

# Consultation sur le pilier de la main-d'œuvre de l'Ontario : Un commentaire



Canadian Council for Youth Prosperity  
Conseil Canadien pour la Réussite des Jeunes

**Question 09**  
**septembre 2021**

## Qu'avons-nous fait ?

En juillet 2021, le CCRJ (Conseil canadien pour la réussite des jeunes) a été invité à participer à une consultation du gouvernement de l'Ontario (ministère du Travail) menée par [le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail](#) composé de sept personnes nommées par le ministère. L'objectif des consultations était de contribuer à la reprise économique de l'Ontario et de « fournir des recommandations pour positionner l'Ontario comme le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, garder et récompenser les travailleur.euse.s ». Ce commentaire vise à partager avec le public notre expérience de la consultation et nos opinions sur le processus. Le comité de relance, composé d'économistes, de spécialistes de la politique publique, d'universitaires, d'avocat.e.s, d'entrepreneur.e.s technologiques et des sociétés de capital-risque, a articulé la consultation autour des trois piliers de la main-d'œuvre et des questions suivantes :

1. **Relance économique** : Comment faire de l'Ontario la meilleure juridiction avec une main-d'œuvre et une offre de talents de classe mondiale ?
2. **Renforcer la position concurrentielle de l'Ontario** : Dans une économie de plus en plus éloignée, mondiale et technologiquement avancée, comment ferons-nous pour que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, garder et récompenser les travailleur.euse.s ?
3. **Supporting workers**: How to ensure Ontario's technology platform workers benefit from flexibility, control, and security?

Les piliers abordent ensemble des thèmes et des aspects importants du travail dans un contexte de pandémie, tels que la formation de la main-d'œuvre (pilier 1), la transition vers le travail à distance/hybride et sa normalisation (pilier 2) et les conditions d'emploi pour les travailleur.euse.s précaires, qui comprennent les travailleur.euse.s des plateformes technologiques comme Uber et Foodora (pilier 3). Chaque pilier avait sa propre séance de consultation virtuelle, le CCRJ étant invité à des séances sur le pilier 2 (**Renforcer la position concurrentielle de l'Ontario**), les deux sous-thèmes de ce pilier étant « Attirer et garder les talents en Ontario dans un monde de travail virtuel » et « TalentMatch.Ont pour les employeurs et les employé.e.s ».

[1] Site Web du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail.

## Qu'est-ce qu'une « consultation », et quel en était l'objectif ?

Des consultations de ce type sont normales à tous les niveaux de gouvernement au Canada, et constituent un processus gouvernemental normal dans les démocraties lorsqu'il s'agit de créer ou d'ajuster une politique, car ceux et celles qui risquent d'être les plus touché.e.s (les parties prenantes) par tout changement de règle ou de politique devraient avoir leur mot à dire dans l'élaboration de leur propre situation. L'objectif principal de ces consultations, comme de toute autre consultation, est d'entendre les opinions et les points de vue éclairés de ceux et celles qui opèrent dans un domaine/secteur particulier et qui seront affecté.e.s par les changements de politique que le gouvernement doit y apporter. Dans ce cas-ci, il s'agissait d'entendre les intervenant.e.s du marché du travail (organismes employeurs, employé.e.s, syndicats, universitaires/expert.e.s du travail et de l'éducation) sur ce qu'elles et ils pensaient être les principaux enjeux du marché du travail de l'Ontario, et sur la meilleure façon pour le gouvernement de s'adapter et de répondre à leurs besoins.

En plus de ces consultations en direct, il y avait également la possibilité de faire des soumissions écrites, ce que le CCRJ a également fait et qui peut être [trouvé ici](#). [2]

## Qui d'autre était présent aux consultations ?

À l'exception du CCRJ et d'un professeur de politique publique (Munk School) de l'Université de Toronto, les autres participant.e.s à la consultation étaient essentiellement concentrés dans le secteur de la technologie, principalement du côté des employeur.euse.s/employé.e.s. Il s'agissait de président.e.s de start-up, de sociétés de capital-risque, de consultant.e.s en informatique, de chercheur.euse.s en informatique et en technologie et de représentant.e.s de groupes de ressources humaines.

## Qu'avons-nous dit ?

Au cours de ces discussions, le CCRJ s'est concentré sur l'articulation de la perspective des jeunes à travers les résultats de ses propres recherches et informations. À ce titre, nous avons partagé les résultats des discussions de groupe menées dans le cadre de notre projet Impact COVID, afin de mettre en évidence les questions relatives aux jeunes et la nécessité d'investir dans des domaines liés au développement de la main-d'œuvre des jeunes. Les jeunes ont été touché.e.s de manière disproportionnée par la pandémie parce que les industries qui emploient une plus grande proportion de jeunes, comme les services de restauration et d'hébergement, ont été plus fortement touchées par les limites imposées par la pandémie aux services en personne. De plus, comme les jeunes sont dans les

[2] [Lien vers la brève ici](#)

meilleures années de leur vie et qu'ils restent plus longtemps dans la population active que le reste de la population, il est impératif d'investir dans les questions qui les concernent afin de développer et de renforcer la main-d'œuvre de l'Ontario.

À l'heure actuelle, l'Ontario est à la traîne, notamment par rapport au Québec [3], en ce qui concerne les résultats en matière d'emploi des jeunes. Au fil des ans, on a constaté une augmentation du taux de chômage des jeunes et du taux de NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation). Cela conduit à une main-d'œuvre mécontente et démotivée. L'un des facteurs clés identifiés derrière cette tendance est l'appareil fragmenté d'élaboration de politiques pour le développement de la main-d'œuvre jeunesse de l'Ontario. C'est également un point soulevé par le CCRJ au cours des discussions.

L'un des aspects clés de la discussion a été la flexibilité offerte par le travail indépendant, contractuel ou par l'économie du travail à la demande aux travailleur.euse.s. Le CCRJ a soulevé les inégalités associées à ce type de travail, en particulier pour les jeunes. Si ce type de travail implique une rémunération plus élevée et une plus grande flexibilité pour les professionnel.le.s possédant une expérience et une expertise dans un domaine technique spécifique, il n'est pas de bon augure pour les jeunes travailleur.euse.s du secteur de l'alimentation et de l'hôtellerie.

En outre, la question de la « fracture numérique » a également été soulevée. Le manque d'accessibilité financière et d'accès pour les pauvres des zones urbaines et les résident.e.s des zones rurales respectivement a été souligné comme un problème clé qui entrave la participation de segments de la population de l'Ontario à un monde de plus en plus numérique. De plus, le CCRJ a également souligné que le manque d'accès au matériel informatique pour les personnes à faible revenu est un facteur qui entrave le développement de la littératie numérique et qui nuit donc à la compétitivité de la main-d'œuvre de l'Ontario

Compte tenu des récents rapports sur les déficits de compétences et des études démontrant la demande de diplômes collégiaux parmi les diplômé.e.s universitaires, le CCRJ a recommandé une meilleure reconnaissance des diplômes collégiaux. La désirabilité accrue des diplômes collégiaux sur le marché du travail et l'investissement dans l'amélioration de leur reconnaissance pourraient grandement contribuer à améliorer l'inadéquation des compétences dans la province.

Un autre point soulevé par le CCRJ est l'implication accrue des employeurs dans la formation de leur personnel.

[3] Ensemble, l'Ontario et le Québec constituent 60 % de la population canadienne.

Dans l'ensemble, le Canada a connu une baisse des investissements des employeurs dans la formation de leur main-d'œuvre. En encourageant un investissement accru dans la formation de la main-d'œuvre, en particulier des jeunes employé.e.s, les employeurs peuvent récolter les avantages d'une main-d'œuvre de plus en plus productive, avec des gains globaux pour l'ensemble de la province. L'une des questions soulevées lors de la réunion concernait la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des métiers. Le CCRJ a recommandé de multiplier les interventions sur le marché du travail afin de mettre en évidence les choix de carrière qui s'offrent aux étudiant.e.s dans des domaines autres que l'enseignement universitaire traditionnel.

## Commentaire

En tant qu'organisation à but non lucratif, il a été positif d'être inclus dans cette consultation, ce qui a permis de plaider en faveur d'une reprise incluant les jeunes plus directement auprès des cercles de décision (par le biais du comité). Toutefois, ce processus de consultation soulève quelques points de désaccord qui, selon nous, méritent d'être soulevés.

### *Contenu de la consultation*

Bien que les sessions aient eu des thèmes directeurs comme indiqué ci-dessus, la ligne de questionnement adoptée par les membres du Comité s'est éloignée du thème initial de la session. Les questions posées par le Comité étaient plus générales et se concentraient sur les besoins des employeurs et le type de soutien dont ils et elles avaient besoin pour être compétitif.ve.s par rapport aux autres juridictions. Bien qu'il soit important d'écouter les préoccupations du monde des affaires, car les employeurs représentent une composante importante du développement de la main-d'œuvre, les entreprises sont motivées par le profit et parfois leurs objectifs ne sont pas alignés sur les objectifs publics. Par conséquent, un processus d'élaboration de politique plus holistique aurait impliqué de solliciter l'opinion d'une multitude de parties prenantes, notamment les représentant.e.s des travailleur.euse.s

Les piliers et les sous-thèmes des sessions comportaient également certaines prémisses qui méritent d'être examinées. Premièrement, étant donné que la récession induite par la pandémie a entraîné une augmentation du chômage, l'accent mis sur l'offre de main-d'œuvre plutôt que sur la demande (réembauche) dans les deux premiers piliers (travailleur.euse.s/compétences) est discutable. Si le troisième pilier s'intéresse aux travailleur.euse.s indépendant.e.s, l'expression « bénéficier de la flexibilité » suppose que

les travailleur.euse.s indépendant.e.s jouissent des conditions de leur travail. Dans le cadre d'une consultation menée principalement auprès d'employeurs et d'entrepreneur.e.s technologiques, il n'est pas surprenant que le point de vue dominant soit que le statut d' « entrepreneur.e indépendant.e » [4] est formidable et donne aux travailleur.euse.s la possibilité de faire autre chose de leur temps ; il convient également de noter que cet arrangement permet aux employeur.euse.s d'économiser de l'argent sur les coûts de fonctionnement et les avantages/protection des travailleur.euse.s.[5]

Si cela peut être vrai pour les travailleur.euse.s plus âgé.e.s et plus expérimenté.e.s du secteur des technologies, c'est-à-dire les analystes, les développeur.euse.s et les ingénieur.e.s qui gagnent le plus, ce n'est pas le cas pour tous les autres. Par exemple, les travailleur.euse.s non technologiques ou les jeunes, qui ont besoin de temps pour acquérir des compétences sur le tas, d'avantages sociaux et d'une certaine sécurité d'emploi que de tels arrangements d'entrepreneur.e.s indépendant.e.s n'offrent pas. Le travail précaire, qui comprend le « travail à la demande », se caractérise par une combinaison « d'incertitude, de faibles revenus et d'avantages sociaux limités ». [6] En fait, les jeunes Canadien.ne.s ont également le taux de participation le plus élevé de tous les groupes démographiques canadiens à ce type d'emploi précaire, plus de la moitié des jeunes (58 %) ayant déclaré occuper un tel emploi en 2019, et près de la moitié (42 %) d'entre eux et elles comptant sur ces emplois comme principale source de revenu. [7] Par conséquent, tenter de normaliser ou d'étendre ces arrangements dans la province ne serait pas de bon augure pour l'avenir des travailleur.euse.s non technologiques ou des jeunes, ainsi que pour le bien-être économique et l'avenir de la province dans son ensemble.

Cependant, CCRJ était l'un des deux seuls participants non liés à la technologie ou à l'entrepreneuriat dans nos deux sessions. En tant que seule voix des jeunes et du secteur non technologique impliquée dans nos consultations, nous avons apporté une perspective différente et nécessaire dans les consultations. S'il est possible que les soumissions écrites proviennent d'un plus grand nombre d'agent.e.s, une consultation sur le marché du travail ne devrait pas se limiter au secteur des technologies. Pour une consultation sur le travail

[4] C'est ainsi que sont classés les travailleur.euse.s des plateformes technologiques (Uber, Foodora, etc.).

[5] Bargaining Tech: Strategies for Shaping Technological Change to Benefit Workers, by Jim Stanford and Kathy Bennett (Vancouver: Centre for Future Work), June 2021, pp. 18-22; <https://centreforfuturework.ca/wpcontent/uploads/2021/06/Bargaining-Tech.pdf>.

[6] Future of Work is Now: Creating Decent Work Post-Pandemic by Sunil Johal (Public Policy Forum) June 2020.

[7] *Taille et caractéristiques du travail informel (Gig) au Canada* par la Banque du Canada. Juin 2019. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s sont classé.e.s comme tel.le.s par les plateformes basées sur les TIC, telles que Uber, Amazon, etc., et ne peuvent donc pas bénéficier de l'assurance-emploi ou d'autres mesures de protection des travailleur.euse.s. La jeunesse désigne ici les personnes âgées de 18 à 24 ans



qui affecte directement 63,5 % des Ontarien.ne.s de 15 ans et plus [8] et beaucoup plus indirectement, il devrait y avoir un groupe de participant.e.s plus large et plus diversifié, plus représentatif de ceux et celles qui pourraient être les plus affecté.e.s ou qui bénéficieraient le plus de l'amélioration des 3 piliers décrits. Les discussions, et par extension les décisions prises en aval, auraient bénéficié d'autres voix, notamment des représentants syndicaux, des conseillers d'orientation professionnelle, des économistes du travail et d'une présence accrue du secteur des services sociaux et de l'emploi. Cette diversité d'opinions aurait été bénéfique, par exemple, dans le cadre d'une conversation sur l'amélioration des conditions d'emploi des travailleur.euse.s précaires, qui incluent les travailleur.euse.s des plateformes technologiques (à la demande). Ici, les employeurs, les entrepreneur.e.s technologiques et les investisseur.euse.s en capital-risque ont des points de vue différents de ceux des jeunes, des représentant.e.s de syndicats ou des économistes du travail, car ces dernier.ère.s comprennent qu'une économie ne peut pas se composer uniquement de travailleur.euse.s technologiques, d'entrepreneur.e.s et de contractuel.le.s indépendant.e.s.

[8] Juillet 2021 Taux de participation au marché du travail de l'Ontario (indique la part de la population âgée de 15 ans et plus qui travaille ou qui cherche activement du travail. [Tableau 14-10-0287-03 Caractéristiques de la population active selon la province, mensuel, désaisonnalisé](#)

## Processus

Outre le contenu de la discussion, le processus de consultation aurait pu être plus solide et ouvert.

Notre opinion sur ce processus provincial s'appuie sur les expériences précédentes du CCRJ en matière de consultations, ainsi que sur les impressions des autres parties prenantes. [9] Plus tôt dans l'année, le CCRJ a participé aux consultations du gouvernement fédéral sur les ajustements à apporter à la réglementation du travail dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, en particulier le « droit à la déconnexion ». [10] Ces consultations ont comporté environ 9 cycles itératifs au cours desquels les participant.e.s se sont rencontrés et ont fait part de leurs réactions aux fonctionnaires du ministère fédéral du travail et des ressources humaines. Ces fonctionnaires retournent à leur tour dans leur ministère pour vérifier si les données correspondent aux points soulevés lors des consultations et renvoient un retour d'information aux participants, qui transmettent également le retour d'information du gouvernement à leurs électeur.trice.s, avant de revenir pour un nouveau cycle de consultation. Alors que la consultation fédérale a duré un mois et demi, les consultations ontariennes ont duré un peu moins d'un mois, se sont déroulées au milieu de l'été, lorsque les travailleur.euse.s prennent souvent des congés, et ont eu un délai très court pour la présentation des mémoires – la date limite était une semaine après nos séances de consultation virtuelle. Alors que le groupe d'experts fédéral comptait des représentants de tous les secteurs réglementés au niveau fédéral (entreprises indépendantes, associations bancaires, secteur de l'extraction, associations de transport routier et représentants syndicaux) et des ONG, les consultations auxquelles nous avons assisté étaient presque entièrement composées de participants issus uniquement du secteur technologique. Enfin, alors que les consultations fédérales ont été menées et convoquées par des employé.e.s du gouvernement fédéral provenant des ministères susmentionnés, la session de l'Ontario a été menée et convoquée par une combinaison d'une société de sondage et de membres du comité de la main-d'œuvre.

Jim Stafford, du Centre for Future Work, fait également une observation similaire, qualifiant cette série de consultations ontariennes de « précipitée » et mettant en contraste son calendrier et la diversité (ou le manque de diversité) des participant.e.s, avec les consultations précédentes du gouvernement de l'Ontario sur le travail, comme l'examen des lieux de travail de 2015-17, qui comptait des expert.e.s indépendant.e.s de tous les secteurs et des recherches originales commandées.



Le gouvernement de l'Ontario devrait être félicité pour avoir tenté de résoudre les problèmes urgents de main-d'œuvre que la pandémie a exacerbés. Cependant, pour traiter véritablement de l'avenir du travail en Ontario et l'améliorer, cette consultation doit inclure un champ de questions plus large et une meilleure représentation des travailleur.euse.s pour lequel.le.s le gouvernement prétend faciliter la vie.

[11] Mémoire du Centre for FutureWork au Comité consultatif sur le rétablissement de la main-d'œuvre de l'Ontario. p 8.