

Mémoire d'Unifor au Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail

Juillet 2021

Table des matières

À propos d'Unifor	3
L'économie de l'Ontario et la COVID-19	3
La feuille de route d'Unifor pour rebâtir en mieux	5
Principaux points à prendre en compte par le Comité de la relance du marché du travail	6
Axe n° 1 de la relance : Reprise économique	7
Investissements dans l'enseignement postsecondaire	7
Investissements dans les compétences professionnelles avancées pour les emplois futurs	8
Investissements dans la formation aux compétences essentielles, tables multipartites sur les compétences et la stratégie de développement	9
Des normes du travail plus strictes pour encourager une bonne croissance de l'emploi – encourager la participation au marché du travail	10
Axe n° 2 de la relance: Renforcement de la position concurrentielle de l'Ontario.....	12
Stratégies de croissance industrielle ciblées et développement de la chaîne d'approvisionnement	13
Investissements dans les infrastructures sociales de base, notamment l'assurance-médicaments, les services de garde d'enfants, les transports en commun, les logements abordables et l'accès universel à la large bande.	14
Axe n° 3 de la relance : Soutien aux travailleurs	16
Résumé et conclusion	17
Ressources.....	18

À propos d'Unifor

Unifor représente environ 163 000 membres en Ontario dans divers secteurs, notamment le commerce de détail, le tourisme, les jeux, l'entreposage et la livraison, l'automobile, l'aviation, les soins de santé et les soins de longue durée, les télécommunications, les médias, l'éducation postsecondaire, les mines, le pétrole et le gaz.

Bon nombre de nos membres ont été aux premières lignes de la crise de la COVID-19 et ont fait l'expérience directe de son impact sur les travailleuses et travailleurs de l'Ontario et leurs familles. Notre mémoire au Comité consultatif sur la relance du marché du travail s'appuie sur les dures leçons que nos membres ont dû tirer de la crise de la COVID-19 et des répercussions économiques de la pandémie, qui a gravement touché un certain nombre de secteurs qu'Unifor représente.

Dans ce qui suit, l'attention est d'abord attirée sur certains des principaux défis sectoriels et du marché du travail en Ontario pendant la crise, avant d'aborder les trois piliers identifiés par le comité comme les principales pierres de touche de l'avenir du travail dans la province.

L'économie de l'Ontario et la COVID-19

Comme l'a documenté Unifor dans son rapport mensuel [Observations sur le marché du travail](#) au cours des derniers mois, le marché du travail de l'Ontario a connu certaines des perturbations les plus graves pendant la crise de la COVID-19, avec un taux de chômage qui a été, en moyenne, plus élevé que celui de la plupart des autres régions canadiennes. Seul le Canada atlantique a connu un taux de chômage plus élevé et soutenu depuis le début de la pandémie.

Au sommet de la première vague, en mai 2020, l'Ontario a perdu bien plus de 1,1 million d'emplois, ce qui représentait environ 14 % de sa population active. Le taux de chômage a atteint 13,5 % et le taux d'emploi a chuté de près de 8 points de pourcentage de février à mai 2020. Si une légère amélioration a été constatée après les première et deuxième vagues de la pandémie, la réintroduction tardive des mesures de santé publique lors de la troisième vague a fait que le taux de chômage continue d'osciller autour de 9-10 %. En mai 2021, quatre des cinq taux de chômage les plus élevés des régions métropolitaines de recensement (RMR) du Canada se trouvaient en Ontario : Belleville, St. Catharines-Niagara, Windsor et London.

Bien sûr, ces impacts ont été très inégaux et vécus différemment selon l'endroit où l'on se trouve sur le marché du travail. Par exemple, entre février et mai 2020, les emplois à temps partiel en Ontario ont diminué de près de 30 %, contre 12 % pour les emplois à temps plein. Pendant ce temps, le taux de chômage provincial des femmes – qui était égal à celui des hommes avant la crise – a grimpé d'un point de pourcentage en mai 2020 et est resté élevé depuis. Ce qui est peut-être le plus frappant, c'est que près d'un tiers des jeunes de 15 à 24 ans se retrouvaient dans les rangs des chômeurs en mai 2020, alors qu'ils n'étaient qu'un sur dix au début de l'année 2020. En outre, les

Autochtones ont connu une plus forte augmentation du chômage que les non-Autochtones dans tout le Canada, y compris en Ontario. En d'autres termes, la crise a mis à nu les obstacles importants auxquels se heurtent les cohortes de travailleuses et travailleurs les plus vulnérables pour obtenir un emploi sûr et bien rémunéré en Ontario.

Les profondes inégalités du marché du travail que la crise de la COVID-19 a mises en évidence se sont étendues au niveau sectoriel, les industries du secteur des services en Ontario ayant subi la plus grande partie des pertes d'emplois, tandis que les secteurs où les travailleuses et travailleurs pouvaient facilement faire la transition vers le travail à domicile ont vu l'emploi se maintenir ou même augmenter. Comme l'ont constaté de nombreux membres d'Unifor en Ontario, les travailleuses et travailleurs des secteurs du transport aérien, de l'hôtellerie, de la vente au détail et des jeux ont subi d'importantes réductions d'emplois, et de nombreux lieux de travail sont restés pratiquement à l'arrêt depuis le début de la pandémie. On ne sait toujours pas combien de travailleuses et travailleurs qui ont perdu leur emploi retrouveront leur emploi précédent et combien devront faire la transition vers de nouveaux employeurs ou même vers des industries complètement différentes au fur et à mesure que les plans de réouverture se déploient.

Les industries manufacturières ont également connu d'importantes mises à pied durant la phase initiale de la pandémie, mais elles se sont largement rétablies depuis. La pandémie a toutefois révélé à quel point la perte de capacité de fabrication nationale a été préjudiciable à la capacité de l'Ontario à répondre aux crises et à prévenir les ralentissements profonds, par exemple grâce à des équipements de protection individuelle, des ventilateurs et même des produits pharmaceutiques et des vaccins fabriqués au Canada.

Les inégalités liées au genre et à la race, qui étaient une caractéristique constante de la crise de la COVID-19, se sont étendues au-delà des chômeurs aux communautés et aux travailleuses et travailleurs les plus touchés par les infections à la COVID-19. Les travailleuses et travailleurs racialisés et faiblement rémunérés ont connu des taux disproportionnés de maladies graves menant à l'hospitalisation et à la mort. C'était particulièrement le cas dans les établissements de soins de longue durée, les entrepôts et d'autres formes de travail de première ligne essentiel où les femmes et les travailleurs racialisés sont fortement concentrés, et qui n'ont pas reçu de conseils préventifs ou d'équipement de protection individuelle adéquats de la part du gouvernement de l'Ontario. De plus, l'application des règles liées à la COVID-19 était faible et a permis aux infections de se propager malgré les conseils d'experts sur la façon de réduire les infections.

Les jours de congé de maladie payés, dont Unifor et d'autres défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs ont souligné à maintes reprises qu'ils auraient fait baisser les taux de transmission dans ces lieux de travail de première ligne, ont été introduits beaucoup trop tard dans la troisième vague et n'offraient que trois jours de congé payés temporaires. L'Ontario continue d'avoir trop peu de jours de congés payés pour avoir un impact significatif sur les taux de transmission. La réglementation demeure totalement insuffisante pour protéger les travailleuses et travailleurs en cas d'urgence de santé publique dans la province.

La feuille de route d'Unifor pour rebâtir en mieux

Dès le début de la crise, Unifor a publié sa feuille de route intitulée Rebâtir en mieux, qui demandait aux gouvernements du Canada d'affronter de front les défis économiques posés par la pandémie. Le document montrait que toute réponse à la pandémie devait inclure des politiques et des programmes qui assureraient que le pays sorte de la crise sur des bases économiques plus solides, avec un marché du travail résilient et des industries capables de résister à de futures tempêtes inattendues.

La feuille de route préconise notamment la revitalisation du système de sécurité du revenu du Canada (y compris des jours de congé de maladie payés permanents, un salaire minimum porté à 60 % du salaire médian des travailleurs à temps plein, et le renforcement de la sécurité et des normes d'emploi), des investissements importants dans les emplois verts et la décarbonisation (expansion des énergies renouvelables, transport en commun sans émissions, technologies propres dans le secteur de l'automobile et les secteurs connexes, et un fonds pour une transition juste), des dépenses d'infrastructure essentielles pour les travaux publics et le transport en commun, liées à des marchés publics nationaux, une reconstruction de la capacité industrielle nationale tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et des plans de sauvetage qui profitent aux travailleuses et travailleurs plutôt qu'aux dirigeants et aux actionnaires des entreprises.

La pandémie a accru les inégalités entre les régions et les groupes marginalisés. Plutôt que de revenir au statu quo qui a laissé des milliers de personnes et de familles se battre pour s'en sortir ou, pire encore, de créer de nouvelles lois et de nouveaux règlements qui pousseront encore plus de personnes dans la pauvreté et l'exclusion économique, l'Ontario devrait mettre en œuvre un ensemble de politiques solides, axées sur les travailleuses et travailleurs et les personnes, qui améliorent la qualité de l'emploi et la qualité de vie de chacun.

Bien que le gouvernement ait fait avancer les choses sur certains fronts, il reste beaucoup à faire. L'Ontario, en particulier, a largement adopté une attitude réactive face à la crise, réagissant de manière ad hoc aux conséquences directes de la pandémie plutôt que de jeter les bases d'une économie plus forte, plus équitable et plus résiliente. Dans sa présentation dans le cadre du budget 2021 de l'Ontario, Unifor a demandé au gouvernement provincial de s'attaquer à un certain nombre de failles qui ont été révélées dans le système de soins de santé de l'Ontario et dans l'économie elle-même. Il s'agit notamment **de l'instauration d'au moins 7 jours permanents de congés de maladie payés, de l'élimination progressive des foyers de soins de longue durée à but lucratif, de la mise en œuvre d'un régime universel d'assurance-médicaments en partenariat avec le gouvernement fédéral et d'investissements supplémentaires dans les soins de santé et les hôpitaux.**

Unifor a également demandé au gouvernement de l'Ontario de protéger ses travailleuses et travailleurs les plus vulnérables et précaires **en augmentant le salaire minimum provincial à 60 % du salaire médian à temps plein (15,86 \$ en 2020) et en augmentant les salaires des travailleuses et travailleurs de première ligne du**

secteur public dans les domaines des soins de santé, de l'éducation et des services sociaux; en investissant dans le secteur manufacturier en partageant les coûts d'achat de véhicules de transport en commun municipaux fabriqués au Canada et en travaillant avec les gouvernements fédéral et municipaux sur une stratégie ciblée de développement de l'automobile qui prévoit des investissements de grande valeur dans des programmes de produits et de composants de véhicules à émission zéro (VEZ). Le financement provincial visant à soutenir le réoutillage de l'usine de montage d'Oakville de Ford pour produire de nouveaux véhicules électriques était une contribution bienvenue et nécessaire à l'avenir de l'assemblage automobile en Ontario. D'autres investissements dans la capacité de production de la chaîne d'approvisionnement et dans les compétences des travailleuses et travailleurs sont nécessaires pour maximiser les avantages de cette transition vers l'électrification.

D'autres recommandations de la Feuille de route d'Unifor comprennent un engagement de l'Ontario à **investir à long terme dans l'infrastructure physique et sociale essentielle, y compris la mise en place de services de garde d'enfants universels avec le gouvernement fédéral, le maintien et l'expansion de transports en commun abordables, et la construction d'un plus grand nombre de logements abordables tout en mettant en place de meilleures protections contre les expulsions et les augmentations de loyer pour les locataires.**

Principaux points à prendre en compte par le Comité de la relance du marché du travail

Alors que le Comité consultatif de la relance du marché du travail poursuit son mandat d'améliorer les politiques d'emploi et les investissements dans les travailleuses et travailleurs de l'Ontario afin de soutenir la reprise économique, il est essentiel que le fondement de la vision du comité intègre l'inclusion, l'équité et la résilience. Comme nous l'avons souligné ci-dessus, la pandémie a vraiment mis en évidence le nombre de travailleuses et travailleurs de la province qui risquaient de passer entre les mailles du filet d'un ensemble disparate de programmes sociaux et de programmes du marché du travail qui n'étaient tout simplement pas en mesure de protéger les travailleuses et travailleurs précaires contre un ralentissement économique de cette ampleur. Sans les programmes d'urgence de soutien du revenu et des salaires du gouvernement fédéral, il ne fait aucun doute que les programmes d'aide sociale et d'emploi de l'Ontario auraient été poussés à leur point de rupture. Plus inquiétant encore, comme on l'a vu à maintes reprises tout au long de la pandémie, les travailleurs racialisés, les femmes et les jeunes ont souffert de façon disproportionnée des pires effets de la crise économique et la plupart d'entre eux auraient connu des résultats encore pires sans les programmes fédéraux de soutien d'urgence. En outre, on s'attend à ce que des milliers de travailleuses et travailleurs soient contraints de se reconvertir dans de nouvelles carrières en raison de la restructuration économique après la crise, des changements technologiques et de la transition vers les énergies vertes. Il est impératif que le gouvernement mette en place des politiques qui facilitent la transition des travailleuses et travailleurs et leur apportent un soutien tout au long du processus d'ajustement.

Chacun des trois axes de la relance identifiés par le Comité consultatif de la relance du marché du travail doit donc veiller à ce que, à l'avenir, **les politiques d'emploi et les investissements en Ontario fassent de l'inclusion un objectif primordial, avec des politiques et des dépenses ciblées visant à fournir des emplois sûrs et bien rémunérés, y compris pour les travailleuses et travailleurs précaires en marge du marché du travail.** Le mandat du Comité doit également assurer l'équité sur le marché du travail, **en veillant à ce que les normes du travail de la province reconnaissent l'impuissance structurelle à laquelle la grande majorité des travailleuses et travailleurs sont confrontés sur le marché du travail et qui s'attaquent à cette différence de pouvoir en orientant la relance vers l'amélioration du bien-être des travailleuses et travailleurs plutôt que vers les profits des employeurs.**

Le mandat du Comité doit être exécuté **en tenant compte du besoin de résilience des travailleuses et travailleurs face à des crises économiques et de santé publique inattendues – afin que des programmes de soutien soient en place pour aider les travailleuses et travailleurs à traverser des tempêtes inattendues et à se remettre rapidement sur pied – ainsi que de résilience économique,** afin que les industries de l'Ontario soient en mesure de pivoter rapidement face aux changements technologiques rapides et aux déplacements de la demande mondiale.

En gardant à l'esprit ces trois objectifs primordiaux, les sections suivantes présentent les recommandations d'Unifor pour chacun des trois piliers de la relance identifiés par le Comité consultatif sur la relance du marché du travail.

Axe n° 1 de la relance : Reprise économique

Comment faire de l'Ontario le meilleur endroit grâce à une main-d'œuvre et une offre de talents de classe mondiale?

Le gouvernement de l'Ontario doit faire de nombreux investissements afin de faire de l'Ontario le meilleur endroit de compétence en matière de main-d'œuvre et d'offre de talents de classe mondiale. Les investissements nécessaires sont décrits ci-dessous.

Investissements dans l'enseignement postsecondaire

Une main-d'œuvre de classe mondiale ne peut être obtenue que grâce à une éducation de qualité, en particulier au niveau postsecondaire, où les aptitudes et les compétences clés sont développées. Le budget 2021 de l'Ontario marque un pas dans la bonne direction, avec des fonds réservés à l'entretien et à la modernisation des installations et de l'équipement des universités et des collèges de l'Ontario, ainsi qu'un financement ciblé pour les établissements postsecondaires qui connaissent des difficultés financières.

Cependant, la transition vers un modèle de financement basé sur le marché et la performance a entraîné des coupes dans les programmes, en particulier dans le domaine des arts, et a incité les établissements à se concentrer uniquement sur les programmes qui conviennent le mieux à des entreprises particulières, au détriment de

l'offre de possibilités d'éducation bien équilibrées. Le modèle de financement fondé sur le rendement nuira davantage au système d'éducation postsecondaire de l'Ontario en augmentant les inégalités, en diminuant le contrôle de la qualité, en augmentant le travail précaire tout en n'améliorant pas les résultats sur le marché du travail.

Au fur et à mesure que le marché du travail évolue plus rapidement grâce aux changements technologiques et à la transition vers une économie plus verte, les programmes des universités et des collèges évolueront également.

Les stratégies visant à adapter l'éducation à ces changements doivent être élaborées en tandem avec les stratégies industrielles qui visent à orienter la main-d'œuvre vers des secteurs en croissance et très demandés, tout en offrant une éducation de qualité et complète qui constitue une base pour les personnes tout au long de leur carrière.

Par exemple, toute stratégie industrielle qui soutient l'industrie florissante des batteries et des piles à combustible pour les véhicules à émissions zéro (VEZ) devrait inclure un financement qui favorise la recherche et le développement pertinents dans les établissements postsecondaires de l'Ontario.

Le gouvernement doit embaucher des milliers de préposés aux services de soutien à la personne afin de respecter la norme de 4 heures de soins à laquelle s'est engagé le gouvernement Ford l'automne dernier. L'atteinte de cet objectif nécessitera un financement supplémentaire pour les collèges offrant des programmes de formation et des partenariats avec l'industrie. Pour assurer l'accès aux programmes et leur mise en œuvre rapide, **le gouvernement devrait offrir des cours gratuits, intégrer la formation en cours d'emploi et améliorer considérablement les conditions de travail et la rémunération afin que les travailleuses et travailleurs aient confiance en leur capacité de payer les nécessités de la vie et de travailler avec dignité et respect dans le système de soins de longue durée.**

Les obstacles à l'éducation postsecondaire doivent également être éliminés, et la province devrait rétablir le programme de frais de scolarité gratuits mis en place par le gouvernement précédent, qui a permis d'augmenter considérablement le nombre d'inscriptions d'étudiants autochtones, à faible revenu et adultes. L'élimination des frais de scolarité pour les familles à faible revenu est une étape clé vers un marché du travail plus équitable et plus inclusif.

Investissements dans les compétences professionnelles avancées pour les emplois futurs

Les préparatifs pour l'avenir du travail en Ontario doivent être menés par **la formation et le développement de compétences professionnelles avancées, guidés par des informations claires sur le marché du travail et la cartographie sectorielle**. Les rapports actuels sur le marché du travail de l'Ontario reposent en grande partie sur l'Enquête mensuelle sur la population active de Statistique Canada, qui est beaucoup trop générale pour fournir le type de données granulaires sur les capacités industrielles

et les compétences de la population active nécessaires pour tracer des trajectoires potentielles. De plus, les perspectives d'emploi qui sont publiées tous les deux ans ne font qu'illustrer la demande du marché plutôt que de travailler en tandem avec les stratégies industrielles pour soutenir la croissance de l'emploi dans des secteurs ciblés qui seront en transition. **Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences doit fournir des fonds et des ressources pour travailler avec les employeurs individuels et les sections syndicales afin de définir les compétences professionnelles avancées qui sont transférables ou qui deviendront nécessaires à mesure que les industries se transforment en raison des changements technologiques** et de l'évolution vers une économie plus verte.

Le [partenariat](#) d'Unifor avec le College Centennial et le ministère du Travail de l'Ontario est un excellent exemple d'offre de formation axée sur les compétences à des travailleurs sans emploi ou sous-employés dans des secteurs durement touchés par la pandémie. Le programme est axé sur les micro-crédits dans les domaines de la fabrication avancée et de l'automatisation. Les micro-crédits ne doivent pas remplacer le système d'éducation postsecondaire mais peuvent l'améliorer.

Investissements dans la formation aux compétences essentielles, tables multipartites sur les compétences et la stratégie de développement

Dans les cas où les compétences professionnelles essentielles font défaut ou sont incomplètes pour l'avenir du travail en Ontario, le gouvernement devrait établir des tables stratégiques multilatérales sur les compétences et le développement, afin que les organisations de première ligne et les employeurs puissent à la fois fournir des données et recevoir des informations sur les types de compétences recherchées.

En outre, l'Ontario doit **élaborer un mécanisme permettant de reconnaître les compétences essentielles et transférables que les gens ont acquises par l'expérience au travail et dans la vie**. Cela pourrait se faire par le biais d'un processus d'évaluation des compétences de base, qu'elles soient dures ou non. Ce programme doit être offert par les fournisseurs de services d'emploi et les établissements postsecondaires.

Unifor a travaillé avec de nombreuses personnes, travailleurs et apprenants très compétents, et qui sont sur le marché du travail depuis de nombreuses années. Ils ont terminé leurs études secondaires ou postsecondaires il y a de nombreuses années et ils peuvent avoir besoin d'aide pour rafraîchir leurs connaissances sur les exigences d'admission, notamment en ce qui concerne les mathématiques, les sciences et la littératie. **L'Ontario doit mettre au point un mécanisme permettant aux travailleuses et travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences d'admission à une formation professionnelle plus poussée**. Les services accessibles pourraient inclure des tuteurs individuels, des programmes de petites cohortes et des programmes d'écoles secondaires, communautaires et syndicales.

Les centres d'aide aux travailleuses et travailleurs sans emploi (ou « centres d'action ») fournissent un soutien vital aux travailleuses et travailleurs lorsque leurs besoins sont accrus en raison de la perte de leur emploi. Unifor apporte actuellement son aide à cinq de ces centres d'action dans la province de l'Ontario, qui dépendent du financement du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Ces centres fonctionnent dans le cadre d'accords dans le cadre du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre régis par un comité d'adaptation de la main-d'œuvre qui vise à aider directement les membres déplacés touchés par les fermetures d'usines.

Au cours des dernières années, il est devenu évident qu'un plus grand nombre de ces centres d'aide et de partenariats avec les groupes et réseaux de défense des chômeurs sont nécessaires dans tout l'Ontario pour maintenir des services vitaux pour les nouveaux chômeurs, notamment par le biais d'un soutien à la recherche d'emploi par les pairs, d'un recyclage des compétences axé sur les travailleuses et travailleurs et d'une aide pour les demandes d'assurance-emploi. **Le gouvernement devrait affecter un financement annuel dédié pour encourager le développement de centres d'action communautaires, y compris par le biais de parrainages conjoints avec des employeurs, le cas échéant.**

Étant donné que de nombreux travailleurs et travailleuses qui n'étaient peut-être pas admissibles à l'assurance-emploi devront faire la transition vers de nouveaux rôles ou de nouvelles industries après la pandémie, le gouvernement de l'Ontario **devrait assurer l'accès universel aux services d'emploi et fournir un soutien du revenu aux travailleuses et travailleurs sans emploi qui retournent aux études postsecondaires pendant leur transition vers de nouvelles carrières.**

Enfin, le gouvernement, l'industrie et les organisations de travailleuses et travailleurs **doivent convoquer des tables sectorielles pour favoriser le dialogue et le partenariat en matière de développement des compétences.** Ces tables devraient concevoir des centres de formation spécifiques au secteur avec des investissements des employeurs, des gouvernements et des syndicats afin de créer un pool commun de travailleuses et travailleurs hautement qualifiés. Les problèmes d'aller débaucher du personnel devraient être abordés par des investissements dans de meilleures conditions de travail, plutôt que de renoncer à la responsabilité de former les travailleuses et travailleurs pour qu'ils puissent effectuer le travail nécessaire au fonctionnement de leur entreprise.

Des normes du travail plus strictes pour encourager une bonne croissance de l'emploi – encourager la participation au marché du travail

Enfin, **une composante indispensable du premier pilier doit être le renforcement des normes du travail** en Ontario. La pandémie de la COVID-19 a révélé une main-d'œuvre mal préparée à la double menace d'une crise économique et de santé publique. Le déclin de la sécurité de l'emploi et du revenu, combiné à la perte chronique du pouvoir de négociation et à des relations d'emploi de plus en plus précaires, signifiait que le travailleur moyen de l'Ontario était fortement exposé à la fois au virus lui-même et à la menace de perte d'emploi. Ces effets n'ont pas été supportés de manière égale, mais ont touché de manière disproportionnée les jeunes, les travailleurs racialisés et les

femmes, ainsi que les secteurs où le taux de syndicalisation est faible. Il est intéressant de noter que si le Québec a connu un taux de chômage plus élevé au cours des premiers mois de la pandémie de COVID-19, son taux d'activité a subi un impact moindre, ce qui suggère que les travailleuses et travailleurs étaient nettement plus susceptibles de rester attachés à leur emploi. Le Québec a depuis rebondi et affiche le taux de chômage le plus bas du pays depuis quelques mois. Un élément clé du succès relatif du Québec est sans aucun doute son taux plus élevé de couverture de la négociation collective (40 % en mai 2021, contre 27,2 % pour l'Ontario) et des normes du travail plus solides.

Les travailleuses et travailleurs de première ligne de toute la province ont prouvé à quel point leur travail est précieux pour les individus, les familles et l'économie tout entière. Les travailleuses et travailleurs des soins de longue durée, en particulier, sont traumatisés après avoir travaillé pendant ce qui ne peut être décrit que comme une crise humanitaire. La crise des soins de longue durée se préparait bien avant le début de la pandémie. Pour mettre fin à cette crise, il faudra des augmentations de salaire permanentes et un engagement à créer davantage d'emplois à temps plein afin d'attirer les gens vers ce travail gratifiant qui a été rendu éreintant par le manque d'investissement dans les services de soins.

Comme l'a fait remarquer Unifor dans son mémoire présenté dans le cadre de la consultation sur l'évolution des milieux de travail en 2015, la polarisation du marché du travail de l'Ontario entre les secteurs à forte croissance salariale et à emplois sûrs et les secteurs à croissance salariale stagnante et à emplois sûrs a été alimentée par une perte du pouvoir de négociation et des changements sur le marché du travail qui ont rendu inefficaces bon nombre des normes du travail vieillissantes de l'Ontario. Afin de s'attaquer à ces problèmes chroniques, Unifor continue de préconiser une approche à deux volets, soit le renforcement des syndicats et l'amélioration des normes du travail prévues par la loi.

Les recommandations spécifiques d'Unifor visant à améliorer le modèle de relations de travail en Ontario se trouvent à la section 4 de notre mémoire sur le changement des lieux de travail, mais en général, **il est proposé de réintroduire l'accréditation par carte pour les nouvelles unités de négociation, d'éliminer les obstacles à l'arbitrage d'une première convention collective, de mettre en œuvre les droits de succession et de modifier la Loi sur les relations de travail pour ouvrir la voie à une négociation plus large dans les secteurs où la consolidation des unités de négociation améliorerait les résultats de la négociation collective.**

La section 3 du mémoire sur l'évolution des milieux de travail détaille les modifications proposées par Unifor à la *Loi sur les normes d'emploi*, mais en général, Unifor a plaidé **en faveur d'une amélioration des règlements sur les heures de travail afin de réduire l'insécurité des horaires et les heures de travail irrégulières, de dispositions sur l'égalité de traitement afin d'éliminer les salaires et les avantages à plusieurs niveaux pour les travailleuses et travailleurs effectuant essentiellement le même travail (c.-à-d. rétablir la disposition du projet de loi 148 sur le salaire égal pour un travail égal), de protections pour les travailleurs migrants et d'une meilleure application de la LNE.** Unifor réitère également sa

récente demande de sept jours permanents de congé de maladie payés et de 14 jours de congé de maladie payés pendant une urgence de santé publique.

D'autres recommandations portent sur l'élaboration **d'avantages transférables pour les travailleuses et travailleurs, les normes d'emploi pour les travailleuses et travailleurs atypiques, l'équité salariale et la rémunération pour le travail sur appel.**

Le gouvernement a un rôle important à jouer pour s'assurer que les employeurs respectent la loi. À cette fin, le gouvernement **doit augmenter les inspections proactives sur les lieux de travail afin de s'assurer que les employeurs respectent toutes les lois du travail et les normes d'emploi et imposer des sanctions financières plus strictes** lorsque les employeurs sont reconnus coupables de violations des normes d'emploi et du droit du travail (par exemple, salaires impayés, violations des heures supplémentaires, interférence dans les campagnes syndicales, etc.)

Dans *The Good Jobs Strategy : How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profits*, l'auteur Zeynep Ton décrit le processus par lequel les propriétaires d'entreprises peuvent accroître la qualité du travail afin d'améliorer les résultats des entreprises et des travailleuses et travailleurs. Le gouvernement peut encourager le type de conditions nécessaires à la mise en place de cette stratégie dans davantage d'entreprises en augmentant les salaires et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs les moins bien payés. De plus, le fait de mettre plus d'argent dans les mains des faibles salariés, y compris les personnes travaillant dans les soins de longue durée, les épicerie et d'autres travailleuses et travailleurs de première ligne, est un stimulant économique, car les travailleuses et travailleurs à bas salaire sont plus susceptibles de dépenser cet argent pour des produits de première nécessité dans l'économie locale que les personnes situées plus haut dans l'échelle des revenus et des richesses. **La mise en œuvre de ces solutions permettrait de stimuler l'économie à partir de la base.**

Axe n° 2 de la relance: Renforcement de la position concurrentielle de l'Ontario

Dans une économie de moins en moins dépendante des distances, mondialisée et technologiquement avancée, comment ferons-nous pour que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, conserver et récompenser les travailleurs?

Les stratégies de croissance ne consistent pas seulement à créer un environnement où les gens peuvent facilement travailler à domicile, même si cela est important. Tout aussi importantes sont les stratégies industrielles qui créent activement des environnements où les secteurs souhaités peuvent se développer et prospérer, tout en construisant des

environnements urbains et ruraux où les gens veulent (et peuvent se permettre) de vivre.

Stratégies de croissance industrielle ciblées et développement de la chaîne d'approvisionnement

La capacité de fabriquer et de créer en Ontario est importante. Dans les jours qui ont suivi le déclenchement de la pandémie, il est rapidement apparu que le Canada était confronté à une pénurie de biens et de services. Depuis, les pénuries d'approvisionnement, notamment de semi-conducteurs dans le secteur de l'automobile, ont montré à quel point un secteur manufacturier fort en Ontario est important pour le fonctionnement de l'économie de la province, pendant la crise et au-delà.

Les stratégies industrielles qui créent activement des environnements où les secteurs souhaités peuvent croître et prospérer doivent être un élément important du renforcement de la position concurrentielle de l'Ontario. Il s'agit notamment **de mettre l'accent sur la fabrication de pointe, y compris l'aérospatiale, l'automobile et l'énergie propre, et sur un cadre de télécommunications qui garantit un accès équitable et un contenu canadien.**

Le gouvernement de l'Ontario doit :

- créer des stratégies industrielles globales, notamment dans des secteurs critiques tels que l'automobile, l'aérospatiale et les télécommunications;
- mettre en œuvre des mesures visant à protéger les chaînes d'approvisionnement en biens et services essentiels ;
- replanter les graines de la capacité industrielle dans des secteurs de croissance ciblés tels que les soins de santé et la biomédecine;
- réactiver les capacités vacantes dans toute la province.

Par exemple, dans le secteur de l'aérospatiale, **les gouvernements provinciaux devraient se concentrer sur le développement et la planification de la main-d'œuvre et sur la création d'un conseil de l'aérospatiale afin de favoriser des échanges et une planification tripartites** comme première étape vers une stratégie industrielle cohérente qui crée et maintient de bons emplois, des avancées technologiques et un passage à des déplacements plus propres.

Dans le secteur des télécommunications, le gouvernement **doit élaborer une stratégie qui permettra de conserver de bons emplois au Canada et exiger des entreprises de télécommunications qu'elles maintiennent de bons emplois locaux si elles reçoivent des fonds d'infrastructure des gouvernements fédéral ou provinciaux.**

Dans le récent budget de l'Ontario, la province a réservé 56,4 millions de dollars sur quatre ans pour créer le Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA). Ce réseau vise à encourager l'innovation et la collaboration par le biais de partenariats entre les petites et moyennes entreprises, le milieu universitaire, l'industrie automobile et le secteur des batteries. Il s'agissait d'un pas modeste, mais certainement dans la

bonne direction. **D'autres investissements de ce type seront nécessaires pour que l'Ontario devienne un centre de production de batteries, de pièces de rechange pour les véhicules électriques hybrides et d'innovation technologique pour les véhicules propres.**

Les investissements dans l'énergie propre doivent devenir une priorité absolue si l'Ontario veut tirer parti du virage mondial vers l'énergie renouvelable et les technologies propres. Bien que la participation de l'Ontario à la feuille de route sur les petits réacteurs modulaires et sa stratégie sur l'hydrogène à faible teneur en carbone puissent offrir de nouvelles voies pour la croissance des emplois dans le domaine de l'énergie propre, il n'en demeure pas moins que l'expansion des projets d'énergie renouvelable existants créerait des emplois immédiats dans un avenir proche tout en décarbonisant notre consommation d'énergie. Malheureusement, le gouvernement actuel a évolué dans la mauvaise direction sur le front des énergies renouvelables, ayant annulé près de 800 projets d'énergie renouvelable en 2018 au coût de 231 millions de dollars et abrogé la *Loi sur l'énergie verte* (2009), qui aurait créé des milliers d'emplois et de nouvelles sources de revenus pour le secteur en croissance des énergies propres. **Ces projets et la Loi sur l'énergie verte doivent être rétablis et le gouvernement provincial doit s'engager à accroître ses investissements dans le secteur des énergies renouvelables, pour aller de l'avant.**

Le soutien annoncé par le gouvernement à la production de VE en Ontario reste en contradiction avec l'élimination du rabais pour VE en 2018, qui a fait chuter de 55 % les ventes de VE dans la province. Si la production nationale de VE doit être satisfaite par une augmentation de la demande intérieure de VE, **le programme de rabais doit être rétabli et les besoins en infrastructures supplémentaires (y compris les stations de recharge) doivent être étendus de manière significative.**

L'abandon par l'Ontario de son système de plafonnement et d'échange et son retrait du marché de la tarification du carbone qu'il partageait avec le Québec et la Californie ont également entraîné un manque à gagner de 1,9 milliard de dollars, qu'il a été contraint de compenser par des réductions d'emplois dans d'autres domaines.

Investissements dans les infrastructures sociales de base, notamment l'assurance-médicaments, les services de garde d'enfants, les transports en commun, les logements abordables et l'accès universel à la large bande.

Pour être le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord, il faut bâtir des villes et des villages où les gens veulent (et peuvent se permettre) de vivre. Cela signifie qu'il faut construire l'infrastructure sociale de base sur laquelle les gens comptent tous les jours et s'assurer qu'elle est abordable. À cette fin, le gouvernement de l'Ontario doit :

- **Déclarer que l'accès à Internet est un droit de la personne et construire une infrastructure à large bande dans toute la province** afin que les gens puissent accéder à Internet facilement et à peu de frais, peu importe où ils choisissent de vivre;

- **Accroître les investissements dans les infrastructures de transport en commun à émissions nulles** dans les grandes et petites villes, ce qui est particulièrement efficace car les projets de transport en commun stimuleront la demande d'électrification, ce qui aura des effets d'entraînement dans toute l'économie;
- **Travailler avec le gouvernement fédéral pour mettre en place le régime universel de services de garde d'enfants à tarif abordable** prévu dans le budget fédéral de 2021. Le gouvernement doit également respecter les 10 éléments nécessaires pour assurer un système de haute qualité décrits par [Un enfant, une place](#) ;
- Demander au gouvernement fédéral de **mettre en œuvre un régime universel d'assurance-médicaments** et travailler avec le gouvernement fédéral pour mettre en œuvre ce régime au niveau provincial;
- Assurer l'abordabilité des logements dans toute la province. Cela comprend la **construction et la modernisation d'infrastructures de logement qui ciblent les personnes qui ont le plus besoin d'un parc de logements abordables et de qualité** – les locataires, les communautés autochtones et les personnes ayant besoin de logements supervisés, notamment les sans-abri, les personnes ayant une incapacité et les personnes souffrant de toxicomanie et de problèmes de santé mentale. **Des mesures incitatives efficaces pour la construction de nouveaux logements locatifs à faible revenu, des subventions pour les coopératives de logement et l'intégration aux programmes sociaux destinés aux communautés vulnérables** doivent rester une priorité;
- **Mettre en œuvre un programme de formation professionnelle solide et complet**, comme indiqué ci-dessus, en coopération avec le gouvernement fédéral. Le gouvernement devra faciliter une transition juste et équitable vers de nouveaux emplois pour de nombreuses personnes – un besoin qui s'est accéléré en raison de la pandémie. **Un tel programme devrait inclure l'accès à l'éducation postsecondaire publique, être intégré à l'assurance-emploi (AE) et comprendre divers éléments tels que des évaluations des compétences, des exigences de formation axées sur les travailleuses et travailleurs et des soutiens du revenu pendant que les gens suivent une formation;**
- **Veiller à ce que l'emploi stable et de haute qualité en Ontario sous-tende tous les programmes et investissements du gouvernement.** Le gouvernement doit prendre l'initiative d'intégrer de bons emplois dans toutes les activités organisationnelles. Au lieu de créer des emplois précaires, le gouvernement doit assurer la stabilité, la sécurité, un revenu décent et l'accès aux avantages sociaux. Il doit également faire tout son possible pour assurer l'équité et la diversité dans l'embauche et les opérations.

Axe n° 3 de la relance : Soutien aux travailleurs

Comment faire en sorte que les travailleurs de la plateforme technologique de l'Ontario bénéficient de flexibilité, de contrôle et de sécurité?

Alors que les défenseurs de l'économie du travail à la demande et du travail sur plateforme vantent souvent les avantages de la flexibilité et de l'indépendance, Unifor soutient que l'Ontario doit situer la croissance de l'économie du travail à la demande dans les tendances plus larges du marché du travail qui ont entraîné une augmentation de la précarité et une stagnation des salaires au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, le choix de se lancer dans l'économie du travail à la demande est souvent un choix limité, car de nombreux travailleurs et travailleuses – en particulier ceux qui sont marginalisés, notamment les travailleurs racialisés, les femmes, les jeunes et les nouveaux arrivants – ont peu d'options pour gagner un salaire décent et saisiront toute occasion d'obtenir un revenu qui se présente à eux.

Unifor estime que les travailleuses et travailleurs qui optent pour le choix limité du travail à la demande ne devraient pas être contraints de faire face à l'absence de normes de travail et de protections minimales. Plus important encore, le degré élevé de vulnérabilité financière auquel sont exposés de nombreux travailleurs à la demande et la nature solitaire de ce type de travail signifient **que les travailleurs à la demande doivent avoir le droit de former un syndicat afin de redresser les griefs communs et d'obtenir de meilleures conditions de travail**. Si ces questions ne sont pas abordées, le travail à la demande, dans sa forme actuelle, s'insinuera inévitablement dans un nombre croissant d'industries de l'Ontario, ce qui entraînera une course vers le bas qui ne fera qu'accélérer la croissance du travail précaire dans la province et minera la capacité de la province à atteindre les objectifs des piliers n^{os} 1 et 2.

En 2020, la Commission des relations de travail de l'Ontario a rendu une décision historique selon laquelle les coursiers livrant des aliments pour le compte de Foodora Inc. étaient des entrepreneurs dépendants en vertu de la *Loi sur les relations de travail*, ce qui signifiait qu'ils avaient le droit de se syndiquer. Bien que Foodora ait contourné cette décision en fermant ses portes en Ontario, il n'en demeure pas moins que la Commission a déterminé à juste titre que les coursiers travaillant pour le compte d'entreprises de livraison basées sur des applications dépendaient économiquement de l'entreprise pour leur revenu et étaient donc classés à tort comme des entrepreneurs indépendants. Le projet de loi 148, qui a été effectivement abrogé par le gouvernement actuel, rendait illégale la classification erronée de leurs travailleurs par les employeurs. Cependant, Unifor soutient que la loi devrait aller plus loin en **classant automatiquement les travailleuses et travailleurs des plateformes comme des entrepreneurs dépendants ayant le droit de se syndiquer**, à moins que les entreprises puissent prouver le contraire.

L'établissement de certaines normes de travail de base pour les travailleuses et travailleurs à la demande en leur qualité d'entrepreneurs dépendants en vertu de

la Loi sur les normes d'emploi sera nécessaire pour réduire leur vulnérabilité et leur précarité. Cependant, les travailleuses et travailleurs à la demande dans des secteurs spécifiques sont confrontés à des défis uniques qu'ils doivent être en mesure de relever collectivement, par la négociation, plutôt que de s'appuyer uniquement sur des normes de travail de base. En réalité, de nombreux travailleurs de l'économie à la demande évoluent dans des environnements où il est difficile de s'engager dans des modèles standard de négociation collective en raison de la nature fragmentée de leur travail et du nombre d'entreprises ou de plateformes pour lesquelles un travailleur spécifique peut opérer.

Comme nous l'avons déjà mentionné, **la Loi sur les relations de travail devrait prévoir explicitement des possibilités de négociations plus larges et multiemployeurs qui permettraient de négocier des conditions (par le biais d'une convention collective ou de tables sectorielles) pour les travailleuses et travailleurs à la demande dans un secteur spécifique (par exemple, ceux qui travaillent pour des entreprises de covoiturage, des messagers, etc.)**. Le fait d'accorder aux travailleuses et travailleurs à la demande de l'Ontario des droits de représentation et de négociation dans l'ensemble d'un secteur ou d'une plateforme de travail à la demande contribuerait à établir des normes de travail à l'échelle de l'industrie dans la province, qui répondent aux défis uniques du travail à la demande dans ce domaine.

Résumé et conclusion

La vision d'Unifor pour l'avenir du travail en Ontario voit le gouvernement jouer un rôle plus important en guidant les réalités de l'économie et du marché du travail, plutôt que de simplement y répondre, grâce à des investissements plus importants dans la main-d'œuvre, à des normes du travail renforcées et à des stratégies industrielles ciblées pour les secteurs en transition. Par-dessus tout, Unifor et ses membres veulent voir un avenir du travail où les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables sont protégés des ralentissements économiques et un marché du travail devenu plus inclusif, équitable et résilient. Bien que le présent mémoire donne un aperçu des recommandations d'Unifor pour l'avenir du travail en Ontario, notre organisation se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de s'engager plus en détail sur l'un ou l'autre des points mentionnés ci-dessus.

Ressources

Collège Centennial. (2021). *Micro-Credentials: Advanced Manufacturing and Automation*. Disponible sur : <https://centennialcollege.widen.net/s/fjdzgs6mvp/micro-credentials-advanced-manufacturing-and-automation>

Un enfant, une place. (2021). *Canada's Roadmap to Affordable Child Care for ALL*. Disponible sur : <https://timeforchildcare.ca/2021/07/06/canadas-roadmap-to-affordable-child-care-for-all/>

Gouvernement de l'Ontario. (Mai 2021). *Rapport sur le marché du travail, mai 2021*. Disponible à l'adresse [suivante : https://www.ontario.ca/page/labour-market-report-may-2021](https://www.ontario.ca/page/labour-market-report-may-2021)

Ton, Z. (2014). *The Good Jobs Strategy: How the smartest companies invest in employees to lower costs and boost profits*. New Harvest. Houghton Mifflin Harcourt.

Unifor. (2015). *Favoriser l'équilibre, l'équité et les possibilités sur le marché du travail de l'Ontario : Mémoire présenté par Unifor dans le cadre de la consultation sur les milieux de travail en évolution en Ontario*. Disponible à l'adresse suivante : https://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/unifor_final_submission_ontario_changing_workplaces.pdf

Unifor. (2018). *L'avenir du travail nous appartient : Faire face aux risques et saisir les opportunités des changements technologiques*. Disponible sur : <https://www.unifor.org/en/future-work-ours-confronting-risks-and-seizing-opportunities-technological-change-report>

Unifor. (2020). *Rebâtir en mieux : La feuille de route d'Unifor pour une relance économique équitable, inclusive et résiliente*. Disponible sur : <https://rebatirenmeux.unifor.org>

Unifor. (2020-2021). *Observations sur le marché du travail*. Disponible sur : <https://www.unifor.org/fr/perspectives-sur-le-marche-du-travail>

Unifor. (janvier 2021). *Mémoire de consultation sur le budget de l'Ontario 2021 : Protéger les Ontariens et bâtir une meilleure économie*. Disponible sur : <https://www.unifor.org/fr/quoi-de-neuf/memoires-et-enonces/memoire-dans-le-cadre-des-consultations-budgetaires-2021-de>

SEPB343KT:ld