
Présentation générale

La pandémie de COVID-19 a augmenté la charge de travail des travailleurs du Nunavut et du reste du Canada, en particulier dans le domaine de la santé, des services d'alimentation et d'autres secteurs essentiels qui font tourner l'économie.

La Prime salariale des travailleurs et travailleuses essentiels du Nunavut (PSTEN) est un programme temporaire du gouvernement du Nunavut (GN) qui fournit aux employeurs admissibles des subventions pour qu'ils puissent bonifier le salaire horaire des employés les moins rémunérés.

Ainsi, la PSTEN vise à soutenir l'emploi local, à encourager les employés à faible revenu à continuer de travailler et à promouvoir le retour au travail après des périodes de fermeture ou d'autres perturbations.

Pouvoirs et budget

Le gouvernement du Canada a financé ce programme dans le cadre des mesures nationales de soutien mises en place en réponse à la COVID-19.

Il a d'abord annoncé son intention de bonifier les plus bas salaires au Canada à la fin du mois d'avril 2020. Ensuite, il a exposé ses principaux buts et idées pour ce programme de subvention salariale, mais a autorisé les provinces et territoires à concevoir leurs propres initiatives pour tenir compte de la réalité de leur marché du travail.

Le ministère des Finances du GN, avec l'aide d'autres ministères, a élaboré un programme propre au Nunavut dans les semaines suivant cette annonce. Le GN a officiellement approuvé le programme de la PSTEN à la fin du mois de mai, comme l'indique la Politique sur la prime salariale pour les travailleurs et travailleuses essentiels du Nunavut, disponible sur le site du ministère des Finances (www.gov.nu.ca/fr/finance).

Le ministère des Finances a reçu l'autorisation officielle de dépenser jusqu'à 4,1 M\$ pour la PSTEN dans le mandat spécial n° 8, publié dans l'édition de mai 2020 de la [Gazette du Nunavut](#). Ce mandat spécial a permis au GN de lancer le programme le 1^{er} juin 2020, au lieu d'attendre que les fonds fédéraux soient débloqués plus tard dans l'été. Comme prévu, ces fonds sont arrivés trois semaines plus tard et ont pu couvrir entièrement le coût du programme au Nunavut.

Fonctionnement du programme

Admissibilité

Pour bénéficier de la PSTEN, il fallait en faire la demande. Les employeurs intéressés devaient fournir des renseignements de base au ministère des Finances pour montrer en quoi ils

Éclaircissements sur les données...

Même s'il n'est plus possible de soumettre de demande au titre de la PSTEN depuis le 30 septembre, le programme se poursuit le temps que les entreprises terminent leur cycle de paiement de 16 semaines et que le ministère des Finances termine ses audits.

Le présent rapport sommaire décrit le programme tel qu'il est au 1^{er} octobre 2020. Il faut donc considérer les chiffres indiqués comme des estimations susceptibles de changer plutôt que des valeurs réelles et définitives.

répondaient aux critères du programme. L'employeur devait relever d'un secteur admissible et son personnel devait avoir travaillé au Nunavut.

Le GN a élargi la liste de secteurs admissibles en deux étapes, ce qui a permis aux responsables du programme de mieux gérer les travaux préliminaires associés au lancement d'un programme, tout en s'assurant que le GN soit en mesure de distribuer des fonds rapidement aux employés de secteurs clés dès le début.

Quand le GN a lancé le programme le 1^{er} juin 2020, celui-ci visait deux secteurs clés. Le 5 juin 2020, le GN a élargi ses critères pour inclure de nombreux autres secteurs de l'économie.

La PSTEN était destinée à une vaste gamme d'employeurs des secteurs admissibles

Phase 1 (annonce du 1^{er} juin)

- Services de garde agréés
- Services sociaux ou de santé aux Nunavois vulnérables

Ce secteur englobe les maisons de soins de longue durée, les maisons de retraite ou résidences pour personnes âgées, les résidences médicales, les refuges, les logements d'urgence et temporaires, les centres de traitement, les banques alimentaires, les garderies et les programmes de garde parascolaire.

Phase 2 (élargissement des critères le 25 juin)

- Exploitation ou entretien d'infrastructures publiques essentielles
- Entretien d'immeubles et nettoyage (ex. : buanderie)
- Transport, entreposage ou distribution de biens
- Taxis, transporteurs maritimes, et compagnies aériennes effectuant le transport intraterritoire de personnes
- Hôtels et lieux d'hébergement
- Entreprises de transformation d'aliments, restaurants et autres établissements où des aliments sont apprêtés
- Épicerie et magasins qui vendent des articles pour la maison ou la construction, ou de l'équipement pour la sécurité au travail
- Santé et bien-être des animaux
- Services de poste, de messagerie ou de livraison autres
- Services funéraires (ex. : funérariums et cimetières)
- Services de sécurité publique et de première intervention
- Services essentiels de professions libérales (ex. : droit, assurances, comptabilité et traduction)
- Employeurs qui approvisionnent, entretiennent ou soutiennent autrement ces secteurs

Ce secteur englobe les services publics, les parcs de stockage, les usines de traitement d'eau et d'eaux usées, la construction routière et les travaux de voirie, les communications filaires et sans fil, la collecte de déchets, les services de plomberie et d'électricité, la menuiserie et la gestion de propriété, le transport de

marchandises par camion et par avion, le renforcement des règlements municipaux et la sécurité, la gestion environnementale, la mécanique automobile et les postes d'essence, les techniciens et les mécaniciens en réparation.

Calendrier

La PSTEN du GN avait pour but de bonifier les salaires pendant un maximum de 16 semaines, conformément aux paramètres définis par le fédéral.

Lorsque le GN a lancé le programme le 1^{er} juin, nous étions conscients que la COVID avait déjà eu des répercussions sur les employeurs et les employés du Nunavut. Nous savions aussi que les différents employeurs avaient différents besoins et préférences concernant le calendrier et le fonctionnement du programme.

Pour leur offrir une certaine flexibilité, nous avons proposé aux employeurs de choisir la date à laquelle ils voulaient *commencer* le cycle de 16 semaines du programme, entre le 1^{er} mai et le 15 juillet 2020.

Examen des demandes

Les agents du ministère des Finances ont étudié les demandes des employeurs dans leur ordre de réception. Ils ont vérifié que l'employeur était admissible selon son secteur, que son personnel travaillait sur le territoire et qu'il était enregistré au Nunavut.

Nous avons aussi examiné les fiches de paie fournies par l'employeur pour déterminer quels employés étaient admissibles à la prime salariale, le montant auquel ils pouvaient prétendre et la prévision du nombre d'heures travaillées sur la période indiquée. Cette méthode nous a permis d'estimer les coûts totaux de la prime salariale pour l'employeur pour le cycle de 16 semaines.

Montant de la prime salariale

Le montant de la prime salariale qu'un employé pouvait recevoir dépendait de son salaire de base. Il s'agissait du montant qu'un employé gagne avant tout ajustement, comme les heures supplémentaires, les impôts, les allocations, les prestations ou les déductions.

- Les personnes dont le salaire horaire était de 20,00 \$ et moins avaient droit à une prime horaire de 5,00 \$.
- Les personnes dont le salaire horaire se situait entre 20,00 \$ et 25,00 \$ avaient droit à une prime du montant nécessaire pour ramener leur salaire horaire à 25,00 \$.
- Les personnes dont le salaire horaire était de 25,00 \$ ou plus ne pouvaient prétendre à la prime salariale.

Tableau 1 : Montant de la prime en fonction du salaire de base

| | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| Salaire | Jusqu'à 20,00 \$ | 20,50 \$ | 21 \$ | 21,50 \$ | 22 \$ | 22,50 \$ | 23 \$ | 23,50 \$ | 24 \$ | 24,50 \$ | 25 \$ |
| Prime | 5 \$ | 4,50 \$ | 4 \$ | 3,50 \$ | 3 \$ | 2,50 \$ | 2 \$ | 1,50 \$ | 1 \$ | 0,50 \$ | 0 \$ |

Coûts salariaux ou administratifs pour l'employeur

Le GN savait que les employeurs auraient des dépenses salariales et administratives supplémentaires à cause de ce programme. Ces dépenses pourraient se matérialiser sous différentes formes : cotisation à l'assurance-emploi, cotisations de l'employeur au Régime de pensions du Canada, primes pour la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, sans compter le temps et le travail nécessaires pour remplir la demande, la logistique administrative et les vérifications inhérentes au programme.

Le GN a aussi pris en compte le fait que la plupart des entreprises territoriales admissibles seraient déjà aux prises avec des difficultés en raison de la COVID-19.

Afin de tenir compte de ces coûts et d'éviter qu'ils n'entravent la participation des entreprises au programme pour le bien de leur personnel, le GN a prévu ajouter un maximum de 10 % au montant de la PSTEN. Ce supplément pour les coûts administratifs dépendait du budget total alloué au programme et de la disponibilité des fonds.

Accord de contribution

Pour recevoir les fonds, les employeurs devaient signer un accord de contribution avec le GN. Cet accord définissait les raisons et les paramètres du financement, ainsi que les responsabilités de l'employeur bénéficiaire. Par exemple, les employeurs devaient convenir de participer à un audit et, au besoin, de fournir des registres de paie montrant qu'ils avaient bien distribué les fonds de la PSTEN aux employés comme prévu.

Exemple de calcul de la PSTEN

Lisa dirige un service de garde agréé dans son quartier et veut que ses employés bénéficient de la PSTEN du GN. Elle pose des questions au ministère des Finances à la mi-juin. Les agents lui confirment que les services de garde agréés sont admissibles et l'accompagnent dans le processus de demande. Lisa fournit des renseignements de base sur la paie pour le calcul du montant de la prime.

Le service de garde emploie cinq personnes au total. En tant que directrice, Lisa gagne 28 \$ de l'heure, donc elle n'est pas admissible. Les deux employés les plus anciens gagnent 21,50 \$ de l'heure et les deux plus récents, 17 \$ de l'heure. Tous les employés travaillent 40 heures par semaine.

Les membres du personnel les plus anciens ont droit à une prime de 3,50 \$ de l'heure pour un total de 25 \$ de l'heure. Les membres du personnel les plus récents ont droit à la prime maximale de 5 \$ de l'heure. Lisa choisit de commencer le cycle de 16 semaines le 1^{er} juillet, car c'est ce qui lui semble le mieux pour son personnel.

Après avoir étudié cette information, le ministère des Finances du GN approuve une prime salariale totale de **10 880 \$**.

$$(3,50 \$/h \times 40 \text{ heures/semaine} \times 16 \text{ semaines} \times 2 \text{ employés}) + (5 \$/h \times 40 \text{ heures/semaine} \times 16 \text{ semaines} \times 2 \text{ employés}) = 4 480 \$ + 6 400 \$ = 10 880 \$$$

Après que Lisa ait signé un accord de contribution, le ministère des Finances du GN lui envoie **8 704 \$** pour couvrir 80 % du total de la prime salariale convenue. Le ministère lui envoie aussi un *complément* de **870 \$** pour couvrir les coûts salariaux et administratifs afférents.

Les 16 semaines suivantes, Lisa distribue la PSTEN à ses employés en bonifiant leur salaire. À la fin du mois d'octobre, au bout du cycle de 16 semaines, les agents du ministère des Finances appellent Lisa pour commencer leur examen. Lisa fournit les fiches de paie de son entreprise pour montrer qu'elle a bien distribué la PSTEN à ses employés. En outre, Lisa montre qu'elle a payé un de ses employés deux heures de plus par semaine pour nettoyer le service de garde (42 heures par semaine pour le cycle). Comme ces heures n'étaient pas couvertes dans l'accord de contribution initial, Lisa a déposé une autre demande auprès du ministère à ce sujet.

Comme il restait suffisamment de fonds dans le programme pour couvrir ces heures supplémentaires, le ministère a pris en charge ce qui restait, à hauteur de 20 % de la prime salariale (**2 176 \$**) et de 20 % de frais administratifs (**218 \$**), ainsi qu'un complément de **112 \$** pour couvrir les deux heures de nettoyage supplémentaires ($3,50 \text{ \$/h} \times 2 \text{ heures supplémentaires/semaine} \times 16 \text{ semaines}$), et **11 \$** pour les frais administratifs supplémentaires. Au total, le service de garde a reçu **12 091 \$** ($10\,880 \text{ \$} + 1\,088 \text{ \$} + 112 \text{ \$} + 11 \text{ \$}$).

Paiements, retenues et audits

Le GN a initialement versé un maximum de 80 % de la prime salariale approuvée et retenu les 20 % restants jusqu'à ce que l'employeur remplisse certains autres critères. Les employeurs devaient notamment produire des registres de paie illustrant qu'ils ont bien versé la prime aux employés admissibles. Cette méthode permet au GN de distribuer rapidement les fonds aux travailleurs par l'entremise des employeurs, tout en garantissant un certain niveau de contrôle et de motivation pour que le programme fonctionne comme prévu.

Communications

Le GN a fait connaître la PSTEN de plusieurs façons, à commencer par un avis public et un appel de candidatures le 1^{er} juin 2020. Il a aussi créé une adresse électronique dédiée : NEWWP@gov.nu.ca.

En collaboration avec le ministère de l'Éducation et après l'avis public, les agents du ministère des Finances du GN ont communiqué directement avec les fournisseurs de services de garde agréés du Nunavut pour leur parler du programme.

Le GN a ensuite émis un deuxième appel de candidatures le 25 juin pour les nouveaux secteurs admissibles. Il en a aussi profiter pour allonger la période de participation de deux semaines, du 15 juin au 1^{er} juillet 2020, ce qui a donné un peu plus de souplesse aux employeurs pour décider de la date de début de leur cycle de 16 semaines, tout en donnant le temps à ceux qui avaient fermé pendant la pandémie de reprendre leurs activités et de profiter de ce programme.

Pendant l'été, les agents du ministère des Finances ont étroitement collaboré avec les employeurs intéressés et ceux qui les avaient contactés à propos du programme. Nous les avons aussi aidés à comprendre le processus de demande pour faciliter la prise en charge. Et nous avons communiqué directement avec les employeurs susceptibles de pouvoir bénéficier de ce programme, mais qui n'avaient pas encore déposé de demande.

Le GN a émis un autre message d'intérêt public le 16 septembre pour rappeler aux employeurs admissibles qu'ils avaient jusqu'au 30 pour soumettre leur demande. Les agents du ministère ont alors communiqué avec toutes les municipalités qui n'avaient pas encore demandé à bénéficier de la PSTEN.

Depuis le début, le GN a fait traduire tous les documents de communications dans toutes les langues officielles.

Fin septembre 2020, afin d'attirer l'attention sur le programme avant l'échéance, le ministre des Finances a fait une déclaration ministérielle sur la PSTEN à l'Assemblée législative.

Données et estimations

Le financement du gouvernement du Canada pour les initiatives nationales de subventions salariales était temporaire. Le GN a conçu la prime salariale des travailleurs et travailleuses essentiels en conséquence.

Les employeurs avaient jusqu'au 30 septembre 2020 pour soumettre une demande de PSTEN, soit quatre mois après le lancement du programme (début juin).

Les données suivantes dressent un premier bilan du programme au 1^{er} octobre 2020, et sont tirées des demandes dûment remplies que le GN a reçues jusqu'à cette date butoir.

Veillez noter que les chiffres ci-dessous ne constituent pas le bilan final du programme.

En effet, le programme de la PSTEN se prolongera après le 30 septembre, car le cycle de 16 semaines n'est pas terminé pour de nombreuses entreprises. Par exemple, si une entreprise a choisi d'entamer le cycle de 16 semaines le 15 juillet (c.-à-d. la date la plus tardive à laquelle on pouvait entamer le programme) bonifiera les salaires de ses employés jusqu'à la fin octobre. C'est seulement après cette date que les agents du ministère des Finances pourront terminer les audits.

Ces audits permettront aux agents du ministère de vérifier les sommes finales, c'est-à-dire la valeur des primes salariales versées aux employés en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées pendant les 16 semaines, et non pas les seules estimations fournies par les employeurs dans leur demande. Une fois cette tâche terminée, les agents verseront les fonds retenus pour ajuster les montants finaux aux montants reçus par les travailleurs.

Les résultats présentés sont préliminaires pour une autre raison. En effet, le ministère a reçu des demandes d'employeurs juste avant la date butoir du 30 septembre. Au moment de rédiger ce rapport (début octobre), les agents étaient toujours en train de traiter ces demandes. S'ils ont droit à la PSTEN, leur candidature et les montants correspondants auront une légère incidence sur les résultats finaux du programme.

Pour ces raisons, veuillez considérer les chiffres exposés ici comme des estimations susceptibles d'être révisées.

Statistiques du programme :

À ce jour, le GN a accepté **65 employeurs** en tout pour ce programme et étudie actuellement trois autres candidatures soumises juste avant la date butoir.

Sur les employeurs approuvés, 20 (31 %) ont soumis une demande pendant la phase 1 et 45 (69 %) pendant la phase 2.

Le GN a refusé un seul employeur qui ne répondait pas aux critères du programme.

Grâce à la PSTEN, le GN a pu soutenir financièrement **1 759 employés**. Même si le programme apporte un soutien dans divers secteurs, la plupart des employeurs retenus étaient des services de garde, des épiceries ou d'autres magasins de détail. Les employeurs ont été regroupés par secteur aux fins internes du programme et non en fonction de systèmes de classification officiels comme le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

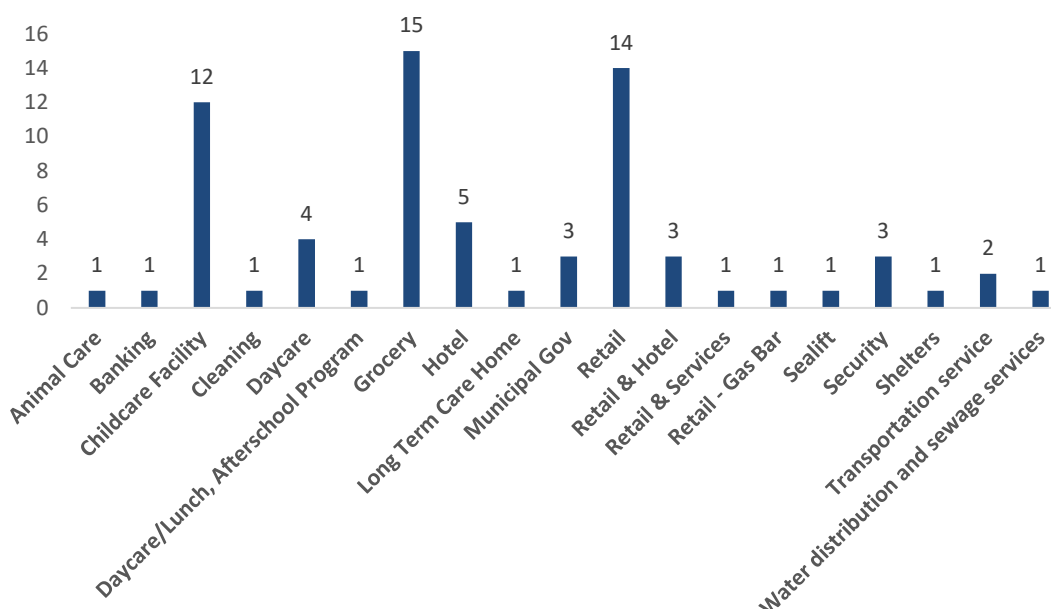
Le nombre d'employés admissibles (gagnant moins de 25 \$ de l'heure) allait de quelques-uns (deux ou trois) par demande à un grand nombre de personnes, en particulier dans les plus grands magasins de détail du territoire.

Au total, selon les estimations des employeurs au moment où ils ont soumis leur demande, nous prévoyons que les fonds de la PSTEN serviront à bonifier plus de 410 000 heures de salaire.

Protection de la vie privée et PSTEN

Le GN vise l'équilibre entre transparence et protection de la vie privée. Le rapport contient des renseignements à l'échelle du programme, et donne la liste des employeurs qui en ont bénéficié, mais pas de renseignements sur des employeurs ou des employés individuels.

Tableau 1 : Employeurs admissibles à la PSTEN, par secteur du programme (données préliminaires)



Note : Les employeurs ont été regroupés par secteur aux fins internes du programme et non en fonction de systèmes de classification officiels.

Beaucoup d'employés travaillent à temps plein et recevront donc un supplément salarial pour 37,5 à 40 heures par semaine pendant 16 semaines. Les employeurs ont aussi demandé des compensations pour les employés à temps partiel, ce qui représente en moyenne environ 27 heures par semaine par employé.

La plupart des employeurs du Nunavut ont sollicité une prime salariale de 2 à 5 \$ de l'heure. En moyenne, ils ont demandé 4,37 \$ de l'heure pour leurs employés.

Jusqu'ici, le GN a dépensé 2,573 M\$ en soutien salarial et 0,257 M\$ en coûts salariaux, ce qui s'élève au total à 2,830 M\$.

Sur ces montants autorisés, le GN a débloqué plus de 2,04 M\$ (environ 80 %) pour les versements initiaux. Le reste de ces fonds est retenu par le ministère, comme prévu dans le cadre de ce programme. Une fois que les employeurs auront confirmé qu'ils ont bien versé la prime à leurs employés et indiqué le nombre exact d'heures travaillées, le GN versera le reste du montant.

Examen et évaluation du programme

Les fonds du gouvernement du Canada étaient destinés à financer des programmes provinciaux et territoriaux pour inciter les moins bien rémunérés à travailler pendant la pandémie, en leur offrant une subvention salariale.

La PSTEN aide à atteindre cet objectif. Environ 1 800 travailleurs du Nunavut, employés dans 65 entreprises différentes, ont bénéficié ou bénéficient actuellement de la PSTEN qui bonifie leur salaire de base. Grâce à la PSTEN, les salariés nunavois de divers secteurs peuvent compter sur plus de 2,5 M\$ de plus pour leurs heures travaillées. C'est un avantage à court terme.

Les répercussions du programme, plus nuancées à long terme, sont plus difficiles à estimer. En dehors de quelques cas dans des sites miniers isolés, le premier cas de COVID-19 ne s'est déclaré qu'en novembre 2020. Nos entreprises n'ont donc pas été touchées de la même façon qu'ailleurs au Canada. Comme pour de nombreuses autres questions territoriales, notons qu'il est difficile d'obtenir des données détaillées sur la population active au Nunavut, surtout en quelques mois seulement. Il est difficile d'estimer dans quelle mesure la PSTEN a influé sur le comportement de la population active, notamment de savoir si la subvention a encouragé les gens à travailler plus ou à ne pas démissionner.

Les agents du ministère des Finances du GN ont encore à terminer les audits des employeurs et à procéder à quelques travaux de conformité. Nous voulons vérifier que tous les employeurs ont bien redistribué l'intégralité de la prime à leurs employés, comme convenu. Le succès de l'opération dépend en partie des conclusions des audits.

Sur le plan administratif, nous sommes satisfaits à l'interne de la façon dont nous avons conçu le programme, compte tenu du court préavis et du calendrier serré qui nous ont été donnés. Dans la plupart des cas, les employeurs semblaient avoir bien compris le fonctionnement du programme lorsqu'ils soumettaient leur demande, ce qui montre un bon travail de communication.

Sur le plan budgétaire, le gouvernement du Canada a complètement couvert les primes versées. Le ministère des Finances a affecté l'équivalent d'environ un employé à l'administration du programme.

Dans l'ensemble, la participation au programme correspondait aux prévisions initiales, même si elle était un peu inférieure à ce que nous espérions. Au total, le gouvernement du Canada a octroyé 3,9 M\$ au GN pour ce programme selon les estimations du nombre d'employeurs et d'employés potentiellement admissibles. Jusqu'ici, si l'on s'appuie sur le nombre de demandes de PSTEN et les critères définis, le GN s'attend à déboursier un peu moins de 3 M\$

Prochaines étapes

Le ministère des Finances s'emploiera à auditer les derniers des employeurs retenus, ce qui devrait être fait dans les deux mois qui viennent.

Personne-ressource

Veillez communiquer avec le ministère des Finances (NEWWP@gov.nu.ca) si vous avez des questions concernant ce programme.

Annexe : employeurs participant au programme

| | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Garderie Aakuluk | Co-op Koomiut |
| Épicerie Arctic Ventures | Co-op de Kugluktuk |
| Société Ajajaa Pairivik | Garderie Mianiqsivik Pairivik |
| Arctic Cooperatives Ltd. | Co-op Mitiq |
| Aurora Security | Municipalité d'Igloodik |
| Garderie Cambridge Bay | Municipalité de Qikiqtarjuaq |
| Chesterfield Inlet Holding Corp. | Co-op de Naujaat |
| CIBC | Nunavut Airport Services Ltd. |
| CPE Les Petits Nanooks | Nunavut Moving Services |
| Dépanneur DJ Specialties | Nunavut Sealink and Supply Inc. |
| EPS Store Ltd. | Co-op de Padlei |
| Eskimo Point Lumber Supply & Airport Services Ltd. | Co-op Paleajook |
| Co-op de Grise Fiord | Co-op de Pangnirtung |
| Co-op de Hall Beach | Garderie Paraivik |
| Hameau de Baker Lake | Pimaksirvik Corporation |
| Hameau de Baker Lake | Garderie Piruqsiq |
| Hameau de Kugluktuk | Co-op Pitsiulak |
| Co-opd' Igloodik | Qikiqtani Retail Services Ltd. |
| Co-op d'Ikaluktutiak | Co-op de Qikiqtaq |
| Garderie de la société Illaliuvik | Co-op Savavik |
| Société protectrice des animaux d'Iqaluit | Scarlet Security Services |
| Garderie Inuktitut d'Iqaluit | Garderie Shared Care |
| Co-op d'Issatik | Co-op Taqqut |
| Garderie Ivavik | North West Company |
| Garderie de la société Kakayak | Co-op Tudjaat |
| Société Kataujaq | Co-op Tulugak |
| Co-op Katudgevik | Garderie Tundra Buddies |
| Garderie Kids on the Beach | Co-op Tununiq Sauniq |
| Co-op Kimik | Poste d'essence 4624 Nunavut Ltd. |
| Co-op Kissarvik | 902776 NWT Ltd. Frobisher Inn |
