontario suggèrent des résultats scolaires inégaux, ainsi que des liens entre faible niveau de compétences et sous-emploi⁶.

Concrètement, nous savons que tous les diplômés et diplômées de l'enseignement secondaire au Canada n'ont pas le même niveau de compétences essentielles. En effet, si le taux de diplômés et diplômées du secondaire est en hausse, le niveau moyen de littératie et de numératie chez les jeunes en âge de fréquenter le secondaire diminue au Canada⁷. Par exemple, une étude du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a constaté d'importantes lacunes dans les compétences immédiatement opérationnelles dans le monde du travail chez les étudiants et étudiantes de niveau postsecondaire après l'obtention de leur diplôme. Les étudiants et étudiantes ont notamment ressenti un écart considérable entre les compétences de leadership, de travail en équipe et de réflexion créative/innovante qui leur ont été enseignées au cours de leurs études postsecondaires et les compétences dont ils et elles ont besoin dans la vie professionnelle⁸. Les étudiants et étudiantes interrogé.e.s dans l'étude ont exprimé une préoccupation générale, avec l'impression d'une formation insuffisante dans des domaines aussi divers que les compétences propres à des secteurs spécifiques, l'étiquette des affaires et la réflexion créative/innovante. Statistique Canada faisait état en 2017 de l'absence d'informations fiables sur les compétences précises que les diplômés et diplômées utilisent véritablement dans le cadre de leur emploi. Cela soulève des questions sur la relation entre un déficit réel de compétences transférables et les lacunes ressenties mesurées dans l'étude du COQES⁹.

TENDANCES PRÉEXISTANTES

Avant la COVID-19, des chercheurs et chercheuses avaient déjà commencé à considérer les compétences comme la nouvelle monnaie sur le marché du travail et avaient reconnu la nécessité de réduire les frictions en faisant mieux correspondre l'offre et la demande de compétences¹⁰. De plus, il a été jugé impératif de mieux mettre en relation les informations en temps réel sur le marché du travail et les parties prenantes de l'écosystème des compétences¹¹. Cela implique de comprendre les forces qui modifient la nature des compétences requises, particulièrement dans le contexte post-COVID-19.

Des études ont constaté la nécessité de renforcer les liens entre l'enseignement postsecondaire et le monde du travail, ce qui pourrait se concrétiser en mettant l'accent sur les compétences essentielles (qui sont transférables) et les compétences techniques propres à un emploi enseignées dans le cadre d'un apprentissage intégré au travail¹². Il a également été jugé nécessaire de créer de nouveaux modèles réactifs et adaptés pour aider les Canadiens et les Canadiennes à acquérir les compétences dont ils ont besoin – ce qui peut passer par de nouvelles technologies spécialisées dans l'évaluation des compétences en temps réel et par une meilleure adéquation entre les compétences et les emplois¹³.

Les acteurs et actrices de l'écosystème des compétences se préoccupent de plus en plus de comprendre comment évaluer et combler les lacunes de compétences à l'heure où la technologie bouleverse les lieux de travail. L'un des problèmes posés par les évaluations des lacunes de compétences et les programmes de reconversion tient au fait que les personnes qui occupent actuellement les emplois les moins qualifiés sont celles qui risquent le plus d'être pénalisées par les innovations technologiques et qui sont les moins susceptibles d'accéder facilement aux formations¹⁴. Cela peut s'expliquer par le fait que leur employeur et employeuses ne leur proposent pas de formations ou par leurs difficultés à s'orienter parmi les formations et les subventions à la formation proposées par le gouvernement local, provincial/territorial ou fédéral. Tout au long du parcours de reconversion ou de perfectionnement d'un individu, des obstacles systémiques peuvent empêcher l'acquisition ou l'utilisation efficace des compétences ; les experts et expertes des programmes et des politiques visant à améliorer la situation doivent donc tenir compte de ces facteurs¹⁵.

Nous devons mettre l'accent non seulement sur la formation, mais également sur l'ensemble de l'écosystème des acteurs et actrices impliqués dans l'identification, l'évaluation, le perfectionnement et l'utilisation des compétences. Il convient pour cela de tenir compte des investissements réalisés par le secteur privé pour combler les lacunes de compétences dans ses effectifs actuels, et d'associer tous les acteurs et actrices pour éliminer les barrières qui empêchent les employeurs et employeuses de recruter et de retenir des travailleurs et travailleuses de diverses origines¹⁶. De plus, le soutien du gouvernement est reconnu comme étant un moyen viable de garantir la réussite des groupes sous-représentés en tant que propriétaires d'entreprises¹⁷.

Avant le début de la pandémie de COVID-19 et de la crise économique en découlant, le système éducatif et de perfectionnement des compétences canadien affichait déjà des résultats mitigés. Le système scolaire de

la maternelle à la 12^e année et d'enseignement supérieur du Canada produit de nombreux. ses diplômés et diplômées doté.e.s de compétences fondamentales et de connaissances solides, mais les possibilités de perfectionnement des compétences offertes aux personnes déjà sur le marché du travail sont limitées, en recul et inégalement réparties. Face aux évolutions technologiques et au bouleversement économique, les personnes qui ont le plus besoin de possibilités de perfectionnement des compétences sont les moins susceptibles d'en bénéficier. Il est par ailleurs largement établi que les organisations qui dispensent des formations professionnelles, qu'il s'agisse d'associations communautaires ou d'établissements d'enseignement postsecondaire, produisent des résultats inégaux pour armer les demandeurs et demandeuses d'emploi face au monde du travail et ne répondent pas aux besoins de nombreux. ses apprenants et apprenantes. Les employeurs et employeuses recherchent souvent des compétences aux mauvais endroits, en utilisant des procédures de recrutement et de développement qui sont semées d'embûches et en dressant des obstacles pour les candidats et candidates qualifié.e.s de diverses origines¹⁸. Les aptitudes de nombreux candidats et candidates qualifié.e.s de diverses origines ne sont pas prises en considération dans les procédures de recrutement et les descriptions de postes. Parallèlement, la plupart des programmes et des politiques gouvernementaux visaient surtout à répondre aux besoins des grandes entreprises plutôt qu'à ceux des petites et moyennes entreprises (PME), qui représentent 88,2 % des emplois du secteur privé au Canada¹⁹. Notre compréhension de la demande au sein de l'écosystème des compétences et de l'emploi comporte par conséquent d'importantes lacunes. Ces résultats imparfaits et inégaux sont de plus en plus influencés par des tendances de fond à l'œuvre dans le monde entier.

Changements technologiques

Bien avant la pandémie et la crise économique, les évolutions technologiques et de l'économie mondiale se traduisaient déjà par des demandes de nouvelles compétences et des défis pour les organisations et les travailleurs et travailleuses²⁰. Les progrès de l'intelligence artificielle, de la robotique et d'autres technologies permettent aux entreprises d'améliorer leur productivité. Ces changements technologiques favorisent les nouvelles compétences techniques, sociales et de direction, tout en menaçant simultanément l'emploi des travailleurs et travailleuses qui occupent des postes caractérisés par des tâches de routine et automatisables²¹. Avant la pandémie, des études avançaient qu'une proportion comprise entre 6 % et 59 % des emplois étaient menacés par l'automatisation²², certains groupes tels que les populations autochtones étant dans une situation plus vulnérable que d'autres²³. Néanmoins, l'adoption des nouvelles technologies se déroule à un rythme inégal. Beaucoup affirment que ces projections sont exagérées et que les nouvelles technologies sont aussi susceptibles de créer de nouveaux emplois que de détruire des emplois existants²⁴. D'autres estiment que le changement est plus lent que nous ne le pensons et sera moins catastrophique que ce qui est souvent prédit²⁵.

Mutation des relations de travail

Certains voyaient dans l'économie « des petits boulots » une excellente occasion pour les nouvelles organisations du travail, le travail indépendant et l'entrepreneuriat. Mais l'essor de cette économie et des emplois atypiques et précaires qui l'accompagnent génère également une insécurité sociale et économique pour beaucoup de personnes et dresse de nouveaux obstacles qui empêchent d'accéder aux possibilités de formation^{26, 27}. Le Canada se heurte depuis longtemps au paradoxe de la productivité et de l'innovation, dans lequel les investissements dans l'innovation et dans la recherche-développement (R et D) ne produisent pas la croissance et les créations d'emplois espérées. De plus, si le nombre d'emplois avait augmenté et le chômage était relativement bas avant la pandémie, les salaires connaissent une stagnation. D'autres enjeux cruciaux – par exemple, l'impact imprévisible du changement climatique – sont souvent négligés, mais revêtent une importance essentielle pour façonner les avenir possibles. Très peu de futurologues et de spécialistes prêtaient attention aux effets possibles d'une pandémie mondiale, malgré une préoccupation croissante pour la santé et la sécurité du personnel.

Ces dernières années, on remarque un déclin dans les niveaux de syndicalisation, et une évolution vers des relations de travail moins stables et plus précaires. Le travail à la demande n'est pas nouveau, mais les nouvelles plateformes technologiques ont favorisé la prolifération des emplois atypiques, marquant un changement qui est antérieur à la pandémie et à la crise économique. Si d'aucuns présentent l'économie « des petits boulots » comme un nouveau modèle de travail flexible et fondé sur le choix, ses conséquences dépendent fortement des ressources et des rapports de force²⁸. Certains travailleurs et travailleuses à la demande choisissent un emploi atypique car ils et elles sont « attiré.e.s » par une plus grande flexibilité et un contrôle accru sur leur travail. Mais de nombreux autres sont contraints au travail à la demande par nécessité – ou y sont « poussés » en l'absence d'autres possibilités d'emploi²⁹. Là encore, il est primordial de cerner le rôle des compétences pour comprendre qui est poussé et qui est attiré. Il existe de grandes différences entre, par exemple, un chauffeur ou une chauffeuse Uber et un développeur ou une développeuse Java d'applications par pile complète.

En moyenne, les travailleurs et travailleuses qui occupent un emploi atypique travaillent moins d'heures, ont des revenus plus faibles, des prestations limitées ou non prolongées, une sécurité d'emploi limitée et moins de possibilités de formation parrainée par l'employeur ou l'employeuse^{30, 31}. Les femmes, les personnes en situation de handicap, les communautés noires, autochtones et racisées, les immigrants et immigrantes et les personnes avec un faible niveau d'études sont plus susceptibles d'occuper un travail précaire, ajoutant des inégalités horizontales aux préoccupations liées aux inégalités verticales³². Les personnes qui exercent un travail à la demande n'ont généralement pas accès aux protections, aux prestations et aux possibilités de formation et de perfectionnement des compétences dont elles ont besoin pour accéder à un autre emploi.

Changements démographiques

Malgré l'image de pays diversifié et accueillant dont jouit le Canada, et en dépit de tendances démographiques manifestes telles que le vieillissement de notre population, du besoin urgent d'attirer et de retenir les meilleurs et les plus brillants, et de la nécessité d'employer pleinement tous les segments de la population, des problèmes persistants d'inégalités et de discrimination se perpétuent sous la forme d'un sous-emploi, d'écarts de salaires et d'une marginalisation pour certaines populations.

En juillet 2020, 6 835 866 Canadiens et Canadiennes avaient plus de 65 ans (soit environ 18 % de la population) et l'âge médian au Canada était d'environ 41 ans³³. Face au vieillissement de la population et à la baisse du taux de fécondité, il est possible de saisir les opportunités, de se préparer aux vulnérabilités et d'anticiper les évolutions démographiques. Même si le nombre croissant de personnes âgées par rapport à la population en âge de travailler entraînera probablement une hausse du taux de dépendance, nous prévoyons également que davantage de personnes âgées contribuent au PIB bien au-delà de 65 ans³⁴.

Les communautés autochtones constituent un segment de la population dans lequel la tendance observée est différente. Ces communautés sont beaucoup plus jeunes : entre 2016 et 2026, 350 000 jeunes Autochtones atteindront l'âge de 15 ans et pourront potentiellement entrer dans la population active³⁵. Alors que cette population est entravée dans son accès à des possibilités éducatives et de perfectionnement des compétences de même qualité que celles offertes aux jeunes non autochtones, leur participation à la population active est estimée à 27,7 milliards de dollars chaque année. L'augmentation de la proportion de cette population qui gère des entreprises, emploie d'autres personnes ou participe d'une autre façon à la population active profitera grandement à l'économie canadienne³⁶.

Enfin, les problèmes liés au parcours de l'immigration à l'emploi sont profonds au Canada. Quels que soient les secteurs, les immigrants et immigrantes au Canada sont largement sous-employé.e.s et sans emploi³⁷. Si le système canadien de points pour l'immigration est pondéré dans le but d'attirer les migrants et migrantes qualifié.e.s et diplômé.e.s, l'expérience professionnelle au Canada reste une condition essentielle pour de nombreux emplois. Les systèmes canadiens de diplômes et d'agrément dans de nombreux métiers et professions ne reconnaissent pas les diplômes étrangers et de nombreux professionnels et professionnelles expérimenté.e.s sont souvent contraint.e.s de suivre à nouveau la totalité ou la majeure partie de leur formation pour pouvoir travailler dans leur domaine de compétence³⁸. Par ailleurs, les candidats et candidates continuent de faire l'objet de discriminations fondées sur le genre ou sur la race perçue³⁹. Au total, ces différents problèmes représentent une énorme perte de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s et de PIB pour l'économie canadienne.

En résumé, même avant la pandémie et la crise économique, la situation de l'emploi et des compétences au Canada se caractérisait par le risque, l'incertitude et les inégalités, avec des priorités politiques concurrentes. La COVID-19 a largement contribué à mettre en lumière et exacerber les défis.

Qui dispense les formations et qui y a accès ?

Avant la pandémie, moins d'un tiers des Canadiens et Canadiennes suivaient chaque année une formation non formelle liée à leur emploi. Ceux et celles qui en bénéficiaient n'avaient droit qu'à 49 heures d'enseignement par année, en deçà de la moyenne de l'OCDE de 58 heures⁴⁰. En outre, jusqu'à récemment, les dépenses de formation et de perfectionnement des entreprises canadiennes suivaient une tendance à la baisse depuis deux décennies, ce qui signifie que les possibilités de formation déjà rares se raréfiaient encore davantage⁴¹.

Le retard du Canada en matière de compréhension et d'articulation à grande échelle des compétences dont les travailleurs et travailleuses ont besoin pour s'épanouir constitue une autre préoccupation. Cette situation tient en partie au fait que les informations et l'aide dont disposent les travailleurs et travailleuses, les décideurs et décideuses politiques et les demandeurs et demandeuses d'emploi sont souvent fragmentées et difficiles d'accès^{42, 43}. Outre notre capacité imparfaite de prévision de l'avenir, il existe des lacunes dans le jargon que nous utilisons pour définir, évaluer, perfectionner et employer les compétences – ainsi que dans les plateformes et les outils nécessaires pour les accompagner. Par exemple, dans le domaine des « compétences numériques », nous sommes aux prises avec un ensemble confus de cadres, de plateformes et de compétences, où les compétences numériques sont définies de façon tellement générale qu'elles englobent aussi bien l'utilisation de Microsoft Office que le développement Java d'applications par pile complète⁴⁴. La même confusion existe à propos des notions de « compétences générales » ou de « compétences sociales et émotionnelles », et de leur évaluation. Les efforts visant à concevoir des cadres et des taxonomies communs tels que le Cadre des compétences essentielles du Gouvernement du Canada⁴⁵ sont par conséquent essentiels pour réduire les frictions entre les demandeurs et demandeuses d'emploi, les employeurs et employeuses et les prestataires de services.

Il est tout aussi troublant de constater que ceux qui ont le plus besoin d'une formation complémentaire sont généralement les moins susceptibles d'y accéder. Par exemple, ceux et celles qui ont un niveau d'alphabétisation plus élevé ont plus de chances de participer à des activités d'éducation et de formation liées à l'emploi pour les adultes. Seuls 15 % des travailleurs et travailleuses canadiens possédant des compétences en littératie inférieures au niveau 1 selon l'évaluation de l'alphabétisation de l'OCDE déclarent participer à des activités d'éducation et de formation liées à l'emploi, contre plus de 65 % chez ceux et celles possédant un niveau 4 ou 5⁴⁶. Parallèlement, les personnes avec un faible niveau d'alphabétisation sont plus susceptibles d'occuper des emplois perturbés ou supprimés par les évolutions technologiques. Un risque de chômage plus élevé devrait s'accompagner d'un meilleur accès à des possibilités de réorientation professionnelle, mais la réalité est inverse au Canada.

RÉSULTATS INÉGAUX DE LONGUE DATE

La confluence des facteurs décrits ci-dessus, aggravés par un paysage politique et économique traditionnellement complexe, a conduit à d'importantes disparités en matière de résultats sur le plan de l'éducation et de l'emploi pour plusieurs groupes en quête d'équité au Canada.

Les écarts en matière d'emploi et de salaire pour les femmes, les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap dépendent de facteurs croisés complexes⁴⁷.

L'éducation est l'un des meilleurs prédicteurs de la mobilité sociale et économique; dans certains cas, elle est également associée à un niveau de compétences plus élevé – autre facteur important. Comme expliqué ci-dessous, de nombreuses données attestent que tous les segments de la population canadienne n'ont pas un accès équitable aux possibilités d'éducation et de perfectionnement des compétences. Et même lorsqu'ils y ont accès, ils sont souvent confrontés à une discrimination systémique, qui limite leurs possibilités de mettre leurs compétences en application⁴⁸. Il ne s'agit donc pas seulement de fournir plus de compétences, mais également de s'assurer que les employeurs et employeuses sont armés pour les utiliser.

Racisme systémique à l'égard des communautés autochtones

Le Canada connaît depuis longtemps de fortes disparités en matière de niveau de scolarité. Plus particulièrement, le niveau de compétences et d'éducation des Autochtones continue d'accuser un retard par rapport à celui des autres Canadiens et Canadiennes.

En 2016, 55,6 % des Métis, 39,7 % des Premières Nations et 30,5 % des Inuits et Inuites âgé.e.s de 25 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, contre 70,6 % des Canadiens et Canadiennes non autochtones⁴⁹.

D'importants écarts au niveau de la réussite scolaire existent également entre les Premières Nations, les Métis, les Inuit et Inuites, entre les Premières Nations inscrites et non inscrites, et entre les peuples autochtones de différentes zones géographiques⁵⁰. Non seulement les peuples autochtones portent les stigmates des mauvais traitements qu'ils ont subis par le passé, de la colonisation passée et présente, ainsi que du racisme et de la violence, mais la moitié des populations autochtones vivent également dans des régions rurales et éloignées, qui offrent un accès limité aux établissements d'enseignement et aux infrastructures essentielles, telles que le logement et le transport – éléments essentiels à la poursuite de l'apprentissage. Si l'on ajoute à cette équation le fossé numérique (le fait que certaines personnes aient accès à une infrastructure haut débit et aux outils et compétences pour l'utiliser, et d'autres non), il est indéniable que ces obstacles sont majeurs et souvent rédhibitoires.

Communautés racisées et nouveaux.elles arrivants et arrivantes

Les communautés racisées ont un taux de chômage de 9,2 %, contre 7,3 % pour les communautés non racisées⁵¹. En plus des différences de taux d'emploi, il existe un écart salarial pour les personnes racisées dans la population active canadienne. Les hommes immigrants racisés gagnent à peine 71 % du revenu des hommes immigrants non racisés⁵². De même, les revenus des immigrantes racisées représentent 79 % de ceux des immigrantes non racisées⁵³. Avec respectivement 12,5 % et 9,2 % de chômage, le taux de chômage des communautés noires est supérieur au taux moyen des communautés racisées⁵⁴. Les immigrants et immigrantes non racisé.e.s obtiennent de meilleurs résultats que les immigrants et immigrantes racisé.e.s. Les communautés noires, autochtones et racisées déclarent également se sentir dévalorisées et non respectées au travail. En 2019, un rapport de Catalyst Canada indiquait qu'entre 33 % et 50 % des professionnels et professionnelles noir.e.s, originaires d'Asie orientale ou d'Asie du Sud déclaraient être psychologiquement « sur leurs gardes » pour surveiller et se protéger contre les préjugés et la discrimination au travail⁵⁵. Par ailleurs, 8 Canadiens et Canadiennes noir.e.s sur 10 ont déclaré subir une ou plusieurs formes de microagressions au quotidien, comme le fait que d'autres personnes aient de faibles attentes à l'égard de leur travail ou le fait d'être traités de façon condescendante⁵⁶.

Expériences des communautés racisées

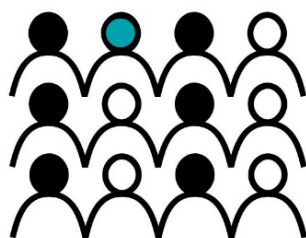
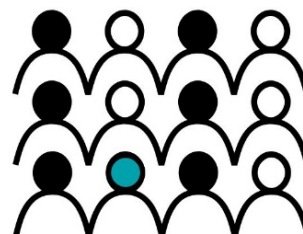
Les hommes immigrants racisés gagnent à peine 71 % du revenu des hommes immigrants non racisés



Les femmes immigrantes racisées gagnent 79 % du revenu des femmes immigrantes non racisées

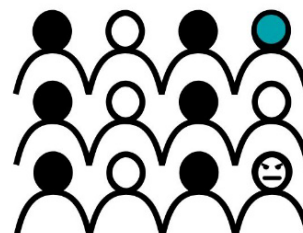


Les communautés noires, autochtones et racisées déclarent également se sentir dévalorisées et non respectées au travail



Entre **33 % et 50 %** des professionnels et professionnelles noir.e.s, originaires d'Asie orientale ou d'Asie du Sud déclaraient être psychologiquement « sur leurs gardes » pour surveiller et se protéger contre les préjugés et la discrimination au travail

Parmi les **canadiens et canadiennes** noir.e.s, **8 sur 10** ont déclaré subir une ou plusieurs formes de **microagressions** au quotidien



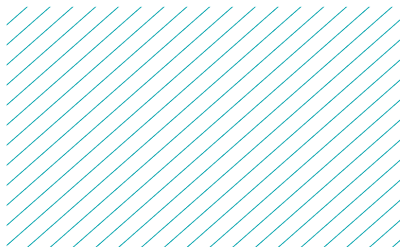
Une étude a révélé que les expériences directes du racisme sont courantes chez les Canadiens et Canadiennes noir.e.s de tous les milieux dans la région du Grand Toronto. Parmi ceux et celles qui rapportaient des expériences racistes directes et courantes, deux tiers indiquaient être fréquemment ou occasionnellement victimes de racisme et de discrimination⁵⁷. Une autre étude sur les expériences des immigrants et immigrantes dans la région de Peel en Ontario a conclu que le racisme était un facteur important qui limite les expériences d'arrivée et d'intégration des immigrants et immigrantes racisé.e.s dans la société canadienne. Cela a des répercussions sur leur bien-être et sur leurs possibilités d'ascension socioéconomique. De plus, les personnes s'identifiant comme noires sont beaucoup plus touchées par la discrimination dans leurs recherches d'emploi que les autres immigrants et immigrantes racisé.e.s qui, pour leur part, subissent une plus grande discrimination que les immigrants et immigrantes blanc.he.s⁵⁸. Des travaux menés dans la région du Grand Toronto ont révélé que les étudiants et étudiantes noir.e.s risquent davantage d'être écarté.e.s des cours destinés aux élèves qui prévoient d'aller à l'université, sont plus susceptibles de se faire renvoyer et ont moins de chances de recevoir un soutien que tout autre groupe⁵⁹. Le « Black Experience Project » a mis au jour des systèmes complexes de racisme contre les personnes noires, qui se traduisent par le fait que 50 % des jeunes Noirs et Noires indiquent ne pas éprouver de sentiment d'appartenance à leur école⁶⁰.

Il est établi depuis longtemps qu'en dévalorisant systématiquement les compétences des immigrants et immigrantes, le Canada ne tire pas pleinement parti de sa population active immigrante hautement qualifiée⁶¹. Alors que les systèmes d'immigration canadiens exigent que les travailleurs et travailleuses qui immigreront possèdent des diplômes étrangers de haut niveau, ces qualifications sont notoirement sous-reconnues au Canada, ce qui entraîne un écart important et décourageant en matière de salaire et d'emploi chez les immigrants et immigrantes dans tous les secteurs^{62, 63}. À diplôme identique, les candidats et candidates à un emploi avec un patronyme « à connotation étrangère » ont, par rapport à des candidats et candidates qui ont un nom anglo-saxon, 20 % de chances en moins d'être contactés pour un entretien dans une grande société et 40 % de chances en moins dans une PME⁶⁴. Par exemple, seulement 39 % des ingénieurs et ingénieures formé.e.s à l'étranger ont pu trouver un emploi exigeant un diplôme universitaire, contre 71 % des ingénieurs et ingénieures de même niveau né.e.s au Canada⁶⁵. Les histoires d'immigrants et immigrantes titulaires d'une maîtrise en informatique qui travaillent en tant que chauffeurs et chauffeuses Uber ou vigiles sont légion. De même, dans les métiers spécialisés où la pénurie de main-d'œuvre est avérée, les travailleurs et travailleuses formé.e.s à l'étranger se heurtent à de nombreux obstacles pour trouver un emploi.

Les femmes au marché du travail

Au cours des dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail a progressé de façon spectaculaire dans de nombreux secteurs. En 1950, seule une femme sur quatre entre 25 et 54 ans avait un emploi⁶⁶. En 1990, cette proportion avait fortement augmenté, pour atteindre 76 % des femmes⁶⁷. Une part de cette augmentation s'explique par l'évolution des normes sociales, une meilleure répartition du travail

Malgré des décennies de politiques d'équité en matière d'emploi, les femmes représentent moins de 25 % des postes de haute direction dans le secteur de la santé au niveau mondial. Mais se concentrer uniquement sur le genre n'est pas suffisant. Par exemple, aux postes de direction des entreprises, les femmes blanches sont 12 fois plus nombreuses que les femmes racisées.



domestique et de soins non rémunéré⁶⁸, l'augmentation du niveau de scolarité⁶⁹, la demande croissante de compétences sociales et fondamentales⁷⁰ et une plus grande offre d'emplois dans le secteur des services. Toutefois, la croissance du taux d'activité a ralenti ces dernières décennies en raison d'obstacles tels que le manque de services de garde d'enfants abordables⁷¹, les préjugés inconscients et le manque d'accès aux programmes de perfectionnement des compétences et de formation dont les femmes ont besoin pour occuper des postes hautement qualifiés. Les expériences des femmes noires, autochtones et racisées, ainsi que des nouvelles arrivantes et des femmes en situation de handicap, sont encore plus difficiles⁷². Le fait que les femmes racisées gagnent 87 % du salaire des femmes non racisées au Canada est l'illustration de ces obstacles supplémentaires⁷³.

Cet écart salarial s'explique en partie par la différence de taux d'emploi, les femmes étant plus susceptibles que les hommes de quitter leur emploi ou de réduire leur temps de travail après la naissance d'un enfant. Néanmoins, cela n'explique pas entièrement l'écart salarial, les femmes gagnant moins que les hommes dans de nombreux secteurs⁷⁴. D'autres obstacles structurels, au-delà de la charge du travail non rémunéré et des soins aux enfants, sont déterminants⁷⁵. Par exemple, les femmes sont nettement sous-représentées dans les fonctions de direction quel que soit le secteur, et en particulier dans les entreprises. Elles représentent une infime partie des 2 % des salariés les mieux payés au Canada⁷⁶. Ainsi, malgré des décennies de politiques d'équité en matière d'emploi, les femmes représentent moins de 25 % des postes de haute direction dans le secteur de la santé au niveau mondial^{77, 78}. Mais se concentrer uniquement sur le genre n'est pas suffisant. Par exemple, aux postes de direction des entreprises, les femmes blanches sont 12 fois plus nombreuses que les femmes racisées même dans la région du Grand Toronto, alors que les femmes racisées sont plus

nombreuses que les femmes blanches dans la population générale⁷⁹. De tels chiffres montrent pourquoi il est essentiel d'utiliser l'intersectionnalité, terme inventé par l'universitaire Kimberlé Crenshaw⁸⁰, lorsque nous étudions les disparités de genre afin d'identifier comment différentes formes croisées de marginalisation produisent des résultats inégaux.

Par ailleurs, de récentes études ont relié certaines de ces inégalités à la ségrégation professionnelle et à la sous-représentation dans des secteurs précis, tels que les technologies de l'information et de la communication. Malgré 30 ans d'efforts louables de promotion des femmes dans les technologies, il y a moins de femmes en informatique et à peine plus en ingénierie aujourd'hui qu'il y a 30 ans⁸¹. Les femmes qui réussissent dans ces domaines dominés par les hommes sont souvent confrontées à des environnements de travail toxiques. Il est également démontré que la prééminence excessive des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), et la sous-évaluation des compétences « générales » et numériques hybrides, ont renforcé les obstacles que doivent surmonter les femmes, aussi bien en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage intégré au travail que le plein emploi et l'avancement.

Enfin, si de nombreux facteurs contribuant à l'écart salarial interagissent de manière complexe, les obstacles à l'éducation, au perfectionnement des compétences et à l'emploi sont des facteurs clés⁸². Il a été démontré que les obstacles apparaissent tôt et persistent dans tout le système éducatif : les filles ont de meilleurs résultats que les garçons aux épreuves normalisées de mathématiques en troisième année mais, ensuite, choisissent d'elles-mêmes de renoncer ou sont exclues au cours des années suivantes⁸³. En outre, l'absence d'optique de genre et d'inclusion dans de nombreux programmes de perfectionnement des compétences a des effets imprévus ; par exemple, l'accent initialement mis sur les STIM dans les Programmes fédéraux d'apprentissage intégré en milieu de travail (conçus principalement pour répondre aux besoins des grandes organisations) a eu pour conséquence que 75 % des financements sont allés à des hommes⁸⁴.

Personnes en situation de handicap

Les femmes et les hommes âgé.e.s de 25 à 54 ans ayant une incapacité sont moins susceptibles d'être titulaires d'un diplôme postsecondaire (respectivement 54,3 % et 53,9 %) que les femmes et les hommes âgé.e.s de 25 à 54 ans sans incapacité (respectivement 69,1 % et 65,2 %)⁸⁵. Cet écart est presque entièrement attribuable à la différence de niveau d'études universitaires (par opposition aux certificats d'une école de métiers et aux diplômes collégiaux)⁸⁶. Le regard négatif porté sur les personnes en situation de handicap et la méconnaissance des bonnes pratiques en matière de mesures d'adaptation constituent deux facteurs clés qui limitent la réussite sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement postsecondaire⁸⁷. En partie du fait de l'impact cumulatif de mesures d'adaptation insuffisantes, qui se traduisent par de faibles résultats sur le plan de l'éducation et de l'emploi pour les personnes en situation de handicap, dans le groupe principal d'âge actif de 25 à 64 ans, plus de 28 % de la population canadienne ayant une incapacité sévère et 14 % des personnes ayant une incapacité moins sévère vivent dans la pauvreté, contre 10 % des Canadiens et des Canadiennes sans incapacité⁸⁸. La pandémie contribuera peut-

être à faire évoluer la situation, au moment où une étude récente sur les mesures d'adaptation nécessaires pour les personnes en situation de handicap a souligné l'importance des horaires flexibles et du télétravail, deux mesures d'adaptation dont l'acceptation s'est fortement accélérée à la faveur de la COVID-19⁸⁹. Cet écart tient notamment au fait que les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap sont souvent recruté.e.s à des postes de niveau débutant avec un salaire faible et un statut précaire, sans accès à des opportunités de perfectionnement professionnel⁹⁰. Même lorsqu'ils réussissent à terminer leurs études postsecondaires, les résultats en emploi des diplômés et diplômées ayant une capacité sévère sont comparables à ceux des personnes ne présentant pas d'incapacité qui n'ont pas terminé leurs études secondaires^{91 92}.

Regards vers l'avenir

Il est primordial de reconnaître et de comprendre l'importance de ces disparités pour élaborer un écosystème efficace des compétences et de l'emploi. Les personnes qui possèdent de bonnes compétences fondamentales ont plus de chances de recevoir et de tirer profit de futures possibilités de formation et de perfectionnement, ce qui les rend plus résilientes en période de crise économique. Par exemple, des données récentes montrent clairement que les personnes ayant un faible niveau scolaire sont les plus menacées par l'automatisation et, également, par le chômage provoqué par la COVID-19. Parallèlement, la COVID-19 a aggravé les inégalités et les disparités préexistantes, notamment les obstacles sociaux et économiques. Et bien que les jeunes Canadiens et Canadiennes de tous les niveaux de revenu considèrent que les compétences numériques seront importantes pour leur future éducation et leur carrière, ceux et celles issus de ménages à plus faible revenu étaient moins susceptibles que ceux et celles issu.e.s de ménages à plus haut revenu de déclarer avoir accès aux technologies numériques et à des possibilités de perfectionner leurs compétences numériques⁹³.

UN VENT DE CHANGEMENT : CE QUE LA PANDÉMIE A RÉVÉLÉ ET CHANGÉ

La situation sociale et économique a radicalement changé ces derniers mois en raison de deux facteurs de changement liés : la pandémie de COVID-19 et la crise économique qui en a découlé.

La COVID-19 se propage rapidement, causant la maladie et la mort de nombreuses personnes, et continue de faire peser un risque aigu sur les populations vulnérables, notamment les citoyens et citoyennes âgés, les personnes déjà aux prises avec des problèmes de santé et les groupes marginalisés sur le plan socioéconomique. La distanciation physique et les autres mesures de santé publique mises en œuvre pour faire face à la situation ont bouleversé notre façon de vivre, d'étudier, de travailler et nos relations sociales. Si elles ont permis de réduire le risque sanitaire immédiat, ces mesures ont engendré d'autres problèmes physiques et de santé mentale.

La crise économique est une conséquence de la pandémie, mais sa gravité et son ampleur sont influencées par les politiques menées et d'autres variables. Toutes les entreprises non essentielles ont été fermées pendant une longue période, ce qui s'est traduit par une réduction du salaire et du temps de travail pour de nombreux travailleurs et travailleuses, voire, pour certains, par une perte d'emploi. Plusieurs programmes gouvernementaux ont visé à maintenir à flot les entreprises ainsi que les citoyens et citoyennes pendant la crise. Cependant, la forte baisse de la demande des consommateurs et consommatrices persiste, de même que l'incertitude entourant son rétablissement. De nombreux aspects auront changé lorsque l'économie se redressera, notamment ce que nous produisons, la façon et l'endroit où nous travaillons ainsi que la répartition de l'emploi et des salaires. En attendant, les répercussions économiques sont extrêmement inégales, certains secteurs subissant un quasi-effondrement tandis que d'autres prospèrent. La pandémie a en effet accéléré l'innovation dans de nombreux secteurs, même là où elle peinait à s'imposer auparavant, car la nécessité de la distanciation physique et du télétravail a exigé l'adoption immédiate de nouvelles approches et technologies.

Les facteurs sanitaires et économiques du changement ont engendré une série de tendances clés dans l'économie et la société qui pourraient avoir des répercussions majeures sur la stratégie en matière de compétences pour l'après-pandémie. La plupart des tendances que nous mentionnons par la suite existaient déjà avant l'apparition de la COVID-19. La pandémie et la crise économique ont néanmoins révélé, accéléré et accentué ces tendances de manière significative, ce qui a eu de profondes répercussions sur l'écosystème des compétences; elles ont notamment fait naître de nouveaux défis et de nouvelles opportunités au chapitre des compétences, déterminé quelles compétences augmentent ou diminuent en valeur, et souligné la nécessité de s'attaquer aux disparités dans l'obtention des compétences et les possibilités de perfectionnement des compétences.

ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET ÉCONOMIQUE

Numérisation

Depuis des décennies, les technologies numériques modifient la façon dont nous communiquons, créons et consommons. Le commerce électronique est venu s'ajouter aux magasins physiques, et les a même parfois détrônés. La prestation des services gouvernementaux se fait de plus en plus en ligne et non plus en personne. Et des mesures ont progressivement été prises pour transférer en ligne certains aspects de l'éducation et de l'apprentissage – aussi bien formels qu'informels. Avant même le début de la pandémie, de nombreuses activités étaient proposées sous forme numérique; ces activités ont généré de nouveaux besoins en matière de compétences (compétences techniques pour inventer, mettre en œuvre et utiliser les technologies, par exemple) et révélé de nombreuses disparités au niveau des compétences, notamment en ce qui concerne la littératie numérique, les possibilités de développer des compétences numériques dans le cadre scolaire et les possibilités d'occuper des emplois dans le secteur des technologies^{94 95 96}.

La pandémie et la crise économique qui en a découlé ont accéléré la tendance à la numérisation des entreprises, du gouvernement, de l'éducation et de la vie sociale. Les exigences de distanciation physique et les confinements ont contraint les entreprises à s'appuyer encore plus sur le magasinage en ligne et la prestation électronique pour survivre ; la fermeture des écoles a poussé les enseignants et enseignantes et les élèves à se connecter sur des plateformes numériques pour enseigner et étudier ; et les visites à la famille et aux amis et amies se sont transformées en événements virtuels – tout cela rencontrant un succès relatif. À mesure que les restrictions seront allégées, de nombreux secteurs favoriseront de nouveau les interactions en personne. Néanmoins, cette nouvelle numérisation et ses effets continueront à se faire sentir sur l'organisation du travail, de l'éducation et de la vie sociale.

Le développement de la numérisation a eu un impact profond sur tous les aspects de la vie, mais a aussi souligné l'importance des compétences numériques, entre autres compétences, pour travailler, gérer et stimuler l'innovation dans ce nouvel environnement. Parallèlement, le recours croissant aux technologies numériques a exacerbé le fossé numérique et l'inégalité liée à l'impossibilité d'accéder à des infrastructures, outils et compétences. Si la fracture du numérique est plus profonde dans les collectivités rurales et isolées, elle existe aussi dans les zones urbaines en raison des inégalités sociales et économiques.

Automatisation

Alors que certains ont associé les récessions à l'adoption rapide de technologies par les entreprises et à l'automatisation⁹⁷, d'autres affirment que les effets des récessions sont irréguliers, les possibilités d'emploi connaissant certes une expansion globale, mais certains emplois disparaissant à cause de l'automatisation. La pandémie, et plus précisément les restrictions sanitaires et l'évolution des calculs de risques par les travailleurs et travailleuses, ayant rendu l'accès à certains types de main-d'œuvre plus difficile, certaines

entreprises ont été fortement incitées à automatiser leurs activités⁹⁸, mais les effets varient considérablement d'un secteur à l'autre.

Dans certains secteurs, néanmoins, la COVID-19 peut avoir pour effet d'augmenter les demandes de main-d'œuvre et de compétences dans le cadre de la redéfinition du travail essentiel. Le rôle des préposés et préposées aux services de soutien à la personne – un groupe traditionnellement peu qualifié, mal rémunéré et dévalorisé –, par exemple, est actuellement reconsidéré. Au moment de la rédaction de ce document, le rapport élèves-enseignant est également réévalué et l'importance du personnel de nettoyage n'a jamais été autant mise en évidence. Nous avons besoin de davantage d'informations pour comprendre comment évoluera la situation.

Relocalisation

L'évolution de la structure du commerce international a fait peser une pression importante sur les entreprises et les travailleurs et travailleuses ; certains ont vu des occasions s'envoler tandis que d'autres ont eu la possibilité de réaliser des économies et de se développer à l'échelle internationale⁹⁹. La COVID-19 a incontestablement soulevé de nouvelles questions quant à la nécessité de rapatrier notre chaîne d'approvisionnement, en particulier s'agissant des projets et services essentiels tels que l'alimentation et les équipements de protection individuelle. Des appels à « acheter canadien » et à utiliser les achats préférentiels émergent déjà comme autant de moyens de redresser l'économie. Cela laisse entendre que les entreprises peuvent adopter de nouvelles approches pour développer le commerce international et les chaînes d'approvisionnement, en particulier dans le secteur manufacturier.

Emplois précaires

La COVID-19 a eu des répercussions inégales sur la demande d'emplois précaires. La livraison à la demande, par exemple, a augmenté, tandis que la demande de journaliers a diminué. Les travailleurs et travailleuses indépendant.e.s hautement qualifié.e.s ont connu des hauts et des bas. La pandémie a mis en évidence la précarité de ces travailleurs et travailleuses et leur incertitude quant à la possibilité de bénéficier de prestations et d'aides.

Les défis auxquels font face les groupes en quête d'équité, en particulier ceux confrontés à des formes multiples et complexes d'oppression ou de marginalisation, se sont accentués au cours de la pandémie.



INÉGALITÉS STRUCTURELLES ET DISCRIMINATION

Les défis auxquels font face les groupes en quête d'équité, en particulier ceux confrontés à des formes multiples et complexes d'oppression ou de marginalisation, se sont accentués au cours de la pandémie. Fait important, il apparaît clairement que les femmes et les personnes racisées sont davantage susceptibles d'avoir perdu leur emploi¹⁰⁰.

Les populations autochtones ont un accès plus limité à Internet et aux compétences dont elles ont besoin pour s'adapter à la COVID-19, que ce soit pour l'enseignement à domicile, le travail ou accéder aux services de santé. Les petites entreprises sont les plus touchées par la COVID-19, et les femmes, les personnes racisées et les personnes autochtones sont davantage susceptibles de posséder des entreprises créées récemment, petites et moins bien financées dans les secteurs les plus touchés par la COVID-19¹⁰¹.

Exacerbation des inégalités raciales

Si la pandémie de COVID-19 a fait ressortir des situations passées et persistantes de racisme systémique, ces inégalités ont été amplifiées par le mouvement mondial qui a suivi les meurtres de George Floyd, de Breonna Taylor et d'autres hommes et femmes noir.e.s américain.e.s par la police¹⁰². Au Canada, la mort de Regis Korchinski-Paquet et d'autres femmes et hommes noir.e.s montre que le racisme contre les personnes noires n'a jamais été un enjeu propre aux États-Unis¹⁰³. Le « Black Experience Project », dans le cadre duquel 1 500 habitants et habitantes de la région du Grand Toronto s'identifiant comme étant noir.e.s ont été interrogés, a révélé que 50 % d'entre eux estimaient que la situation au Canada n'avait rien à envier à celle des États-Unis. Selon les termes de Donovan Bailey, médaillé olympique, le Canada est seulement « plus poli ». En réponse à l'intérêt mondial porté aux mouvements destinés à faire avancer la justice raciale, les employeurs et employeuses de tous les secteurs

réfléchissent aux mesures qu'ils peuvent prendre à l'égard du racisme systémique dans leurs lieux de travail et aux progrès qu'ils peuvent réaliser dans la lutte contre le racisme. Les données disponibles sont claires : les Canadiens et Canadiennes noir.e.s ont beaucoup plus de risques de décéder de la COVID-19 que d'autres groupes en raison de leur surreprésentation dans les emplois de première ligne et précaires et dans les régions où les aides et les protections sont insuffisantes, et en raison de l'intersection de la race et de la pauvreté.

La récente création du Canadian Council of Business Leaders Against Anti-Black Racism¹⁰⁴ indique que la priorité actuellement donnée aux progrès dans la lutte contre le racisme est peut-être en train de marquer durablement le monde du travail canadien et pourrait avoir des répercussions sur la formation. De nombreuses entreprises ont présenté des déclarations de reconnaissance et d'alliance soulignant l'omniprésence du racisme systémique contre les personnes noires dans la société en général, et certaines se sont penchées sur ses manifestations dans leurs lieux de travail. De nouvelles lois, comme le projet de loi C-25, visent à améliorer la représentation de groupes désignés dans des rôles de premier plan. D'autres lois nationales récentes, telles que la Loi sur l'équité salariale (2018), les améliorations apportées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (2019), la Loi canadienne sur l'accessibilité et le projet de loi C-81, visent à améliorer les possibilités de travail, les conditions en milieu de travail et la transparence salariale au profit des personnes généralement moins bien rémunérées que leurs collègues pour le même travail, comme les personnes en situation de handicap et les femmes¹⁰⁵. Cette hausse du nombre d'instruments disponibles pour améliorer l'équité en milieu de travail amènera à davantage considérer le financement et les programmes sous l'angle du genre et de la diversité.

Exacerbation des inégalités de genre

La réalité des inégalités de genre dans le milieu de travail et au-delà a été exacerbée par la pandémie. Les femmes, qui représentent plus de 70 % du personnel de santé à l'échelle mondiale, ont été aux premières lignes de la riposte à la pandémie¹⁰⁶. En dehors des soins de santé, la mise à l'arrêt de l'économie a dévasté de nombreux secteurs dans lesquels les femmes sont majoritaires, comme les services d'alimentation, l'industrie de l'accueil, les services de détail et le tourisme, ce qui a eu de graves conséquences pour les travailleuses¹⁰⁷. On estime que pour le seul mois de mars 2020, 1,8 million de femmes ont soit perdu leur emploi soit subi une réduction de leurs heures de travail¹⁰⁸. Le taux d'emploi dans le secteur de l'hébergement et des services d'alimentation, dominé par les femmes, a été durement frappé et ne devrait pas se redresser d'ici à la fin de l'année 2020¹⁰⁹. Les exigences de distanciation physique actuellement imposées et l'essor de « l'économie sans contact » laissent planer une grande incertitude quant au retour des nombreux emplois perdus au début de la pandémie lorsque la reprise s'amorcera.

Alors que les femmes sont davantage susceptibles de travailler dans des secteurs – et d'occuper des postes – touchés par la COVID-19, l'augmentation de la charge de travail non rémunérée et le fait de ne pas avoir accès aux aides ont poussé bon nombre d'entre elles à quitter leur emploi pour compenser l'insuffisance des

services de garde d'enfants en dehors du domicile¹¹⁰. Une enquête récente montre que 7 Canadiennes sur 10 souffrent davantage d'anxiété, de dépression, d'isolement et de maladie en raison des soins non rémunérés qu'elles sont tenues de prodiguer dans le cadre de la pandémie^{111, 112}. Les appels à mettre en œuvre des plans de relance économique féministes, comme celui récemment adopté par l'État d'Hawaï¹¹³, témoignent non seulement d'une prise de conscience accrue des inégalités de genre, mais aussi d'une volonté politique croissante d'atténuer les retombées économiques et sociales de ces inégalités.

Exacerbation des inégalités dont souffrent les communautés autochtones

Les populations autochtones représentent 4 % de la main-d'œuvre canadienne et pourraient générer un revenu familial cumulé s'élevant jusqu'à 30 milliards de dollars environ par an¹¹⁴. Néanmoins, avant même le début de la pandémie, le fait que les travailleurs et travailleuses autochtones soient exposé.e.s à un risque disproportionné de perturbation de l'emploi en raison des progrès et innovations technologiques suscitait déjà de vives inquiétudes. Depuis l'apparition de la COVID-19, les populations autochtones ont plus souvent déclaré que la COVID-19 avait eu « des répercussions majeures ou modérées sur leur capacité à respecter leurs obligations financières ou à satisfaire leurs besoins essentiels » que les populations non autochtones¹¹⁵.

Malgré l'ampleur de leurs besoins, seuls 44 % des Autochtones qui ont fait état de répercussions majeures ou modérées ont présenté une demande de soutien du revenu fédéral, contre 50 % pour les non-Autochtones subissant le même niveau de répercussions.

Les travailleurs et travailleuses autochtones sont surreprésenté.e.s dans les secteurs présentant un risque d'automatisation et dans les emplois associés à des niveaux de compétence plus faibles¹¹⁶. Ces résultats sur le plan de l'emploi s'expliquent en partie par un taux cumulé plus faible de qualification scolaire à tous les niveaux pour les jeunes et les adultes autochtones, et dans chaque groupe autochtone distinct. Il existe néanmoins des différences notoires entre les résultats scolaires des Premières Nations, des Métis, des Inuits et Inuites, entre et des Autochtones inscrits et non-inscrits, ainsi qu'entre les régions¹¹⁷. Les obstacles sont aussi importants du côté des employeurs et employeuses, un grand nombre de travailleurs et travailleuses autochtones quittant prématurément leur emploi en raison de harcèlement et de discriminations en milieu de travail¹¹⁸.

Des programmes spécifiques, comme ceux financés par le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (de 2019 à aujourd'hui) sont conçus pour améliorer les compétences et la formation des Autochtones – jeunes et adultes – et réduire les écarts de compétences et d'emplois entre les travailleurs et travailleuses autochtones et non autochtones¹¹⁹. Alors que les programmes financés par le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones ont récemment été passés au crible, l'un de leurs principaux atouts est qu'ils impliquent des services et des programmes mis en

œuvre par des organismes locaux. Pour atteindre leur but, les programmes axés sur les compétences et la formation des Autochtones doivent être conçus par des personnes qui comprennent les cultures autochtones locales et les protocoles appropriés, et doivent être co-crésés avec les parties prenantes dans chaque communauté locale ¹²⁰.

Les crises économiques telles que celle provoquée par la COVID-19 peuvent révéler des lacunes ou des faiblesses latentes dans le milieu de travail et dans les infrastructures de soutien social. On constate que lors de la récente période de ralentissement économique, les personnes ayant un niveau d'éducation plus faible ont connu un taux de chômage supérieur à celles ayant un niveau d'éducation plus élevé. Par ailleurs, pour les mois d'avril et mai 2020, l'augmentation du taux de chômage a été la plus forte pour la tranche de la population ayant un niveau d'éducation plus faible ¹²¹. Or les Autochtones sont surreprésentés dans cette catégorie de personnes.

Impacts disproportionnés sur les personnes en situation de handicap

La COVID-19 a aussi eu des conséquences disproportionnées sur les personnes en situation de handicap, qui sont davantage susceptibles d'être dans des situations précaires ¹²². Les aides dont elles ont besoin pour survivre ont été suspendues pour beaucoup d'entre elles alors même que la COVID-19 risque plus d'affecter leur santé physique et mentale. Certaines personnes présentant des troubles cognitifs et de santé mentale ressentent un plus grand stress et reçoivent moins de soutien ¹²³. Il semble que l'adoption progressive d'horaires flexibles et du travail à domicile puisse avoir été bénéfique pour certaines personnes en situation de handicap, mais les données sont insuffisantes pour guider l'élaboration de politiques.

Discrimination à l'égard des immigrants et immigrantes

Enfin, les obstacles préexistants rencontrés par les immigrants et immigrantes – qui sont pour la plupart racisé.e.s et les « derniers embauchés, premiers licenciés » sur le plan de l'emploi – se sont amplifiés. En outre, l'accès des étudiants et étudiantes internationaux.ales et des nouveaux.elles arrivants et arrivantes aux aides dont ils et elles ont besoin pour vivre a été restreint pendant la pandémie. Les familles nouvellement arrivées sont moins à même d'aider leurs enfants dans le cadre de l'enseignement à la maison, car, souvent, elles n'ont pas le niveau d'instruction, les capacités langagières ou le temps et les ressources nécessaires. L'ensemble de la population canadienne fait face à la perspective d'une génération d'élèves de la maternelle à la 12^e année dont la scolarité a été perturbée par la COVID-19, mais la situation est encore plus préoccupante pour les nouveaux.elles arrivants et arrivantes et les autres populations marginalisées.

La COVID-19 a par ailleurs engendré une augmentation des actes de racisme et de haine à l'encontre de populations immigrées spécifiques, en particulier les personnes d'origine asiatique. Les entreprises de ces populations ont aussi souffert de manière disproportionnée de la situation. Bien que le Canada ait toujours connu des difficultés avec ses politiques concernant les immigrants et immigrantes et les réfugiés et réfugiées, l'argument voulant que la croissance de la population active repose en grande partie sur

l'immigration était communément admis. Avec la COVID-19, nous avons assisté à une hideuse résurgence du racisme, associée à une allégation selon laquelle « les immigrants et immigrantes volent nos emplois » alors même que nombre d'entre eux et elles effectuent des tâches pour lesquelles les Canadiens et Canadiennes ne sont pas disponibles ou qu'ils et elles ne souhaitent pas accomplir.

NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Au Canada, d'aucuns estiment que 40 % des emplois peuvent être exercés à domicile¹²⁴, mais la capacité à télétravailler dépend du type d'emploi ou de caractéristiques démographiques¹²⁵. Nous savons par exemple que les télétravailleurs et travailleuses ont davantage tendance à exercer des emplois à haut revenu, possèdent un plus haut niveau d'instruction et travaillent dans des secteurs tels que les services financiers, les services professionnels et techniques et les services éducatifs¹²⁶. Les emplois dans le secteur manufacturier, la construction et l'agriculture, quant à eux, ne peuvent pas être exercés à distance¹²⁷. Alors que 33 % des hommes seuls occupent des emplois pouvant être exercés à distance, ce chiffre atteint 50 % chez les femmes seules¹²⁸. Avant la pandémie, 2,1 millions de personnes au Canada travaillaient à distance¹²⁹. À la fin du mois de mars 2020, environ 5 millions de travailleurs et travailleuses supplémentaires avaient adopté le télétravail.

On ignore encore si le travail à distance sera un phénomène permanent ou temporaire – ou combien de temps pourraient durer les arrangements « temporaires ».

Si de nombreuses organisations disposent de politiques relatives au travail à distance depuis des décennies, celles-ci étaient plus considérées comme un avantage indirect que comme une nécessité, en raison notamment de l'importance accordée aux contacts en face à face et d'une conception dépassée de la supervision¹³⁰. L'adoption rapide du télétravail dans le contexte de la pandémie de COVID-19 a montré que le travail à distance est possible pour un grand nombre de personnes et qu'il est efficace. Grâce à des déplacements limités ou inexistant¹³¹, les travailleurs et travailleuses à distance décalent l'heure à laquelle ils commencent à travailler et travaillent parfois même plus longtemps¹³². Des études montrent que cela peut entraîner une hausse de la productivité¹³³ et que la flexibilité¹³⁴ offerte par le télétravail permet aux travailleurs et travailleuses d'accomplir leurs devoirs non professionnels, comme la prestation de soins.

Parallèlement, les avis sont partagés sur l'opportunité du télétravail, certaines personnes souhaitant continuer à travailler à distance tandis que d'autres ont hâte de retourner au bureau. Certains travailleurs et travailleuses ressentent un stress et des troubles de santé mentale plus importants depuis que les interactions sociales qu'ils et elles appréciaient dans leur milieu de travail ont disparu. D'après une enquête récemment menée par Statistique Canada, 52 % des participants et participantes estimaient que leur santé mentale s'était détériorée durant la pandémie, et 88 % ont éprouvé au moins un symptôme d'anxiété au cours des deux semaines ayant précédé leur participation à l'enquête¹³⁵. Il est probable que cette situation aggrave les conséquences des troubles mentaux dans le milieu de travail qui, en 2011, ont coûté 6 milliards

de dollars aux employeurs et employeuses en raison de l'absentéisme, du présentisme et du roulement du personnel¹³⁶.

De nombreuses autres personnes ne disposent pas de l'espace physique, de l'infrastructure technologique ou des compétences nécessaires pour travailler à distance. Le travail non rémunéré – en particulier la garde d'enfants et l'enseignement à domicile – a transformé le télétravail en un fardeau écrasant pour de nombreuses femmes. Les nouvelles compétences dont ont besoin les responsables pour superviser et diriger leur équipe dans le contexte du télétravail sont également considérables. Cela soulève des questions quant au rôle de l'employeur ou de l'employeuse et d'autres acteurs et actrices dans le développement de compétences et l'octroi d'aides (allocation logement, services collectifs, etc.) pour permettre aux travailleurs et travailleuses de s'épanouir dans le cadre du télétravail.

La prestation de soins constitue un exemple de secteur qui a été transformé par la COVID-19. Loin d'être exposé.e.s à un risque d'automatisation, les travailleurs et travailleuses de ce secteur sont très sollicité.e.s. Cette situation a plusieurs niveaux de répercussions pour les employeurs et employeuses des secteurs privé et public, ainsi que pour les personnes qui ont externalisé la prestation de soins afin de pouvoir exercer un emploi rémunéré ou une fonction d'entrepreneur. Bien que des données de plus en plus nombreuses montrent l'importance du personnel soignant, le sous-financement, les mauvaises conditions de travail et le développement limité des compétences représentent des enjeux majeurs. On constate une pénurie alarmante du personnel soignant à l'échelle mondiale. Selon l'Organisation internationale du travail, 2,3 milliards de personnes auront besoin de soins en 2030. À l'heure actuelle, on dénombre seulement 381 millions de soignants dans le monde¹³⁷.

INCERTITUDE

Dans les pages précédentes, nous avons illustré les tendances accélérées, exacerbées ou autrement transformées par la pandémie. Néanmoins, nous devons faire preuve de réserve. Une incertitude considérable plane sur l'ensemble de la situation sanitaire, économique et sociale du Canada et des autres pays du monde. La situation change constamment en raison de la trajectoire imprévisible du virus, de la nature évolutive des politiques et mesures adoptées pour le contrer, des retombées économiques qui en découlent et des réactions comportementales des individus à tout cela. L'ampleur et l'orientation des facteurs sous-jacents – la pandémie et la crise économique – ainsi que les nombreuses tendances indirectes soulèvent de nouvelles questions sur nos conceptions de l'éducation, du lieu de travail et de la formation.

De quelles compétences aurons-nous besoin dans quelques mois, dans quelques années ? La réponse à cette question dépend en partie des phases suivantes de la pandémie de COVID-19 et des mesures prises. Or les deux se caractérisent par une grande incertitude.

The background of the top section is a dark, textured surface. It features a smartphone lying horizontally, with its screen facing down. Several large, light-colored arrows are scattered across the surface, some pointing towards the phone and others away from it. Small, circular metallic-looking objects are also visible, some of which appear to be part of the arrow's structure or are separate elements.

THÉMATIQUES DE RECHERCHES ULTÉRIEURES

S'il est certain que les tendances associées à la pandémie de COVID-19 bouleversent notre façon de vivre, de travailler et d'étudier, il est difficile de savoir à première vue quelles seront leurs répercussions précises sur le perfectionnement et l'utilisation des compétences. On ne sait pas non plus exactement quelle sera l'ampleur ou l'orientation à long terme de ces tendances. Depuis le début de la pandémie, nous assistons à une explosion des recherches sur ses impacts et sur les stratégies de reconstruction, mais d'autres recherches et réflexions dans huit domaines au moins s'avèrent nécessaires afin de mieux comprendre les tendances et leurs conséquences pour les compétences.

1. **Capacités des systèmes d'éducation et de formation**
2. **Repenser l'infrastructure essentielle requise pour soutenir le perfectionnement des compétences**
3. **Amélioration des compétences pour des effectifs plus inclusifs**
4. **Compétences pour les nouvelles organisations du travail**
5. **Politiques et pratiques migratoires**
6. **Modèles innovants et émergents**
7. **Développement et soutien à l'entrepreneuriat et aux petites entreprises dans le cadre de la relance**
8. **Comprendre la polarisation des emplois et les leviers nécessaires pour s'y attaquer**

1. Capacités des systèmes d'éducation et de formation

Les systèmes d'acquisition de compétences du Canada peuvent-ils satisfaire les besoins en perfectionnement des compétences de l'après-pandémie ? Avant la pandémie, les systèmes d'éducation et de formation étaient confrontés à des attentes élevées et à des niveaux de financement certainement insuffisants pour répondre à ces attentes. En outre, la formation liée à l'emploi et les possibilités de perfectionnement des compétences sont relativement limitées au Canada. Bien que le niveau d'accès à l'éducation et de réussite scolaire du Canada soit généralement élevé au regard des normes internationales, il existe des disparités en matière d'accès aux possibilités de formation et de perfectionnement des compétences entre les groupes démographiques.

Depuis l'apparition de la COVID-19, les collèges et universités sont plongés dans l'incertitude concernant les inscriptions – ce qui implique une baisse du financement provenant des droits de scolarité –, et font face à de nouveaux coûts liés à la transition vers l'enseignement en ligne et à l'aménagement d'espaces physiques respectant les lignes directrices en matière de santé. Les gouvernements qui se sont endettés pour mettre en place des programmes de soutien liés à la COVID-19 cherchent des moyens de réduire les coûts et bon nombre d'entre eux ont déjà ciblé les établissements éducatifs. En outre, les budgets de formation et de perfectionnement des entreprises risquent d'être dans la ligne de mire des sociétés qui cherchent à relever leurs propres difficultés – au moment précis où la réorientation et le perfectionnement sont nécessaires pour gérer les changements en milieu de travail.

- Étant donné que les attentes ne cessent de s'accroître et d'évoluer et que le financement devient de plus en plus incertain, il n'est pas certain que ces systèmes disposent des ressources et des capacités nécessaires pour proposer une stratégie en matière de compétences pour l'après-pandémie. C'est néanmoins dans ce contexte difficile que les prestataires de formations, les employeurs et employeuses et les décideurs et décideuses politiques étudient des façons novatrices de dispenser les formations. Les innovations telles que la microcertification et les mises à jour des programmes d'apprentissage donnent un aperçu de la façon dont le système d'éducation et de formation peut et doit s'adapter afin de continuer à répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses et des employeurs et employeuses. Quel est le pronostic concernant la capacité des systèmes d'éducation et de formation du Canada à satisfaire les besoins inchangés et nouveaux en matière de développement des compétences ? Quelles attentes les systèmes devront-ils satisfaire ? Disposeront-ils des ressources nécessaires pour ce faire ?

- En quoi les défis auxquels sont confrontés les systèmes de formation et d'éducation affecteront-ils les types de compétences développées et l'enseignement dispensé ? Question capitale : qui aura accès et la possibilité de développer de nouvelles compétences ?
- Quels politiques, stratégies et autres mécanismes de financement pourraient être adoptés pour aider les systèmes de formation et d'éducation à poursuivre leurs activités et répondre aux demandes croissantes de perfectionnement des compétences ?

2. Repenser l'infrastructure essentielle requise pour soutenir le perfectionnement des compétences

Il est essentiel que nous reconnaissions la complexité et les nuances de l'écosystème des compétences et de l'emploi. Il nous faut mieux comprendre les facteurs aux niveaux global, intermédiaire et individuel qui permettent aux Canadiens et Canadiennes de – et les amènent à – choisir des possibilités de perfectionnement et de réorientation.

En ce qui concerne l'accès aux possibilités, les chances sont loin d'être égales et varient fortement selon le niveau de compétences des personnes, leurs ressources et leur accès aux infrastructures. Nous savons par exemple qu'avec l'évolution vers un enseignement en ligne et à domicile pendant la pandémie, les élèves issus de familles à faible revenu et rurales – qui étaient déjà aux prises avec des obstacles plus importants – courent un risque accru d'être laissés de côté. Si l'enseignement continue d'être principalement dispensé en ligne au cours des mois et des années à venir, les élèves issus de familles à faible revenu pourraient être encore plus défavorisés.

Nous savons que le fardeau que représentent la garde d'enfants et l'enseignement à la maison a considérablement restreint l'accès de nombreuses femmes à l'emploi et à l'éducation. D'un autre côté, il est largement établi que les formules flexibles, les accompagnements individualisés et les services complets – programmes qui intègrent et coordonnent l'aide au revenu, la garde d'enfants, l'aide aux déplacements, la santé mentale, les services de counselling et de mentorat et même l'alimentation – peuvent augmenter considérablement la capacité des populations marginalisées à accéder à des possibilités de perfectionnement des compétences.

Certains organismes réussissent mieux que d'autres à répondre aux besoins de populations diversifiées en matière de compétences et de formation, et certaines personnes persistent et poursuivent leur formation malgré les obstacles qui en poussent d'autres à abandonner. Il est fondamental de comprendre les facteurs qui déterminent le choix d'une personne de suivre une formation, qu'il s'agisse de compétences essentielles, d'un perfectionnement professionnel ou de programmes en milieu professionnel. De nombreuses données montrent que les facteurs individuels tels que la confiance en soi et les avantages et possibilités perçus jouent un rôle et que la « menace du stéréotype » – phénomène par lequel des individus ont des résultats

inférieurs à ce qu'ils pourraient obtenir en raison des stéréotypes négatifs associés à leur groupe social – et le découragement peuvent entraver les efforts. Mais au lieu de partir du principe qu'une solution unique convient à tout le monde, il nous faut mieux comprendre l'ensemble complexe de facteurs qui ouvrent des possibilités ou les compromettent et nous appuyer sur la littérature en économie comportementale et d'autres ouvrages de psychologie sociale pour comprendre quels « coups de pouce » ou incitations sont susceptibles de produire les plus grands impacts et dans quelles conditions. Cette recherche examinera donc un vaste éventail de questions portant sur :

- Les obstacles structurels – garde d'enfants, Internet à haut débit, logement, revenus, politiques ; et
- Les processus individuels de prise de décision – auto-efficacité, confiance, accès à l'information, incitations.

3. Amélioration des compétences pour des effectifs plus inclusifs

La pandémie a mis en lumière les profondes inégalités auxquelles sont confrontées les femmes, les personnes autochtones et racisées (en particulier les Noirs et Noires), les nouveaux.elles arrivants et arrivantes, les personnes en situation de handicap et d'autres personnes appartenant à des communautés diverses, en quête d'équité, qui font face à des formes croisées de marginalisation. Comme évoqué ci-dessus, la population est de plus en plus consciente des inégalités raciales, ce qui entraîne des demandes de changement structurel. Parallèlement, des décennies de promotion et de défense des droits ont prouvé que les bonnes intentions ne provoquent pas toujours un changement.

S'agissant de l'écosystème des compétences au Canada, les demandes de responsabilisation et d'action à l'égard du racisme systémique ont des répercussions sur les types de compétences que nous devons enseigner à la prochaine génération de travailleurs et travailleuses pour avoir des effectifs véritablement inclusifs. Que signifie être un employeur ou une employeuse antiraciste ? Quelles compétences doivent être mises en avant lors de l'accueil et de l'intégration des travailleurs et travailleuses ? Comment parvenez-vous à gérer et à travailler dans des équipes diverses de manière inclusive ? Qui est responsable de l'enseignement de ces compétences fondamentales, et comment devons-nous procéder ? Ce ne sont là que quelques-unes des questions auxquelles il conviendra de répondre pour donner suite à la prise de conscience des inégalités raciales au Canada dans le monde du travail.

Même si le discours dominant sur le déficit de compétences se concentre sur la pénurie de travailleurs et travailleuses, il est largement établi que la discrimination systémique, les politiques et pratiques d'exclusion et les employeurs et employeuses qui recherchent des compétences aux mauvais endroits contribuent largement à nos problèmes actuels d'équité en matière d'emploi. On constate actuellement un élan pour « mieux reconstruire » après la COVID-19 et repenser les approches relatives à la formation, au recrutement

et au maintien en poste des employés et employées. Mais on manque d'outils pratiques pour aider les employeurs et employeuses à progresser. Et tout porte à croire que les programmes de formation bien intentionnés ciblant les privilèges, les biais inconscients ou le racisme envers les Noirs et Noires sont inefficaces s'ils ne sont pas menés dans un contexte ouvert aux changements structurels et aux politiques et pratiques inclusives. Si bon nombre de grands employeurs et employeuses signent des déclarations et prennent des engagements, les PME qui luttent pour survivre ne participent pas autant à la discussion. En outre, si les femmes jouent un rôle central dans le combat contre la COVID-19, elles sont pratiquement absentes des discussions sur la relance économique, qui ont tendance à se concentrer principalement sur les hommes. Il existe aussi un risque que, pour beaucoup, la diversité et l'inclusion soient des éléments qu'il est bon d'avoir lorsque l'économie le permet, et que les progrès récents soient retardés de plusieurs décennies selon la règle du « dernier embauché, premier licencié ».

Ce rapport s'attachera à :

- Continuer à analyser et suivre les données ventilées concernant l'incidence de la COVID-19 sur les populations sous-représentées et marginalisées ;
- Comprendre les obstacles à l'accès au développement des compétences, au perfectionnement, à la réorientation et à l'utilisation des compétences auxquels sont confrontées les femmes, les personnes racisées (en particulier les personnes s'identifiant comme noires), les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap que la COVID-19 a exacerbés ;
- Analyser les programmes axés sur le renforcement des compétences et l'emploi pour la relance sous l'angle du genre et de la diversité ;
- Étudier les leviers – politique, programmes, incitations – qui encouragent les employeurs et employeuses à établir des objectifs et à élaborer et mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des pratiques efficaces pour favoriser la diversité et l'inclusion au travail.

4. Compétences pour les nouvelles organisations du travail

En raison de la COVID-19, les travailleurs et travailleuses doivent composer avec le travail à distance et apprendre sur le tas. Lorsque la pandémie a éclaté, la transition vers le travail à distance s'est faite à la hâte et sans la planification ou les ressources nécessaires pour soutenir équitablement tous les travailleurs et travailleuses. Certaines compétences – notamment la littératie numérique et la capacité à utiliser différentes technologies – sont fondamentales pour s'assurer que les personnes peuvent télétravailler de manière convenable. Néanmoins, lorsque la transition s'est amorcée, bon nombre de travailleurs et travailleuses – en particulier ceux et celles issu.e.s de familles à faible revenu dans lesquelles plusieurs membres (enfants et adultes) se disputent un seul ordinateur – n'avaient pas accès aux technologies requises ou ne disposaient pas d'un espace de travail adéquat ni même d'un système de climatisation.

En dehors des infrastructures physiques et techniques nécessaires pour permettre le travail à distance, les travailleurs et travailleuses et leurs responsables ont besoin d'une multitude de nouvelles compétences. Dans quelle mesure la collaboration en ligne entre collègues est-elle efficace ? Comment les groupes peuvent-ils réfléchir de façon créative ? Comment les responsables peuvent-ils établir une relation de confiance avec des travailleurs et travailleuses qu'ils ne voient jamais sinon par écrans interposés ? Il est par ailleurs probable que les compétences nécessaires diffèrent en fonction du poste occupé. Les possibilités de développer des compétences varient selon les caractéristiques des organisations et de leurs employés et employées et selon les ressources dont elles disposent. Avant la pandémie, le travail à distance était déjà considéré comme une formule appropriée pour les travailleurs et travailleuses qui avaient besoin d'horaires flexibles pour s'acquitter de leurs tâches non professionnelles. Les nouveaux travailleurs et travailleuses à distance pourraient nécessiter encore davantage de flexibilité à un moment où leur capacité à participer au perfectionnement des compétences peut être remise en cause par d'autres exigences.

Les nouveaux venus et venues sur le marché du travail canadien, notamment les immigrants et immigrantes et les nouveaux.elles diplômés et diplômées, peuvent avoir des besoins supplémentaires concernant le travail à distance. La recherche et l'obtention d'un emploi peuvent nécessiter de nouveaux types de compétences en cette période d'embauche à distance – pour les demandeurs et demandeuses d'emploi, mais aussi pour ceux qui embauchent. Dans le cas des personnes qui ont décroché un emploi, l'établissement à distance de relations nouvelles et constructives avec leurs supérieurs et supérieures et leurs collègues peut également exiger de nouvelles compétences et de nouveaux comportements.

Tous ces éléments démontrent la nécessité d'une recherche qui étudie la nature du travail à distance et ses répercussions sur les compétences nécessaires pour travailler efficacement dans un contexte de crise et postpandémique.

- Qui peut (ou doit) travailler à domicile ? Quelles variables – emploi, âge, race/origine ethnique, orientation sexuelle, appartenance à un peuple autochtone, ruralité et autres – influent sur cette possibilité ?
- Quels sont les types de compétences (techniques, fondamentales, sociales, émotionnelles, etc.) nécessaires pour évoluer vers des modalités de travail à distance et être efficace dans cette organisation du travail ?
- Quels sont les types de compétences nécessaires pour rechercher du travail à distance, ainsi que pour recruter, embaucher et intégrer les travailleurs et travailleuses à distance ?
- Quels sont les types de compétences nécessaires pour gérer et soutenir les travailleurs et travailleuses à distance et garantir la poursuite de la collaboration et de l'innovation ?
- Comment la fracture du numérique influe-t-elle sur la capacité à étudier, enseigner et se perfectionner dans le cadre des modalités de travail à distance ?

- Comment et par qui le développement des compétences liées au travail à distance doit-il être assuré ? Quel est le rôle des employeurs et employeuses, des éducateurs et des éducatrices, des prestataires de services et d'autres organismes et établissements ?
- Quelles sont les nouvelles aides – par exemple, services de santé mentale ou mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap – proposées par les employeurs et employeuses pour garantir un environnement de travail à distance sûr et sain ?

5. Politiques et pratiques migratoires

Avant la COVID-19, il était communément admis que la croissance du marché du travail du pays reposerait en grande partie sur l'immigration, et qu'il convenait d'investir massivement dans l'élaboration de programmes destinés à attirer des immigrants et immigrantes hautement qualifié.e.s, à faciliter la transition pour les étudiants et étudiantes internationaux.ales et, dans une moindre mesure, à améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires. Il était également entendu que nous devons mieux soutenir et intégrer les nouveaux.elles arrivants et arrivantes au Canada, car bon nombre d'entre eux et elles avaient le sentiment d'avoir été recruté.e.s sur la base de leurs compétences professionnelles avancées et d'avoir ensuite été empêché.e.s d'utiliser ces mêmes compétences pour obtenir un emploi à leur arrivée au Canada. Si des enquêtes laissent entrevoir que, dans l'ensemble, les Canadiens et Canadiennes sont favorables à l'immigration, les niveaux d'immigration ont fortement baissé depuis le début de la pandémie. Cela s'explique principalement par les restrictions de voyage et la fermeture de nombreuses frontières internationales liées à la COVID-19. Toutefois, on observe aussi une montée inquiétante du racisme envers certaines populations en particulier, ainsi que l'émergence d'une mentalité selon laquelle il faudrait « s'occuper des nôtres ». Parallèlement, certains et certaines continuent à affirmer que l'augmentation de l'immigration est la clé de la prospérité. De plus amples études doivent être menées pour examiner l'impact de la COVID-19 sur les immigrants et immigrantes au Canada (qui, d'après les données disponibles, sont davantage touché.e.s que le Canadien ou la Canadienne moyenne) et pour étudier les conséquences sur les politiques du Canada relatives aux immigrants et immigrantes et aux réfugiés et réfugiées, en particulier au regard de notre dépendance traditionnelle à l'immigration pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Les questions à se poser seront les suivantes :

- À partir de données ventilées portant sur plusieurs populations, régions et niveaux de compétences, quels sont les impacts de la COVID-19 sur les immigrants et immigrantes ?
- L'opinion à l'égard des politiques et programmes d'immigration a-t-elle changé ?
- Le Canada doit-il adapter ses politiques d'immigration et de réinstallation, notamment pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences et pour développer sa culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation ?

6. Modèles innovants et émergents

S'il est indéniable que la COVID-19 a un impact terrible pour la plupart des Canadiens et Canadiennes – indépendamment de leur statut socioéconomique, de leur niveau d'éducation et de leur emploi –, elle semble également avoir stimulé l'innovation et accéléré l'adoption de nouvelles technologies, procédures et politiques à un rythme sans précédent. Pour comprendre l'impact de la COVID-19 sur les compétences et la formation, il est important d'identifier et de recenser les approches innovantes qui mériteraient d'être reproduites et d'être appliquées sur une plus grande échelle. Par exemple, libérées des contraintes de temps et d'espace associées aux heures d'ouverture normales, de nombreuses organisations ont trouvé des moyens de se développer et de toucher un public plus large. Alors que, historiquement, les marchés du travail et les écosystèmes de la formation étaient très régionalisés, cela peut ouvrir la voie à de nouvelles approches.

Nous avons besoin d'en savoir plus sur la façon dont la COVID-19 a accéléré l'innovation dans l'écosystème de l'emploi. Plusieurs questions guideront cette recherche, notamment :

- Quels sont les politiques, services et pratiques liés à l'écosystème des compétences et de l'emploi dont l'adoption a été accélérée par la COVID-19 ?
- Quelle preuve existe-t-il que les modèles innovants et émergents permettent d'améliorer les résultats ? Quels sont les autres impacts de ces nouveaux modèles ?
- Existe-t-il des moyens de partager les enseignements tirés et de reproduire et appliquer sur une plus grande échelle les exemples de réussite ?

7. Développement et soutien à l'entrepreneuriat et aux petites entreprises dans le cadre de la relance

Les employeurs et employeuses et les entrepreneurs et entrepreneures sont des parties prenantes essentielles de l'avenir du travail, et les besoins et intérêts des employeurs et employeuses doivent être au centre des considérations relatives à la relance économique. La plupart des débats sur les compétences et l'emploi sont néanmoins dominés par les grands employeurs et employeuses. Il apparaît aussi clairement que la COVID-19 a touché de façon disproportionnée les PME, et plus encore les microentreprises et les entrepreneurs et entrepreneures indépendant.e.s. Les entreprises appartenant à des femmes, des personnes racisées, des personnes autochtones ou des personnes en situation de handicap – ou les activités qu'elles exercent à leur compte – sont davantage susceptibles d'être de petite taille, sous-financées et d'opérer dans les secteurs les plus à risque (secteur des services, par exemple). Or, bien qu'elles soient touchées de façon disproportionnée, elles sont moins susceptibles d'avoir droit aux aides. Il semble par ailleurs qu'elles ne

disposent pas des compétences et des soutiens – connaissances financières, connaissances technologiques, accès à des conseils et à un accompagnement – dont elles ont besoin pour survivre. Le soutien aux employeurs et employeuses et aux entrepreneurs et entrepreneures stimule l'économie, favorise la création d'emplois et dope la reprise et les jeunes entreprises en premier développement. Les microentreprises et les indépendants portent souvent le germe de projets de plus grande envergure. Il est important de soutenir les entrepreneurs et entrepreneures pour la croissance économique du Canada. L'écosystème des compétences et de l'emploi exige de prêter attention la fois à l'offre et à la demande.

Ce document se concentrera spécifiquement sur les enjeux liés aux compétences qui sont importants pour la création, le développement et la pérennité des entrepreneurs et entrepreneures et des PME, et portera plus particulièrement sur les groupes sous-représentés.

Les questions à se poser seront les suivantes :

- En quoi les impacts de la COVID-19 sont-ils différents pour les entrepreneurs et entrepreneures et les PME, en particulier pour les entrepreneurs et entrepreneures diversifié.e.s et les propriétaires de PME appartenant au groupe majoritaire ?
- De quelles compétences ont-ils et ont-elles besoin pour survivre et se développer ?
- Compte tenu des enjeux des économies d'échelle, de l'accès aux mesures de soutien des RH, des priorités concurrentes, etc., comment pouvons-nous aider les entrepreneurs et entrepreneures et les PME de divers horizons à accéder aux compétences et aux talents dont ils ont besoin pour être compétitifs et à les développer ?

8. Comprendre la polarisation des emplois et les leviers nécessaires pour s'y attaquer dans le monde postpandémique

Nous avons vu que l'écosystème des compétences et de la formation au Canada devient de plus en plus complexe, les lacunes et les disparités existantes s'accroissant dans de nombreux cas. L'écosystème lui-même fait intervenir des relations complexes entre les établissements de formation, les prestataires de services, les employeurs et employeuses, les travailleurs et travailleuses, les apprenants et apprenantes, les organismes de réglementation et les décideurs et décideuses politiques, entre autres – et avec les évolutions provoquées par la pandémie, il devient de plus en plus vital de développer une compréhension commune de l'impact sur le bien-être socioéconomique des travailleurs et travailleuses et des apprenants et apprenantes au Canada. Il est donc impératif d'analyser la tendance inquiétante de la « polarisation des emplois » au regard des niveaux de compétences et des revenus. Si ce phénomène de polarisation existait déjà avant le début de la pandémie, il est évident que cette dernière l'a considérablement amplifié ; en effet, si les travailleurs et travailleuses hautement rémunéré.e.s ont adopté relativement facilement le travail à distance,

de nombreux travailleurs et travailleuses moins bien rémunéré.e.s ont été enjoint.e.s de continuer à travailler aux premières lignes de la pandémie au péril de leur vie.

Faire entrer l'idée de la polarisation des emplois dans le débat sur les inégalités de revenus nous aidera à mieux comprendre collectivement les causes des inégalités croissantes et à recentrer le débat sur les mesures à prendre pour agir sur les forces structurelles à l'origine de cette polarisation. La portée de cette recherche est vaste et englobe à la fois les politiques du travail conçues pour améliorer la qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses peu qualifié.e.s, les programmes d'éducation et de formation destinés à aider les travailleurs et travailleuses à s'élever dans l'échelle des compétences, et les réformes de nos systèmes de soutien du revenu ciblant ceux qui descendent l'échelle des compétences – ou en tombent en raison d'une blessure ou d'une maladie.

Les questions associées à cette recherche seront les suivantes :

- Quelle preuve existe-t-il de la polarisation croissante des emplois ?
- Dans la mesure où nous assistons à une polarisation des emplois, comment et en quoi cette polarisation est-elle liée à une augmentation plus large des inégalités de revenus ?
- La pandémie a-t-elle exacerbé la tendance à la polarisation des emplois ? Cette tendance est-elle uniforme ou observe-t-on des différences notables selon les types de travailleurs et travailleuses et d'emplois ?
- De quels leviers disposent les décideurs et décideuses politiques pour gérer cette polarisation et, éventuellement, l'inverser ?

Face à l'incertitude persistante qui plane sur notre vie sociale, culturelle, politique et économique, nous avons besoin de mieux comprendre ce qui change et ce qui ne change pas, et de réfléchir attentivement à une nouvelle stratégie en matière de compétences.



CONCLUSION

La pandémie et la crise économique posent de nouveaux défis et offrent de nouvelles opportunités pour l'écosystème des compétences du Canada et ont accéléré les défis et les opportunités existants :

- L'adoption de la technologie s'est accélérée, ce qui a eu des conséquences pour les entreprises et les travailleurs et travailleuses ;
- Les disparités relatives aux possibilités d'éducation, d'emploi et de perfectionnement des compétences sont apparues encore plus clairement ;
- L'importance des métiers du soin – et la nécessité de mieux préparer et rémunérer le personnel soignant – a été mise en avant ;
- Le changement de la nature du travail et des lieux de travail et le bouleversement de la vie sociale ont mis encore davantage en lumière le fossé numérique et soulèvent des questions quant aux compétences nécessaires au travail, au recrutement et à la gestion à distance, et pour garder le contact avec nos familles et nos amis et amies.

Comment devons-nous transformer notre stratégie en matière de compétences pour tenir compte des nouvelles tendances qui s'accroissent et qui bouleversent notre vie, notre travail, nos études et nos relations sociales ? Ce rapport a apporté des éclaircissements sur les changements importants et les continuités dans l'économie et la société qui pourraient avoir des conséquences pour les compétences. Il a également identifié un ensemble de thématiques sur lesquelles des recherches plus approfondies sont nécessaires pour mieux comprendre les défis et les opportunités qui se présentent et a tracé les grandes lignes d'un programme de recherche pour la phase suivante de ce projet.

Face à l'incertitude persistante qui plane sur notre vie sociale, culturelle, politique et économique, nous avons besoin de mieux comprendre ce qui change et ce qui ne change pas, et de réfléchir attentivement à une nouvelle stratégie en matière de compétences. Notre recherche et notre réflexion ont été guidées par la volonté de comprendre les enjeux liés aux compétences dans l'après-pandémie qui auront une incidence sur les perspectives d'innovation, de croissance et de prospérité, et qui auront des conséquences sur notre capacité à bâtir une économie et une société plus équitables et inclusives. Nous pensons qu'un programme de recherche animé par cette volonté et axé sur les sujets présentés dans ce document aiderait le Canada à élaborer une nouvelle stratégie en matière de compétences pour un avenir plus résilient, inclusif et innovant après la pandémie.

NOTES FINALES

¹ Evra, R., et Mongrain, E. (2020). État de la santé mentale des immigrants canadiens durant la pandémie de COVID-19. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00050-fra.htm>

² OCDE. (2019). Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/regards-sur-l-education-2019_6bcf6dc9-fr

³ OCDE. (2019). Regards sur l'éducation 2019. OECD, Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/6b8d261f-en/index.html?itemId=/content/component/6b8d261f-en>

⁴ Munro, D. (2014). Skills and Higher Education: Towards Excellence and Equity. Canada 2020. https://canada2020.ca/wp-content/uploads/2014/10/2014_Canada2020_Paper-Series_Education_FINAL.pdf

⁵ Braham, E., et Tobin, S. (2020). Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/resoudre-le-casse-tete-des-competences-la-bonne-information-la-piece-manquante/>

⁶ Biss, D. L., et Pichette, J. (2018). Prendre conscience des lacunes? La perception des étudiants de niveau postsecondaire de l'Ontario sur l'état de leurs compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted_Student_Skills_Survey_FINAL-f.pdf

⁷ Lane, J., et Murray, T. S. (9 avril 2019). Ready or Not: The need to improve this gen literacy | Canada West Foundation. <https://cwf.ca/research/publications/what-now-ready-or-not-the-need-to-improve-this-gen-literacy/>

⁸ Biss, D. L., et Pichette, J. (2018). Prendre conscience des lacunes? La perception des étudiants de niveau postsecondaire de l'Ontario sur l'état de leurs compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted_Student_Skills_Survey_FINAL-f.pdf

⁹ Frenette, M., et Frank, K. (2017). Les diplômés de l'enseignement postsecondaire obtiennent-ils des emplois hautement qualifiés? Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017388-fra.htm>

¹⁰ Cukier, W. (5 juin 2020). Skills: The Currency of the 21st Century. TheFutureEconomy.Ca. <https://thefutureeconomy.ca/op-eds/wendy-cukier/>

¹¹ Braham, E., et Tobin, S. (2020). Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/resoudre-le-casse-tete-des-competences-la-bonne-information-la-piece-manquante/>

¹² Cukier, W., Campbell, M., & McNamara, L. (2018). Ensuring equitable access to work-integrated learning (WIL) in Ontario. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/ensuring_equitable_access_to_work-integrated_learning_in_Ontario/

Lapointe, S., et Turner, J. (2020). Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/tirer-parti-des-competences-des-diplomes-en-sciences-sociales-et-sciences-humaines>

¹³ Harrington, S., Cukier, W., Patterson, M., et McCallum, K. E. (2020). La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/research/technology-enabled-innovations-in-the-skills-and-employment-ecosystem/>

¹⁴ Environics Institute, Centre des Compétences futures, et Diversity Institute. (2020). S'adapter au monde du travail en pleine évolution: rapport final du Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences. Environics Institute, Centre des Compétences futures, Diversity Institute. <https://www.environicsinstitute.org/projects/project-details/adapting-to-the-changing-world-of-work-s-adapter-au-monde-du-travail-en-pleine-%C3%A9volution;>

Canadian Council for Aboriginal Business Research. (2020). Différences numériques. Les répercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/differences-numeriques-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-leconomie-autochtone-au-canada>

Lamb, C., Huynh, A., et Vu, V. (2019). Lost and Found: Pathways from disruption to employment. Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/report/lost-and-found-pathways-from-disruption-to-employment/>

¹⁵ Cukier, W. (2020). Retour sur investissement : L'industrie comme leader en matière de perfectionnement et de réorientation des effectifs. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/retour-sur-investissement-lindustrie-comme-leader-en-matiere-de-perfectionnement-et-de-reorientation-des-effectifs/>;

Lamb, C., Villeneuve, S., et Elias, D. (2020). Canada's Digital Trajectory: Are we doing enough to support business tech adoption amidst COVID-19? Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/canadas-digital-trajectory-are-we-doing-enough-to-support-business-tech-adoption-amidst-covid-19/>;

Ontario Chamber of Commerce, Fédération des chambres de commerce du Québec, Saba, T., et Blanchette, S. (2020). Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/PetitsEtMoyensEmployeurs-FR.pdf>

¹⁶ Orser, B., Elliott, C., et Cukier, W. (2019). Strengthening Ecosystem Supports for Women Entrepreneurs. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/strengthening_ecosystem_supports_for_women_entrepreneurs/

¹⁷ Orser, B., Elliott, C., et Cukier, W. (2019). Strengthening Ecosystem Supports for Women Entrepreneurs. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/strengthening_ecosystem_supports_for_women_entrepreneurs/

¹⁸ Harrington, S., Cukier, W., Patterson, M., et McCallum, K. E. (2020). La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures; <https://fsc-ccf.ca/research/return-on-investment-industry-leadership-on-upskilling-and-reskilling-their-workforce/>

Cukier, W. (2020). Retour sur investissement : L'industrie comme leader en matière de perfectionnement et de réorientation des effectifs. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/retour-sur-investissement-lindustrie-comme-leader-en-matiere-de-perfectionnement-et-de-reorientation-des-effectifs>

¹⁹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (n.d.). Recherche et statistique sur la PME. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Consulté le 8 octobre 2020 à <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/accueil>

²⁰ Urban, M. C., et Johal, S. (2020). Understanding the Future of Skills: Trends and global policy responses. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/research/understanding-the-future-of-skills-trends-and-global-policy-responses/>

²¹ Lamb, C. Munro, D. & Vu, V. (2018). Better, Faster, Stronger: Maximizing the benefits of automation for Ontario's firms and people. Institut Brookfield. <https://brookfieldinstitute.ca/better-faster-stronger/>

²² Urban, M.C. and Johal, S. (2020). Comprendre l'avenir des compétences. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/comprendre-lavenir-des-competences-tendances-et-reponses-politiques-dans-le-monde>

²³ Canadian Council for Aboriginal Business Research. (2020). Différences numériques. Les répercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/differences-numeriques-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-leconomie-autochtone-au-canada>

²⁴ Autor, D., et Salomons, A. (2018). Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share. Working Paper No.24871. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w24871>;

Lamb, C. (2016). Robot: The impact of automation on Canada's workforce. Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/report/the-talented-mr-robot/>;

Oschinski, M., et Wyonch, R. (2017). Le choc du futur? Les répercussions de l'automatisation sur le marché du travail au Canada (n° 472). Institut C.D. Howe. Commentaire. <https://www.cdhowe.org/public-policy-research/le-choc-du-futur-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-le-marche-du-travail-au-canada>

-
- ²⁵ Stanford, J. (2020). Un deuxième regard sur la technologie et l'avenir du travail. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/un-deuxieme-regard-sur-la-technologie-et-lavenir-du-travail>
- ²⁶ Johal, S. (2020). L'avenir vient d'arriver : pour un travail décent dans le monde post-pandémie, Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/lavenir-vient-darriver-pour-un-travail-decent-dans-le-monde-post-pandemie/>
- ²⁷ Ziegler, E., McCallum, K. E., Porter, K., et Noshiravani, R. (2020). Comprendre le phénomène de travail à la demande et comment il se vit au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/comprendre-le-phenomene-de-travail-a-la-demande-et-comment-il-se-vit-au-canada/>
- ²⁸ Ziegler, E., McCallum, K. E., Porter, K., et Beketa, C. (2020). Typologie des travailleurs à la demande au Canada : Vers un nouveau modèle de compréhension du travail à la demande par l'entremise du capital humain, social et économique. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. https://www.rverson.ca/diversity/reports/Typologie_des_travailleurs_a_la_demande_au_Canada.pdf
- ²⁹ Ziegler, E., McCallum, K. E., Porter, K., et Noshiravani, R. (2020). Comprendre le phénomène de travail à la demande et comment il se vit au Canada. Forum des politiques publiques et Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/research/understanding-the-nature-and-experience-of-gig-work-in-canada/>
- ³⁰ Johal, S. (2020). L'avenir vient d'arriver : pour un travail décent dans le monde post-pandémie. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/lavenir-vient-darriver-pour-un-travail-decent-dans-le-monde-post-pandemie/>
- ³¹ Ziegler, E., McCallum, K. E., Porter, K., & Noshiravani, R. (2020). Comprendre le phénomène de travail à la demande et comment il se vit au Canada (Compétences de l'avenir). Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/comprendre-le-phenomene-des-petits-boulots-et-comment-il-se-vit-au-canada/>
- ³² Kostyshyna, O., et Luu, C. (2019). The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada (Note analytique du personnel n° 2019–6). Département des Analyses de l'économie canadienne, Banque du Canada. <https://www.bankofcanada.ca/2019/02/staff-analytical-note-2019-6/>
- Atkinson, A. A. (2010). Inequality: What can be done? Harvard University Press.
- ³³ Statistique Canada. (5 octobre 2020). Statistiques sur les aînés et le vieillissement. https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets-debut/aines_et_vieillissement
- ³⁴ Statistique Canada. (29 novembre 2017). Les personnes âgées au travail au Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-fra.cfm>
- Statistique Canada. (n.d.). Évolution démographique. Consulté le 13 octobre 2020 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-229-x/2009001/demo/int1-fra.htm>
- ³⁵ Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada>
- ³⁶ Conseil canadien pour les commerces autochtones. (2016). Promesse et prospérité. Sondage sur les commerces autochtones 2016. Conseil canadien pour les commerces autochtones. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2017/04/CCAB-PP-Report-V2-FR-SQ.pdf>
- Canadian Council for Aboriginal Business Research. (2020). Différences numériques. Les repercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/differences-numeriques-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-leconomie-autochtone-au-canada>
- ³⁷ Ng, E. S., et Gagnon, S. (2020). Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>
- Cornelissen, L., et Turcotte, M. (2020). La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.pdf>

Statistique Canada. (2 septembre 2020). Les immigrants sont près de trois fois plus susceptibles de connaître une surqualification persistante que les non-immigrants. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200902/dq200902a-fra.htm>

³⁸ Guo, S. (2009). Difference, Deficiency, and Devaluation: Tracing the Roots of Non-Recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 22(1), 37–5.

³⁹ Banerjee, R., Reitz, J. G., et Oreopoulos, P. (2017). Do large employers treat racial minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experiment data. <http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Report-Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017-2.pdf>;

Rivas-Garrido, C., & Koning, E. A. (2019). “We don’t want to hear about discrimination”: Evidence slippage and evidence invention in the politics of foreign credential recognition in Canada. *Canadian Public Administration*, 62(3), 413–434.

⁴⁰ Munro, D. (2019). Compétences, formation et apprentissage continu. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/competences-formation-et-apprentissage-continu/>

⁴¹ Munro, D. (2019). Compétences, formation et apprentissage continu. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/competences-formation-et-apprentissage-continu/>

⁴² Braham, E., et Tobin, S. (2020). Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/resoudre-le-casse-tete-des-competences-la-bonne-information-la-piece-manquante>

⁴³ Vu, V. (2019). Connecting the Dots: Linking Canadian occupations to skills data. Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/commentary/connecting-the-dots-linking-canadian-occupations-to-skills-data/>

⁴⁴ Gyarmati, D., Lane, J., et Murray, S. (2020). Cadre des compétences et compétences essentielles du Canada. Forum des politiques publiques et Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/cadre-des-competences-et-competences-essentielles-du-canada/>

OECD, et Statistique Canada. (2000). Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey. OECD et Statistique Canada. <https://nces.ed.gov/surveys/ials/results98.asp>;

Shortt, D., Robson, B., et Sabat, M. (2020). Combler le déficit de compétences numériques. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/bridging-the-digital-skills-gap-alternative-pathways>

⁴⁵ Emploi et Développement social Canada. (2020). Bureau de l’alphabétisation et des compétences essentielles. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles.html>.

⁴⁶ Munro, D., MacLaine, C., et Stuckey, J. (2014). Skills—Where Are We Today? Le Conference Board du Canada.

⁴⁷ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 14, 538–554.

⁴⁸ Saba, T., Cafley, J., Davey, K., Sitnik, V., Latif, R., et Blanchette, S. (2020). L’égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l’emploi des femmes. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/legalite-economique-dans-un-monde-en-evolution%e2%80%af-eliminer-les-obstacles-a-lemploi-des-femmes>;

Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l’acquisition de nouvelles compétences et l’emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada>;

Ng, E. S., et Gagnon, S. (2020). Écarts d’emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada>;

Tompa, E., Samosh, D., & Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada>

⁴⁹ Statistique Canada. (2017). Tableaux de données, Recensement de 2016, Identité autochtone (9), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), fréquentation scolaire (3), statut d'indien ou des traités (3), résidence selon la géographie autochtone (10), âge (13A) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). Statistique Canada.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=4&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1334853&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110666&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=123&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=5&D5=0&D6=0>

⁵⁰ Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada>

Statistiques Canada. (2011). Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada.

https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011003_3-fra.cfm

⁵¹ Block, S., Galabuzi, G.E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Labour Market. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>

⁵² Block, S., Galabuzi, G.E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Labour Market. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>

⁵³ Block, S., Galabuzi, G.E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Labour Market. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>

⁵⁴ Block, S., Galabuzi, G.E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Labour Market. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>

⁵⁵ Thorpe-Moscon, J., Pollack, A., et Olu-Lafe, O. (2019). Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada. <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/06/Emotional-Tax-Canada-2019.pdf>

⁵⁶ Environics Institute, Diversity Institute, United Way of Greater Toronto and York Region, YMCA of Greater Toronto, & Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora at York University . (2017). The Black Experience Project in the GTA: Overview Report. Université Ryerson. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/black-experience-project-gta/>

⁵⁷ Environics Institute, Diversity Institute, United Way of Greater Toronto and York Region, YMCA of Greater Toronto, & Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora at York University. (2017). The Black Experience Project in the GTA: Overview Report. Ryerson University. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/black-experience-project-gta/>

⁵⁸ Diversity Institute. (2019). Social mobility of immigrants to Peel region. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/social_mobility_of_immigrants_to_peel_region/

⁵⁹ James, C. E. (2012). Students "at Risk": Stereotypes and the Schooling of Black Boys. *Urban Education*, 47(2), 464–494. <https://doi.org/10.1177/0042085911429084>

⁶⁰ Environics Institute, Diversity Institute, United Way of Greater Toronto and York Region, YMCA of Greater Toronto, & Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora at York University . (2017). The Black Experience Project in the GTA: Overview Report. Université Ryerson. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/black-experience-project-gta/>

⁶¹ Esses, V., Dietz, J., Bennett-AbuAyyash, C., et Joshi, C. (2007). Prejudice in the Workplace: The Role of Bias against Visible Minorities in the Devaluation of Immigrants' Foreign-Acquired Qualifications and Credentials. *Canadian Issues*, Spring, 114–18;

Guo, S. (2009). Difference, Deficiency, and Devaluation: Tracing the Roots of Non-Recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 22(1), 37–5;

Khan, C. (2007). The Closed Door: Credentialized Society and Immigrant Experiences. *Canadian Issues*, Spring, 63–66.

⁶² Agopsowicz, A., et Billy-Ochieng, R. (2019). Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap. *Économique RBC*. <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/other-reports/untapped-potential.pdf>

⁶³ Picot, G., et Lu, Y. (2017). Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités. *Statistique Canada*, Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm>

⁶⁴ Banerjee, R., Reitz, J. G., et Oreopoulos, P. (2017). Do large employers treat racial minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experiment data. *HireImmigrants.ca* <http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Report-Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017-2.pdf>

⁶⁵ Picot, G., et Hou, F. (2019). Skill Utilization and Earnings of STEM-educated Immigrants in Canada: Differences by Degree Level and Field of Study. *Statistique Canada*, Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019023-eng.htm>

⁶⁶ Statistique Canada. (2018). L'avènement des femmes dans le milieu de travail. *Gouvernement du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm>

⁶⁷ Statistique Canada. (2018). L'avènement des femmes dans le milieu de travail. *Gouvernement du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm>

⁶⁸ Statistique Canada. (2015). Travail rémunéré et non rémunéré sur une période de trois générations. *Gouvernement du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2012001/article/11612-fra.htm>

⁶⁹ Ferrao, V. (décembre 2010). Femmes au Canada : Rapport statistique fondu sur le sexe. Travail rémunéré. *Gouvernement du Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.pdf?st=g1UoXIR_

⁷⁰ Kochhar, R. (janvier 2020). Women Make Gains in the Workplace Amid a Rising Demand for Skilled Workers. *Pew Research Centre*. <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/30/women-make-gains-in-the-workplace-amid-a-rising-demand-for-skilled-workers/>

⁷¹ Macdonald, B. (juin 2018). Child Care Deserts in Canada. *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2018/06/Child%20Care%20Deserts.pdf>

⁷² Voir par exemple : femmes noires : <https://behindthenumbers.ca/shorthand/black-women-in-canada/>;

Femmes autochtones : <https://www.ccnsc-nccah.ca/docs/determinants/FS-Employment-SDQH-2017-EN.pdf>;

Femmes racisées / nouvelles arrivantes http://www.justlabour.yorku.ca/volume22/pdfs/08_premji_et_al_press.pdf;

Femmes handicapées : https://dawnCanada.net/media/uploads/page_data/page-64/more_than_a_footnote_research_report.pdf;

plan de relance économique féministe :

<https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f205a15b1b7191d12282bf5/1595955746613/Feminist+Economy+Recovery+Plan+for+Canada.pdf>

⁷³ Block, S., Galabuzi, G.E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Labour Market. *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>

⁷⁴ Blau, F. D., et Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865;

Antonie, L., Plesca, M., et Teng, J. (2016). Heterogeneity in the Gender Wage Gap in Canada (Working Papers No. 1603). <https://ideas.repec.org/p/gue/guelph/2016-03.html>;

Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.pdf?st=xD-mHMUN>

⁷⁵ Blau, F. D., et Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865;

Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.pdf?st=xD-mHMUN>

⁷⁶ Bonikowska, A., Drolet, M., et Fortin, N. M. (2019). Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2019002-fra.htm>

⁷⁷ Organisation mondiale de la Santé. (2019). Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf>

⁷⁸ Diversity Institute. (2019). Priorité diversité : les femmes et les groupes racialisés en postes de haute direction. Diversity Institute, Université Ryerson. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/diversity-leads-women-racialized-people-senior-leadership-montreal/>

⁷⁹ Diversity Institute. (2020). Diversity Leads Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities Canada. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf

⁸⁰ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1)8, 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

⁸¹ Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. (2017). Les femmes en sciences et en génie au Canada. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_f.pdf

Des ingénieurs canadiens pour l'avenir (n.d.). Ingénieurs Canada. <https://engineerscanada.ca/fr/publications/des-ingenieurs-canadiens-pour-lavenir-2017#inscriptions-fminines-aux-programmes-de-premier-cycle>

⁸² Agopsowicz, A., et Billy-Ochieng, R. (2019). Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap. Économique RBC. <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/other-reports/untapped-potential.pdf>

Pelletier, R., Patterson, M., et Moyser, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.pdf?st=xD-mHMUN>

⁸³ Hall, J. (2012). Gender Issues in Mathematics: An Ontario Perspective. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1). <https://doi.org/10.22329/jtl.v8i1.3004>

⁸⁴ Cukier, W., Campbell, M., et McNamara, L. (2018). Ensuring Equitable Access to Work-Integrated Learning in Ontario. Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/ensuring_equitable_access_to_work-integrated_learning_in_Ontario/

⁸⁵ 15,7 % des femmes présentant une incapacité détiennent le grade de bachelier ou un grade supérieur, contre 30,7 % des femmes n'ayant pas d'incapacité. 12,6 % des hommes présentant une incapacité détiennent le grade de bachelier ou un grade supérieur, contre 25,8 % des hommes n'ayant pas d'incapacité. Voir Burlock, A. (2017). Les femmes ayant une incapacité. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-fra.htm>

⁸⁶ Morris, S., et al. (2018). Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgée de 15 ans et plus, 2017. *Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>

⁸⁷ Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada>

⁸⁸ Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity

Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada>;

Morris, S., et al. (2018). Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017. Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>

⁸⁹ Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada>

⁹⁰ Tompa, E., et al. (2006). Precarious employment and people with disabilities (90–114). Dans L. F. Vosko (éd.). Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada. Montréal : Presses de l'Université McGill-Queen's.

⁹¹ Turcotte, M. (2014). Les personnes avec incapacité et l'emploi. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.htm>

⁹² Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018). Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>;

Statistique Canada. (2019). Les Autochtones ayant une incapacité au Canada : les Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuits âgés de 15 ans et plus. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/191212/dq191212c-fra.pdf?st=1wcW-McD>

⁹³ Frenette, M., Frank, K., et Deng, Z. (2020). Fermeture des écoles et préparation des enfants à l'apprentissage en ligne pendant la pandémie de COVID-19. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2020001-fra.htm>

⁹⁴ D. Munro, (2018). Coding the Future: What Canadian youth and their parents think about coding. Actua; https://actua.ca/wp-content/uploads/2019/08/Actuas_Coding_the_Future_Survey_Report.pdf;

Munro, D. (2018) Coding the Future II: How income affects digital skills and opportunities. Actua. https://actua.ca/wp-content/uploads/2019/08/Actuas_Coding_the_Future_Survey_Report.pdf;

⁹⁵ A Huynh et N. Malli. (2018). Levelling Up: The Quest for Digital Literacy. Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/levelling-up/>

⁹⁶ Vu, V., Lamb, C. et Zafar, A. (2018). Who Are Canada's Tech Workers? Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/who-are-canadas-tech-workers/>

⁹⁷ Jaimovich, N. et Siu, H. E. (2018). Job Polarization and Jobless Recoveries. NBER Working Paper 18334. <https://www.nber.org/papers/w18334>.

⁹⁸ Lamb, C. (2020). Automation Accelerated. Brookfield Institute. <https://brookfieldinstitute.ca/commentary/automation-accelerated-will-technology-adoption-amidst-the-pandemic-leave-canada-further-behind-2/>;

Muro, M., Maxim, R. et Whiton, J. (2020). The robots are ready as the COVID-19 recession spreads. Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/blog/the-avenue/2020/03/24/the-robots-are-ready-as-the-covid-19-recession-spreads/>

⁹⁹ Shih, W. C. (15 avril 2020). Bringing Manufacturing Back to the U.S. Is Easier Said Than Done. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/04/bringing-manufacturing-back-to-the-u-s-is-easier-said-than-done>

¹⁰⁰ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active. Leadership avisé RBC. https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.185618921.1799963394.1606411670-907113880.1600364182;

Statistique Canada. (2020). Enquête sur la population active, juillet 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200807/dq200807a-fra.htm>

¹⁰¹ Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2020). The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs. Diversity Institute, Université Ryerson. <https://wekh.ca/research/the-impact-of-covid-19-on-women-entrepreneurs/>;

Ontario Chamber of Commerce, Fédération des chambres de commerce du Québec, Saba, T., et Blanchette, S. (2020). Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/petits-et-moyens-employeurs-pme-lacunes-en-matiere-de-competences-futures/>.

Cukier, W., Hon, H., McGraw, S., Latif, R., et Roach, E. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. Diversity Institute, Université Ryerson. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship/;

Mo, G. Y., Cukier, W., Atputharajah, A., Boase, M. I., et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and their Businesses. Canadian Public Policy, version acceptée, e2020072. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>

¹⁰² Wortham, J. (5 juin 2020). Why Black Lives Matter has new momentum. New York Times. <https://www.nytimes.com/2020/06/05/sunday-review/black-lives-matter-protests-floyd.html>

¹⁰³ Thompson, N. (26 août 2020). Toronto officer involved in death of Regis Korchinski-Paquet won't face charges: Ontario policy watchdog. Global News. <https://globalnews.ca/news/7299157/regis-korchinski-paquet-ontario-police-watchdog-toronto-police/>

¹⁰⁴ Businesswire. (2020). Canadian Council of Business Leaders Against Anti-Black Systemic Racism Announces Formation; Launch of BlackNorth Initiative. <https://www.businesswire.com/news/home/20200610005399/en/Canadian-Council-Business-Leaders-Anti-Black-Systemic-Racism>

¹⁰⁵ Gouvernement du Canada. (3 décembre 2015). Égalité et inclusion dans les industries et milieux de travail sous réglementation fédérale. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne.html#h2.Q2>; Loi canadienne sur l'accessibilité, 81, quarante-deuxième législature, première session, C (2019), 2015-2016-2017-2018-2019. <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-81/sanction-royal>; ministère de l'Emploi et du Développement social Canada. (10 août 2019). Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Gazette du Canada, 153(32). <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2019/2019-08-10/html/reg1-fra.html>

¹⁰⁶ Organisation mondiale de la Santé. (2019). Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf>

¹⁰⁷ Scott, K. (10 avril 2020). Women bearing brunt of economic losses: 1 in 5 women has been laid off or lost hours. Centre canadien de politiques alternatives. Behind the Numbers. <http://behindthenumbers.ca/2020/04/10/women-bearing-the-brunt-of-economic-losses-one-in-five-has-been-laid-off-or-had-hours-cut/>

¹⁰⁸ Scott, K. (2020, 10 April). Women bearing brunt of economic losses: 1 in 5 women has been laid off or lost hours. Centre canadien de politiques alternatives. Behind the Numbers. <http://behindthenumbers.ca/2020/04/10/women-bearing-the-brunt-of-economic-losses-one-in-five-has-been-laid-off-or-had-hours-cut/>

¹⁰⁹ Desjardins, D., et Powell, N. (2020). La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active. Leadership avisé RBC. https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.188380904.1799963394.1606411670-907113880.1600364182

¹¹⁰ Olivetti, C., et Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. Journal of Economic Perspectives, 31(1), 205–230. <https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205>;

Desjardins, D., & Powell, N. (2020). La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active. Leadership avisé RBC. https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.188380904.1799963394.1606411670-907113880.1600364182;

Lewis, H. (19 mars 2020). The Coronavirus Is a Disaster for Feminism. The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/03/feminism-womens-rights-coronavirus-covid19/608302/>;

Wenham, C., Smith, J., et Morgan, R. (2020). COVID-19: The gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395(10227), 846-848.

¹¹¹ Oxfam Canada. (18 juin 2020). 71 per cent of Canadian women feeling more anxious, depressed, isolated, overworked or ill because of increased unpaid care work caused by COVID-19: Oxfam survey. <https://www.oxfam.ca/news/71-per-cent-of-canadian-women-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill-because-of-increased-unpaid-care-work-caused-by-covid-19-oxfam-survey/>

¹¹² Moyser, M. (2020). Différences entre les genres en matière de santé mentale durant la pandémie de COVID-19. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00047-fra.htm>

¹¹³ Hawai'i State Commission on the Status of Women. (2020). Building Bridges, Not Walking on Backs - A Feminist Economic Recovery Plan. <https://humanservices.hawaii.gov/wp-content/uploads/2020/04/4.13.20-Final-Cover-D2-Feminist-Economic-Recovery-D1.pdf>

¹¹⁴ Statistique Canada. (2018). Tableau 98-400-X2016359. Tableaux de données, Industrie - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SIAN) 2012 (425), statistiques du revenu d'emploi (3), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), identité autochtone (9), travail pendant l'année de référence (4), âge (5A) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé en 2015 et ayant déclaré un revenu d'emploi en 2015, dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires et régions métropolitaines de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016359>;

Conseil national de développement économique des Autochtones. (2016). Réconciliation : stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards \$. Conseil national de développement économique des Autochtones. http://www.naedb-cndea.com/french/reports/infographic_reconciliation_27_7_billion_fr.pdf

¹¹⁵ Arriaganda, P., Frank, K., Hahmann, T., et Hou, F. (2020). Répercussions économiques de la COVID-19 chez les Autochtones. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00052-fra.htm>

¹¹⁶ Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2020). Différences numériques : Les repercussions de l'automatisation sur l'économie autochtone au Canada. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/differences-numeriques-les-repercussions-de-lautomatisation-sur-leconomie-autochtone-au-canada/>

¹¹⁷ Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada/>

Statistiques Canada. (2011). Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada. https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011003_3-fra.cfm

¹¹⁸ MacLaine, C., Lalonde, M., et Fiser, A. (2019). Working Together: Indigenous Recruitment and Retention in Remote Canada. The Conference Board of Canada. https://www.conferenceboard.ca/temp/f1710276-c505-429f-954c-253477a3c867/10121_IndigenousEmployment-RPT.pdf

¹¹⁹ Emploi et Développement social Canada. (15 mai 2019). À propos du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (SFCEA) [descriptions de programme]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones.html>

¹²⁰ Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. (2019). Digital Directions: Toward skills development and inclusion of Indigenous Peoples in the new economy. Canadian Council for Aboriginal Business. <https://www.ccab.com/research/publications/innovation/digital-directions-toward-skills-development-and-inclusion-of-indigenous-peoples-in-the-new-economy/>

¹²¹ Statistique Canada. (2020). Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410011901&request_locale=fr

¹²² Mo, G. Y., Cukier, W., Atputharajah, A., Boase, M. I., et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and their Businesses. Canadian Public Policy, version acceptée, e2020072. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>;

Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020). Écart de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada/>

¹²³ Statistique Canada. (2020). Un profil des Canadiens ayant une incapacité liée à la santé mentale. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200129/dq200129b-fra.pdf?st=3gpBbofW>

¹²⁴ Deng, Z., Morissette, R., et Messacar, (28 mai 2020). Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>

¹²⁵ Deng, Z., Morissette, R., et Messacar, (28 mai 2020). Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>

¹²⁶ Messacar, D., Morissette, R., et Deng, Z. (8 juin 2020). Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19. Statistique Canada. 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/00029-fra.htm>

¹²⁷ Deng, Z., Morissette, R., et Messacar, D. (28 mai 2020). Statistique Canada. 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/00026-fra.htm>

¹²⁸ Messacar, D., Morissette, R., et Deng, Z. (28 mai 2020). Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19. Statistique Canada. 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/00029-fra.htm>

¹²⁹ Statistique Canada. (17 avril 2020). Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 1 : La COVID-19 et travailler de la maison, 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200417/dq200417a-fra.htm>

¹³⁰ Elsbach, K. et Cable, D. (2012). Why showing your face at work matters. MIT Sloan Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/why-showing-your-face-at-work-matters/>

¹³¹ Buffer. (2020). State of Remote Work. <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>

¹³² Davis, M. et Green, J. (27 avril 2020). Three hours longer, the pandemic workday has obliterated work-life balance. <https://www.bnnbloomberg.ca/three-hours-longer-the-pandemic-workday-has-obliterated-work-life-balance-1.1425827>

¹³³ Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., et Ying, Z.J., (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics 165-218. <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/q/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

¹³⁴ Buffer. (2020). State of Remote Work. <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>

¹³⁵ Statistique Canada. (27 mai 2020). La santé mentale des Canadiens durant la pandémie de COVID-19. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200527/dq200527b-fra.htm>

¹³⁶ Commission de la santé mentale du Canada. (2016). La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada. https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf

¹³⁷ Organisation internationale du travail. (2018). Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf

