

A man and a woman in business attire are looking at a tablet together in an office setting. The man is on the left, wearing a light blue button-down shirt, and the woman is on the right, wearing a dark blazer over a white turtleneck. They are both looking at the tablet with interest. The background is a blurred office environment with shelves and papers. The overall color palette is cool, with blues and greys.

CCRMO

Comité Consultatif Ontarien de la
Relance du Marché du Travail

L'avenir du travail en Ontario

Constatations et recommandations du comité consultatif
ontarien de la relance du marché du travail

Novembre 2021

Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ CONSULTATIF ONTARIEN DE LA RELANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	<u>6</u>
INTRODUCTION	<u>9</u>
A. L'évolution de la main-d'œuvre et la COVID-19	<u>9</u>
B. Le comité consultatif	<u>17</u>
C. Un processus de mobilisation complet	<u>21</u>
I. Observations écrites	<u>21</u>
II. Consultation des intervenants	<u>23</u>
III. Enquête d'opinion publique	<u>25</u>
IV. Analyse des médias publics	<u>26</u>
V. Examen de la documentation	<u>28</u>
D. Notre démarche de recommandations	<u>29</u>
I. S'appuyer sur les travaux antérieurs du gouvernement de l'Ontario	<u>31</u>
II. Cerner les problèmes et les thèmes	<u>32</u>
III. Communiquer nos recommandations	<u>35</u>
RECOMMANDATIONS	<u>36</u>
A. Veiller à ce que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs (recommandations 1 à 12)	<u>36</u>

I.	Soutenir l'apprentissage continu, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre	<u>36</u>
II.	Se tourner vers d'autres territoires de compétence pour faire progresser l'apprentissage continu	<u>41</u>
III.	Faciliter le repérage dans l'éventail de programmes, de fournisseurs et de cours de formation professionnelle	<u>43</u>
IV.	Élaborer des avantages liés à l'apprentissage à l'échelle provinciale	<u>45</u>
V.	Tenir compte des compétences générales et techniques dans le système d'éducation, de formation professionnelle et de perfectionnement de la main-d'œuvre	<u>48</u>
VI.	Mieux soutenir les groupes marginalisés et sous-représentés	<u>51</u>
VII.	Assurer l'apprentissage continu pour les peuples autochtones	<u>54</u>
VIII.	Soutenir les travailleurs actuellement inadmissibles aux programmes de prestations traditionnels	<u>57</u>
IX.	Comblé les lacunes en matière d'emplois pour donner à l'Ontario un avantage concurrentiel dans les secteurs à forte demande	<u>60</u>
X.	Relier les travailleurs hautement qualifiés aux emplois	<u>62</u>
XI.	Relier les travailleurs à la demande aux emplois grâce à l'aide offerte par le gouvernement	<u>64</u>

XII. Tenir compte du travailleur dans son intégralité	<u>66</u>
B. Soutenir les travailleurs, en particulier les travailleurs de plateforme, en offrant plus de souplesse, de contrôle et de sécurité (recommandations 13 à 18)	<u>69</u>
I. Éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs	<u>69</u>
II. Maintenir un environnement favorable pour les travailleurs du savoir hautement qualifiés	<u>70</u>
III. Soutenir les travailleurs, en particulier les travailleurs de plateforme, en s'assurant qu'on leur offre souplesse, contrôle et sécurité	<u>72</u>
IV. Accroître la transparence concernant les règles d'engagement pour les travailleurs de plateforme	<u>77</u>
V. Accroître la transparence pour les travailleurs et les entreprises en sous-traitance	<u>79</u>
VI. Moderniser la Loi de 2000 sur les normes d'emploi	<u>82</u>
C. Faire de l'Ontario la destination par excellence où trouver une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial (recommandations 19 à 21)	<u>83</u>
I. Reconnaître que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est devenu un élément important de la rémunération et de la fidélisation du personnel	<u>83</u>
II. Soutenir le travail depuis n'importe quel endroit	<u>86</u>
III. Promouvoir la marque de l'Ontario dans le monde entier	<u>89</u>

CONCLUSIONS	<u>93</u>
ANNEXE A – RECOMMANDATIONS EN BREF	<u>95</u>
ANNEXE B – RÉSULTATS D'ENQUÊTE	<u>99</u>
ANNEXE C – ORGANISATIONS S'ÉTANT MANIFESTÉES	<u>156</u>
A. Observations écrites	<u>156</u>
B. Tables rondes, entrevues individuelles, entrevues conjointes et petites réunions	<u>162</u>
ANNEXE D – RÉSULTATS DE L'ANALYSE DES MÉDIAS	<u>168</u>
ANNEXE E – CADRE DE RÉFÉRENCE DU COMITÉ CONSULTATIF ONTARIEN DE LA RELANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	<u>171</u>

Message du président du comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail

À titre de président et au nom du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail, je suis heureux de présenter le rapport sur l'avenir du travail en Ontario.

Les questions abordées dans le présent rapport sont essentielles pour déterminer le niveau et la qualité de vie de la population de l'Ontario pour les années à venir. Ces questions touchent les tendances de l'évolution technologique, les effets de la pandémie de COVID-19 et la relance du marché du travail. Nous avons examiné les points de vue des nombreux travailleurs, entreprises, parties prenantes, universitaires et représentants syndicaux qui se sont manifestés et avons entrepris un processus de consultation exhaustif que nous décrivons dans notre rapport.

Nous remercions les quelque 700 personnes et organisations qui ont fourni leur avis de vive voix et par écrit à l'étape de consultation des travaux du comité. L'objectif de ce comité était de fournir une expertise, d'écouter et d'apprendre. Grâce aux contributions des participants, ces trois objectifs ont pu être atteints. Notre rapport n'aurait pas vu le jour sans les points de vue divers, sages et sincères que nous avons ainsi pu recueillir.

Le comité remercie tout particulièrement Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, d'avoir entrepris cet exercice crucial et de nous avoir offert son appui indéfectible à toutes les étapes du travail.

Le personnel de son bureau, plus précisément Alexandra Rodgers, directrice des politiques, Vladislav Yakovlyev, conseiller principal en politiques et Kofi Yeboah, stagiaire en analyse des politiques, ont été remarquablement ouverts et patients, interagissant avec nous et répondant aux demandes du comité de manière compétente et avec bonne humeur. Nous remercions les représentants du ministère, en particulier David Beaulieu, sous-ministre adjoint, Division des politiques stratégiques et David Carter-Whitney, sous-ministre adjoint, Division des politiques et des innovations relatives à la main-d'œuvre, tous deux du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Avec leurs équipes, ils ont fourni au comité d'excellentes séances d'information techniques et opérationnelles à l'amorce de notre travail et ont répondu avec diligence à nos questions subséquentes.

À l'origine, Susan McArthur était présidente du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail. Le travail de sa secrétaire pour mettre sur pied le comité, en déterminer la structure et l'orientation et diriger les premières étapes formatrices a su nous guider jusqu'à la fin de notre mandat.

Enfin, nous remercions l'équipe d'Ipsos pour son aide à la recherche dans le cadre du présent rapport, pour l'organisation des consultations publiques et pour l'ébauche et la production du rapport lui-même.

Tout en reconnaissant l'apport de toutes les parties susmentionnées, les opinions exprimées dans le présent rapport, de même que toute erreur ou omission éventuelle, relèvent exclusivement du comité.

A handwritten signature in black ink, reading "Rohinton P. Medhora". The signature is written in a cursive style with a period at the end.

Rohinton P. Medhora, Président

Comité Consultatif Ontarien de la Relance
du Marché du Travail

Introduction

L'évolution de la main-d'œuvre et la COVID-19

Le monde du travail évolue depuis des décennies, mais aucun événement n'a autant accéléré ces changements que la pandémie de COVID-19. La main-d'œuvre mondiale a été transformée en peu de temps, car de nombreux travailleurs de l'Ontario se sont soudainement retrouvés à travailler de chez eux, l'une des plus importantes transitions de tous les temps en matière de travail à distance.

Selon un document de Statistique Canada, on estime qu'en janvier 2021, 32 % des employés canadiens âgés de 15 à 69 ans travaillaient principalement depuis leur domicile. En 2016, ce chiffre n'était que de 4 %.

Maintenant que nous émergeons de la pandémie de COVID-19, le moment est venu de revoir et de moderniser les lois régissant le travail et les programmes de soutien aux différents types de travailleurs.

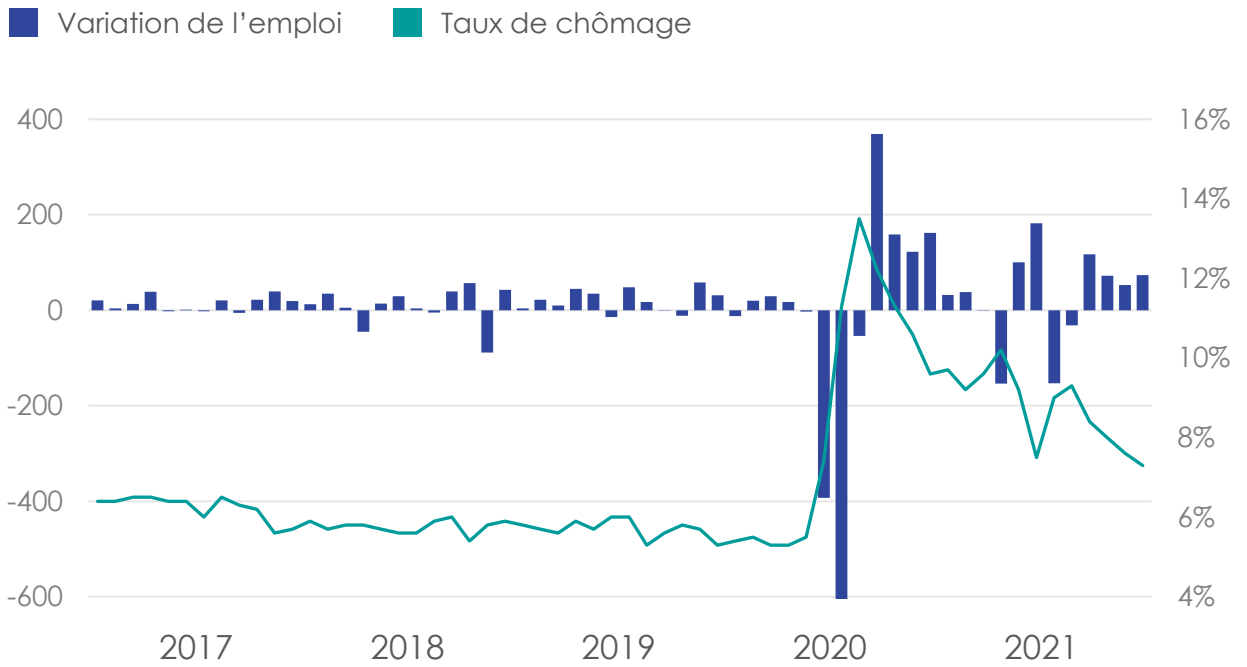


Lorsque la COVID-19 a frappé, la population canadienne a rapidement compris à quel point certains travailleurs sont indispensables – les messagers, les commis d'épicerie et le personnel de santé de première ligne – pour nous procurer les biens et les services dont nous avons besoin. Parallèlement, les travailleurs essentiels ont dû affronter de nouveaux défis, comme la possibilité de tomber malade simplement en se rendant au travail. Dans d'autres secteurs, un grand nombre de personnes ont perdu leur emploi ou ont dû se rabattre sur des emplois précaires pour joindre les deux bouts, malgré une aide généreuse du gouvernement.

La pandémie a également entraîné une transformation technologique rapide, car nous avons dû nous habituer à la vidéoconférence pour l'école, les rendez-vous médicaux, les réunions et les rassemblements sociaux. En fait, toutes les consultations et tous les échanges avec les parties prenantes entrepris dans le cadre du présent rapport se sont faits à distance. Même les membres du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail se sont uniquement réunis de façon virtuelle.

L'Ontario a également subi un choc de chômage. Bien que l'aide gouvernementale ait contribué à atténuer certains des effets les plus graves de la pandémie, beaucoup de gens se sont retrouvés sans travail, et certains ont aussi soudainement perdu leur sentiment d'identité et leur moyen d'interagir avec les autres. [Statistique Canada](#) montre qu'au début de la pandémie, le [taux de chômage](#) de l'Ontario a dépassé 10 % avant de commencer progressivement à se rétablir.

TAUX DE CHÔMAGE ET VARIATION MENSUELLE [EN MILLIERS]



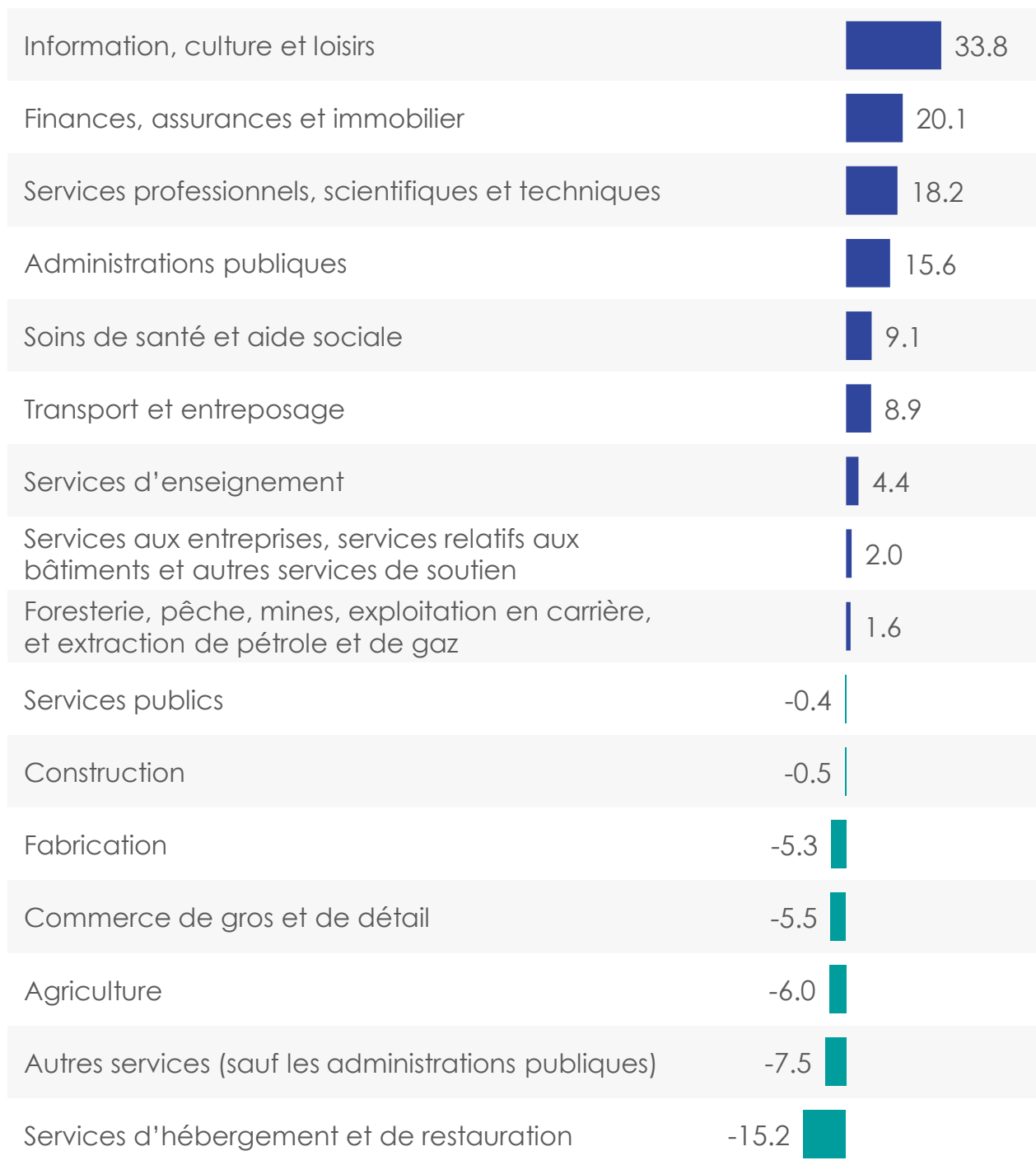
Source: Octobre 2021, Statistique Canada

Pour les personnes toujours en emploi, la COVID-19 a entraîné une réévaluation de la suite des choses. Certaines personnes quittent leur emploi et optent pour des changements radicaux de carrière. Selon une étude Ipsos, la pandémie pourrait conduire à une « grande démission ». Un article de Forbes publié en mai 2021 soulignait que de nombreux employés envisageaient un changement d'emploi après la pandémie, tandis qu'un rapport de McKinsey and Company sur l'avenir du travail daté de février 2021 suggérait que « les emplois où la proximité physique est plus importante sont susceptibles d'être les plus perturbés ».

En septembre 2021, le taux de chômage de l'Ontario atteignait 7,3 %. Les jeunes hommes (âgés de 15 à 24 ans) ont été durement touchés par la pandémie, avec un taux de chômage de 15,3 %. Bien que certains secteurs, comme l'information, la culture et les loisirs, aient commencé à relancer leurs activités, les travailleurs des secteurs les plus touchés, comme l'hébergement et les services alimentaires, l'agriculture, le commerce de gros et le commerce de détail, restent confrontés à l'incertitude en matière d'emploi.



VARIATION MENSUELLE DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE EN ONTARIO [%]



Source : Septembre 2021, Statistique Canada

Pour d'autres, la COVID-19 a entraîné un report de la retraite. Une enquête Ipsos réalisée en septembre 2021 pour l'Institut canadien des actuaires a révélé que près d'un quart (23 %) des travailleurs canadiens interrogés déclarent un report de leur retraite ou de celle de leur partenaire.

Selon une enquête distincte menée par Placements Mackenzie, près de 4 travailleurs canadiens sur 10 éprouvent des doutes quant au montant que leur fournira leur revenu de retraite. Bien que tout le monde ait dû surmonter des défis en raison de la COVID-19, la pandémie n'a pas été une expérience uniforme pour l'ensemble des travailleurs.

23%

des Canadiens interrogés disent devoir retarder leur retraite ou celle de leur partenaire en raison de la COVID-19.

69%

de ceux-ci expliquent qu'ils devront travailler plus longtemps pour accumuler un revenu de retraite suffisant.

36%

de la main-d'œuvre canadienne et 21 % des personnes retraitées sont incertaines quant au montant que leur fournira leur retraite

Pour la population ontarienne, le problème est clair et presque tous croient que la province a besoin de meilleurs programmes de soutien à la main-d'œuvre et avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs. Quatre personnes sur cinq (80 %) croient que des mesures de soutien plus importantes sont nécessaires, et non que les mesures et les avantages actuels sont suffisants (20 %). Seule une faible majorité (54 %) a indiqué que, pour les employeurs, l'Ontario est l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver du personnel.

Un système de soins de santé de qualité supérieure (92 %), un système d'éducation de qualité supérieure (89 %) et des mesures incitatives pour l'apprentissage continu et le perfectionnement professionnel (86 %) sont considérés comme les plus importants éléments sur lesquels le gouvernement devrait se concentrer pour faire de l'Ontario le meilleur endroit où travailler.

L'Ontario est considéré comme un candidat de premier plan sur le marché mondial de l'emploi et est un excellent lieu de travail. Malgré les obstacles érigés par la pandémie, la province s'appuie sur des bases déjà très solides.



La technologie et les tendances de l'emploi en effervescence demandent que l'on s'attarde aux modèles de formation et aux politiques en matière d'emploi pour veiller à ce que l'Ontario demeure une destination de choix.

Comme la nature du travail a changé, il devient clair que les lois régissant le travail et les programmes de soutien aux travailleurs devront être revus. C'est pourquoi le gouvernement de l'Ontario, par l'intermédiaire du ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Monte McNaughton, a convoqué un comité consultatif sur l'avenir du travail.

Le comité consultatif

En juin 2021, le ministre McNaughton a annoncé la création du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail et lui a demandé de réaliser un tracé de l'avenir du travail dans ce monde post-pandémique. Il a par la suite publié dans le National Post du 17 juin 2021 une lettre d'opinion décrivant sa vision de notre travail en tant que comité.



Auparavant, nous nous efforcions de trouver un équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie personnelle. Ces frontières nettes n'existent plus.

Les anciens modèles et modes de pensée de part et d'autre du fossé idéologique ne sont plus tout à fait adaptés. Les partisans de gauche croient que le gouvernement devrait tout faire. Les partisans de droite croient que le gouvernement ne devrait rien faire. Pour ma part, je crois que le gouvernement devrait donner un coup de main aux gens et partager plus équitablement et plus largement les occasions.

– Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario

Le comité consultatif a été nommé par le ministre McNaughton et a pour mandat de formuler des recommandations sur les principaux domaines d'intérêt:

- 1 Reprise économique:** Comment faire en sorte que l'Ontario devienne la destination par excellence où trouver une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial?

- 2 **Renforcement de la position concurrentielle de l'Ontario:** Dans une économie de plus en plus périphérique, mondiale et évoluée sur le plan technologique, comment ferons-nous pour que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs?
- 3 **Soutien des travailleurs:** Comment nous assurerons-nous d'offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique de l'Ontario?

Le mandat du comité indiquait que « la pandémie de COVID-19 a entraîné une perturbation sans précédent du marché du travail qui a modifié de façon irréversible les modalités de travail ». Le comité s'est fixé pour objectif de s'attaquer à ces changements et de présenter des recommandations sur la meilleure façon de garantir l'avenir du travail en Ontario.

On nous a demandé, en tant que comité consultatif, de fournir au gouvernement une voie à suivre, comprenant des recommandations claires et concrètes, dans la veine des trois domaines d'intérêt définis par le ministre McNaughton. Notre travail a été soutenu par Ipsos et une équipe de fonctionnaires dévoués au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Nous avons fait appel à un large éventail d'expériences et d'expertises dans notre travail, notamment dans les domaines du droit du travail, de la gouvernance, du milieu universitaire et du capital de risque:

- **Mark Beckles** est vice-président, Innovation et impact sociaux auprès de Citoyenneté d'entreprise RBC et compte plus de 25 ans d'expérience dans le domaine des services financiers, en plus d'avoir une grande expérience des conseils d'administration.
- **Vasiliki (Vass) Bednar** est directrice générale du programme Masters of Public Policy in Digital Society de l'Université McMaster, membre du Forum des politiques publiques et experte des structures de réglementation nécessaires pour se préparer à l'avenir du travail.
- **Kathryn Marshall** est avocate spécialisée en droit du travail. Son cabinet, situé à Toronto, est spécialisé dans le droit du travail et le contentieux des affaires civiles. Mme Marshall possède une expérience des questions d'emploi complexes mettant en cause les communautés autochtones, les fonctionnaires, le personnel politique et le personnel syndiqué.
- **Susan McArthur** est directrice d'entreprise, investisseuse en capital-risque et banquière d'affaires. Auparavant, Mme McArthur était associée directrice pour GreenSoil Investments, une société de capital de risque axée sur l'investissement dans les technologies immobilière et agroalimentaire.
- **Rohinton P. Medhora** est président du Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale à Waterloo, en Ontario, et président du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail. M. Rohinton siège à plusieurs conseils, dont la Commission on Global Economic Transformation.

- **Mark Quail** est avocat en pratique privée à Toronto, dans les domaines du divertissement et des technologies. L'esprit d'entreprise de M. Quail l'a amené à la création et à la gestion de nombreuses maisons de disques, d'une société d'administration d'édition musicale et d'une société d'applications.
- **Sean Speer** est professeur adjoint en politique publique à la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto. Il est également codirecteur du projet Ontario 360 à l'école Munk et boursier de la Banque Scotia au Forum des politiques publiques.

Un processus de mobilisation complet

Pour éclairer notre travail, nous avons examiné un large éventail de points de vue provenant de résidents, de travailleurs, de groupes travaillistes, de parties prenantes, d'experts et d'organisations de l'Ontario, du Canada et de l'étranger. Nous nous sommes entretenus avec différents types de travailleurs, notamment des travailleurs à la demande ou travailleurs de plateforme technologique, ce qui comprend les chauffeurs travaillant pour des entreprises de covoiturage ou de messagerie. Dans le présent rapport, « travailleur à la demande » s'entend d'une personne susceptible d'utiliser une application numérique pour réserver des tâches comme la livraison de nourriture, et non d'un journaliste qui accepte à la pige des contrats de rédaction.

Notre objectif comportait deux volets : cerner les principaux problèmes se posant à l'avenir du travail et nous renseigner auprès du plus grand nombre possible de personnes et d'organisations. Les enjeux abordés se sont avérés complexes et variés, et il ne semble pas y avoir de consensus sur la manière de les aborder. Il nous fallait obtenir l'avis de toutes les parties sur l'avenir du travail. Nous avons décrit en détail ci-dessous notre processus de mobilisation, qui s'est déroulé entre juin et septembre 2021.

Observations écrites

Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a accepté les observations écrites par courriel du 17 juin au 31 juillet 2021. Celles-ci ont été acheminées à Ipsos en vue de leur analyse. Quiconque souhaitait écrire au ministère au sujet de l'avenir du travail pouvait le faire et nous avons reçu beaucoup d'observations.

Au total, le comité a reçu plus de 550 observations écrites provenant d'organisations et de particuliers – dont certaines se ressemblaient au niveau du style et du contenu – allant des travailleurs aux syndicats, en passant par les universitaires, les entreprises et les associations.

Ces observations écrites portaient sur une grande variété de questions. Nous avons reçu des commentaires de travailleurs à la demande ou travailleurs de plateforme technologique s'inquiétant de la façon dont les services basés sur une application régissent leur rendement et leurs heures, et citant la nécessité d'un ensemble d'avantages sociaux. Nous avons reçu des commentaires de chefs de la direction et de présidents d'associations portant sur le besoin de moderniser les lois régissant les lieux de travail en Ontario. Nous avons reçu des commentaires de propriétaires de petites entreprises, d'entrepreneurs indépendants et de syndicats souhaitant protéger et améliorer les droits de leurs membres. Bien qu'il soit impossible de traiter tous les conseils reçus ou de tous les mettre en pratique, nous remercions toutes les personnes qui ont pris le temps de mettre par écrit leurs idées et leurs opinions et de les transmettre au comité. Nous avons lu les conseils de tous ceux qui ont communiqué avec nous et nous y avons réfléchi.

Ipsos a analysé les réponses écrites pour cerner les thèmes et les recommandations liés au travail du comité, et nous avons utilisé ces renseignements pour éclairer nos recommandations. Les observations fournies ont été examinées avec soin et Ipsos en a tiré des recommandations et des citations à notre intention. Le présent rapport comprend une sélection de citations tirées des observations reçues, et l'annexe C énumère les organisations qui ont soumis une réponse écrite. Les citations tirées des observations écrites ont été modifiées pour plus de concision et de clarté.

Consultation des intervenants

En collaboration avec Ipsos et avec l'aide du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, nous avons sélectionné plus de 150 personnes et organisations avec qui nous entretenir directement. Leur sélection s'est appuyée sur leur expertise ainsi que sur les groupes qu'elles représentent, leur profil public ou leurs antécédents en matière de perspectives sur l'avenir du travail, ainsi que sur leurs qualifications.

Entre juin et septembre 2021, nous nous sommes longuement entretenus avec des travailleurs, des dirigeants syndicaux, des universitaires, des experts et des propriétaires de petites et grandes entreprises, pour ne nommer que ceux-ci. Il était impressionnant et gratifiant de voir tant de personnes et d'organisations prêtes à prendre le temps de discuter avec nous. Pour favoriser un dialogue ouvert, nous avons tenu une série de tables rondes virtuelles pour les parties prenantes. Par leur nature, ces consultations auprès des parties prenantes évoquaient l'avenir du travail, puisqu'elles ont toutes eu lieu en ligne.

Le fait de parler directement avec ces personnes a donné plus de substance à la conversation. Nous avons discuté avec les travailleurs pour entendre directement l'opinion des personnes les plus touchées par les changements dans l'avenir du travail. Par ailleurs, nous avons réalisé des entrevues, individuelles et conjointes, ainsi que de petites réunions stratégiques avec des experts reconnus. Les personnes interrogées ont aussi été identifiées à mesure que le projet progressait, en se fondant sur des discussions antérieures ou des recherches secondaires ou supplémentaires.

Chaque séance comprenait une introduction d'Ipsos et d'un membre du comité, un aperçu de la confidentialité et du format, mettant l'accent sur la règle de Chatham House pour favoriser un dialogue ouvert, ainsi qu'une série de questions posées par les membres du comité.

Nous avons grandement tiré profit de la vaste discussion ouverte entre les participants. Certaines des questions soulevées touchaient les modifications requises à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, les définitions de « travailleur précaire » et d'« entrepreneur indépendant », de même que le besoin des travailleurs de pouvoir se « déconnecter » dans un monde post-pandémique où ils travaillent depuis n'importe quel endroit. Nous avons également entendu des suggestions précises sur des sujets comme les taux d'assurance de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour les employeurs, dont certains sont repris dans nos recommandations.

Notre mandat et l'incroyable volume de recommandations et de suggestions reçues limitaient notre champ d'action et, bien qu'il soit impossible de les traiter toutes dans notre rapport, nous sommes grandement reconnaissants du temps et des efforts consacrés par les participants pour nous faire part directement de leurs commentaires.

Au total, 6 tables rondes, 7 petites réunions, 11 entrevues conjointes et 54 entrevues individuelles ont été menées. En tout, le comité s'est entretenu avec 164 personnes. Tous les débats ont été présidés par un membre du comité. La plupart des séances ont été enregistrées, les transcriptions étant produites uniquement à des fins d'analyse interne.

Dans les cas où la transcription ou l'enregistrement a été omis à la demande des participants, nous avons pris des notes détaillées pour nous assurer de bien saisir les commentaires.

Ipsos a analysé les transcriptions et les enregistrements en procédant à une lecture attentive des commentaires des participants et a relevé les principaux thèmes et recommandations. Par exemple, dans le cadre d'une table ronde, nous avons recueilli les commentaires de plusieurs chauffeurs d'entreprises de covoiturage et de messagerie sur l'importance d'établir un régime d'avantages sociaux et d'examiner le classement attribué à ces travailleurs.

À partir des transcriptions et des enregistrements, Ipsos a relevé les principales recommandations et citations. Un choix de citations est intégré au présent rapport et la liste complète des organisations ayant consenti à être nommées est fournie à l'annexe C. Les citations des parties prenantes ont été abrégées et clarifiées, au besoin.

Enquête d'opinion publique

Nous avons également commandé une enquête auprès des résidents de l'Ontario. Ipsos a lancé et géré une enquête en ligne entre le 27 et le 30 juillet 2021. En Ontario, 2 003 personnes de 18 ans et plus ont été interrogées. Les données ont été pondérées selon les variables démographiques standard – âge, sexe, région et éducation – selon les proportions du recensement. La précision des enquêtes en ligne Ipsos est calculée au moyen d'un intervalle de crédibilité.

Dans ce cas, l'échantillon est jugé exact à +/-2,5 points de pourcentage si tous les résidents de l'Ontario âgés de 18 ans ou plus avaient été interrogés. L'enquête est considérée comme un échantillon représentatif, mais non aléatoire, de la population. Tout au long de ce rapport, nous faisons référence à certains résultats clés de cette enquête, et les résultats complets sont fournis à l'annexe B.



Taille de l'échantillon

2003 Ontariens



Dates de la cueillette

Du 27 au 30 juillet 2020



Méthodologie

Groupe en ligne



Intervalle de crédibilité

± 2,5 %

Analyse des médias publics

Nous avons procédé à un examen approfondi des médias sociaux et des médias traditionnels entre mars et septembre 2021. Ipsos a utilisé l'intelligence artificielle pour trouver et classer des articles de nouvelles et des publications sur les médias sociaux provenant de sources de partout en Ontario et a mis en évidence les principales tendances.

Afin de gérer le codage et la catégorisation par thème des données, Ipsos a utilisé des processus assistés par machine exclusifs pour extraire les concepts depuis des données non structurées en fonction du code, puis a catégorisé les publications selon des thèmes. Ce processus fondé sur l'intelligence artificielle « apprend » en classant les données non structurées pour suggérer des séries et des structures de données pouvant s'harmoniser avec les concepts et produire une trame de codage.

Plus précisément, le processus assisté par l'intelligence artificielle s'est amorcé par la préparation des données pour la modélisation de sujets (en établissant en premier lieu un ensemble de base de catégories ou de thèmes). Les bigrammes (paires de mots) communs ont été repérés et regroupés (par exemple, au lieu d'avoir un sujet pour « transférable » et un pour « prestations », Ipsos a créé un seul sujet, « prestations transférables »). Un exemple du futur du travail pourrait comprendre des « prestations transférables », où la modélisation préliminaire du sujet a ensuite été appliquée aux publications dans les médias et les réseaux sociaux. À cette étape, l'ensemble des publications dans les médias et les réseaux sociaux a été traité au moyen d'un algorithme de modélisation des sujets exclusif. Le modèle a « appris » en examinant chaque mot dans chaque document et en déterminant lesquels étaient plus susceptibles d'apparaître ensemble, créant ainsi l'ensemble initial de sujets. Un nombre fixe de sujets a été établi. Une fois qu'un nombre optimal de thèmes a été déterminé, les détails de la modélisation des sujets ont été fournis comme données de sortie, et une analyse de sentiments a été appliquée pour déterminer si la publication était « positive » ou « négative ».

Au cours de l'essai du modèle, Ipsos a utilisé BERT, ELMo, CNN+RNN et d'autres cadres de TLN (traitement du langage naturel) pour définir des thèmes et des sujets.

Récemment, il y a eu une plus grande couverture médiatique des prestations transférables et de la classification des travailleurs, car de nombreux territoires de compétence internationaux ont déposé des projets de loi traitant de ces questions. Le présent rapport tient compte de certains de ces projets de loi et y fait référence.

Un résumé des résultats de l'analyse des médias est fourni à l'annexe D.

Ipsos a présenté les résultats de l'analyse des médias au comité et au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour examen.

Examen de la documentation

Enfin, nous avons procédé à un examen approfondi des travaux antérieurs sur l'avenir du travail. Nous avons examiné des documents de position, des rapports gouvernementaux antérieurs, des articles de presse et des publications provenant de diverses sources en Ontario, au Canada et à l'étranger. Par exemple, nous avons examiné une étude approfondie du Massachusetts Institute of Technology (MIT) sur l'avenir du travail. Nous avons examiné une partie de la vaste documentation antérieure à la COVID-19, et nous en avons tenu compte dans notre analyse. Tout au long de ce rapport, nous citons bon nombre des sources externes sur lesquelles nous nous sommes appuyés pour parvenir à nos recommandations et à nos conclusions.

Notre démarche de recommandations

Nos recommandations s'appuient sur la rétroaction reçue dans le cadre du processus décrit ci-dessus, sur notre examen de la recherche et des statistiques existantes et sur notre propre expertise.

Nous nous sommes fréquemment rencontrés pour revoir les recommandations et décider de la meilleure marche à suivre. En fin de compte, nous avons formulé à l'intention du gouvernement vingt et une (21) recommandations portant sur trois grands thèmes.

Nous avons présenté un rapport provisoire au ministre McNaughton et au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences à mi-chemin de notre processus. Nous avons également maintenu un dialogue ouvert avec le ministère tout au long du processus, tout en agissant indépendamment du gouvernement.

De plus, nous avons reconnu que l'avenir du travail évoluait, même au moment de terminer ses travaux. Les récents rapports sur les pénuries de main-d'œuvre ont ajouté de la complexité aux problèmes auxquels nous sommes confrontés.



Selon une étude récente de la Banque de développement du Canada (BDC), 64 % des entreprises canadiennes estiment que la pénurie de main-d'œuvre limite leur croissance.

Alors même que l'économie se remet de la pandémie de COVID-19, nous avons appris que les entreprises ont de la difficulté à trouver du personnel. Cinquante-cinq pour cent (55 %) des entrepreneurs canadiens disent avoir de la difficulté à pourvoir les postes vacants. Selon la BDC, « la réduction à long terme de la croissance de la population active et les effets récents de la pandémie ont exacerbé les répercussions inégales de la pénurie de main-d'œuvre ». La BDC ajoute que « le chômage persiste dans certains secteurs, alors que la rareté de la main-d'œuvre persiste dans d'autres ».

64%

des entreprises affirment que la pénurie de main-d'œuvre limite leur croissance.



Comme l'a indiqué le National Post le 8 octobre 2021, Statistique Canada a souligné qu'en juillet 2021, il y avait environ 1,5 million de chômeurs canadiens, alors que les employeurs devaient pourvoir quelque 800 000 postes vacants. Il existe un fossé entre les personnes disposées à travailler et les besoins des employeurs.

Nous avons inclus des points de données comme celui-ci dans notre réflexion et, dans la mesure du possible, nous avons cité des sources externes pour valider nos recommandations.

S'appuyer sur les travaux antérieurs du gouvernement de l'Ontario

Nous n'en sommes pas à la case départ. Nous avons examiné attentivement le travail déjà accompli par le gouvernement de l'Ontario au cours de la pandémie ainsi que la transformation ardue de la main-d'œuvre. L'établissement d'une nouvelle Stratégie relative aux métiers spécialisés par la province nous a également guidés. Nous avons examiné comment le projet de loi 288, Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés, a permis au gouvernement de mettre fin progressivement à l'Ordre des métiers, qui a été remplacé par Métiers spécialisés Ontario. Déjà, le gouvernement de l'Ontario a investi plus d'un milliard de dollars sur quatre ans et les nouvelles inscriptions à un programme d'apprentissage ont augmenté de 5,5 %. Métiers spécialisés Ontario devrait être en fonction au début de 2022.

Ce travail et d'autres travaux réalisés par le gouvernement de l'Ontario servent de fondement à notre propre travail en tant que comité chargé de formuler des recommandations sur l'avenir du travail.

Cerner les problèmes et les thèmes

Le comité a fondé ses consultations et ses délibérations sur les trois domaines d'intérêt définis par le ministre McNaughton, et ses recommandations sont organisées selon trois thèmes de ces domaines d'intérêt. Ces thèmes sont les suivants:

- 1 Veiller à ce que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs.
- 2 Soutenir les travailleurs, en particulier les travailleurs de plateforme, en leur offrant souplesse, contrôle et sécurité.
- 3 Faire de l'Ontario la destination par excellence où trouver une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial.

Nous avons présenté nos recommandations en fonction de ces thèmes et avons veillé à ce qu'elles soient concrètes et claires – des domaines où le gouvernement peut apporter des changements immédiats qui profiteront aux travailleurs rapidement et de manière significative et mesurable.

L'un des principaux thèmes récurrents était le travail à domicile. Bien que cela ne soit pas possible pour tous les travailleurs, nous savons que près de la moitié des résidents de l'Ontario travaillent principalement ou toujours (39 %) ou parfois (7 %) depuis leur domicile.

46%

des résidents de l'Ontario disent qu'ils travaillent parfois, principalement ou toujours depuis leur propre domicile depuis le début de la pandémie.

Le travail à distance, autrefois simplement appelé « télétravail » et ne s'appliquant alors qu'à une petite partie des travailleurs, est désormais une caractéristique quasi universelle. Certains travailleurs, en particulier ceux qui sont hautement qualifiés, ont pu passer au travail depuis leur domicile ou n'importe quel endroit avec une relative facilité. Cette tendance semble susceptible de se maintenir pour certains types de travailleurs, car les organisations adoptent un modèle hybride où les employés passent une partie de leur temps de travail au bureau et une partie à leur domicile ou ailleurs.

Les entreprises semblent être d'accord. Selon un [rapport Navigator de 2021](#), 67 % des 2 000 entreprises interrogées dans le monde entier affirment que « le travail à distance est essentiel à la croissance », tandis que « 77 % voient une forte relation entre un investissement dans la main-d'œuvre et la rentabilité ».

67%

de 2000 entreprises mondiales considèrent le travail à distance comme un élément essentiel de leur croissance.

D'autres types d'employés n'ont pas eu cette possibilité. Les travailleurs de plateforme technologique, le personnel de première ligne – notamment le personnel de la santé et de la vente au détail – la main-d'œuvre de la construction, les entrepreneurs en bâtiment et même certains types de travailleurs de bureau peuvent accomplir leur travail seulement depuis un lieu précis. Pour ces travailleurs, quel que soit leur niveau de compétence, l'option de travailler depuis n'importe quel endroit n'a jamais existé.

L'un des thèmes les plus persistants ayant émergé de la pandémie de COVID-19 sera probablement le lieu de travail des gens. Les avantages et les inconvénients émergeant du travail depuis n'importe quel endroit sont variés, mais pas universels. Les gouvernements, les organisations et les entreprises devront faire face à la nécessité de trouver un équilibre entre la souplesse et l'équité, et entre la responsabilité et la productivité. Le travail depuis n'importe quel endroit semble pour l'instant être une réalité qui demeurera présente, mais son incidence différera considérablement d'un type de travailleurs à l'autre. Certaines de nos recommandations fournissent une orientation sur la façon dont le gouvernement peut répondre à la tendance du « travail depuis n'importe quel endroit ».

Un autre domaine que nous avons soigneusement examiné est la façon dont la législation en vigueur – en particulier la Loi de 2000 sur les normes d'emploi – est, ou devrait être, interprétée et appliquée. Nous nous sommes cependant davantage concentrés sur les améliorations, la modernisation ou la simplification possibles de la législation que sur l'interprétation et l'application par le gouvernement des lois déjà en place. Pour cette raison, nous n'avons pas formulé de recommandations précises concernant l'interprétation ou l'application des lois en vigueur. Lorsque nous nous sommes penchés sur la législation, c'était pour trouver des moyens d'améliorer et de moderniser l'aspect du travail de l'avenir.

Communiquer nos recommandations

Tout au long de ce rapport, nous avons inclus des points de données choisis pour aider le lecteur à comprendre le contexte de nos recommandations. Nous avons également inclus des exemples pour permettre au lecteur de mieux comprendre le type de travailleur ciblé par la recommandation.

Nous avons tenté d'adopter un style narratif, mais toutes les recommandations sont étayées par des données, des recherches et des consultations approfondies avec les parties prenantes. Parmi ces parties prenantes, on retrouvait des travailleurs, en particulier ceux qui participent à l'économie à la demande, ou des entrepreneurs indépendants. L'avenir du travail évolue rapidement et le comité a été chargé de suivre le rythme et de formuler des recommandations pour appuyer la population de l'Ontario dès maintenant. C'est ce que nous avons fait dans ce rapport.

Il reste encore beaucoup de travail. Nous exhortons donc le gouvernement à établir un processus annuel sur l'avenir du travail. Cela pourrait mener à un rapport périodique sur l'état de la main-d'œuvre.

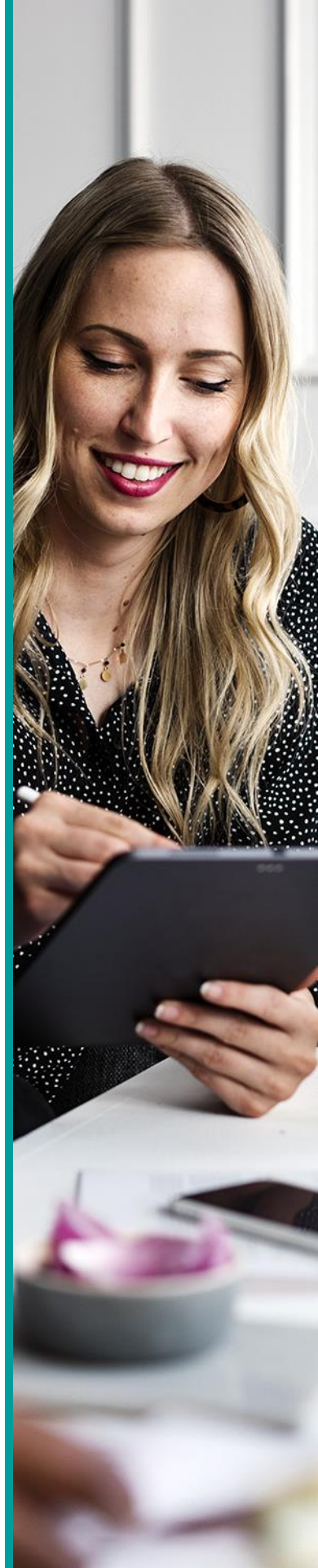
Enfin, nous remercions le gouvernement, et plus précisément le ministre McNaughton, d'avoir demandé au comité de fournir des conseils sur la meilleure façon de créer un avenir du travail qui puisse profiter aux employés de l'Ontario – actuels et à venir – ainsi qu'aux employeurs.

Recommandations

Veiller à ce que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs

Soutenir l'apprentissage continu, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre

Seulement 27% des résidents de l'Ontario interrogés sont entièrement d'accord avec le fait qu'ils ont l'éducation ou les compétences nécessaires pour occuper un emploi à l'endroit où ils souhaitent vivre, et seulement 17% disent savoir qu'ils disposent des possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel nécessaires pour les préparer à l'économie de l'avenir.



Les résidents de l'Ontario sont entièrement d'accord qu'ils...

27%

ont l'éducation ou les compétences nécessaires pour occuper un emploi à l'endroit où ils souhaitent vivre.

17%

disposent des possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel nécessaires.

Des données récentes sur l'apprentissage continu reflètent les tendances du marché du travail, notamment en ce qui a trait aux attentes des employeurs envers les nouveaux employés, aux changements technologiques rapides et à l'intérêt accru de la main-d'œuvre pour le renforcement continu des compétences et des qualifications. Une étude de 2019 (avant la COVID) réalisée par Pearson pour l'organisme International Consultants for Education and Fairs (ICEF) a révélé « un intérêt croissant pour les programmes plus courts et l'apprentissage continu ». Au Canada, 37 % des répondants ayant fait des études postsecondaires ont déclaré qu'ils poursuivraient une formation professionnelle plutôt qu'un diplôme s'ils devaient refaire le même choix. Ces développements ont conduit à un intérêt croissant pour l'apprentissage continu et à une explosion des programmes, des fournisseurs et des cours de formation professionnelle.

Des études antérieures ont traité la question de l'apprentissage continu et de l'avenir du travail de manière plus élargie. [La Munk School of Global Affairs and Public Policy](#) a proposé une [stratégie d'apprentissage continu en Ontario](#) en 2017 et le gouvernement de l'Ontario s'est également penché sur cette question. L'annonce récente par le gouvernement de l'Ontario d'une [stratégie de microcertifications](#) en est un bon exemple. Cette stratégie reflète une reconnaissance croissante que le gouvernement a un rôle à jouer pour catalyser de nouveaux modèles de formation et sensibiliser la main-d'œuvre et les employeurs aux diverses offres sur le marché tout en proposant une forme d'assurance de la qualité.

Cet espace entre l'éducation et l'emploi – qui a été [décrit](#) comme le « milieu du désordre » par le [Forum des politiques publiques](#) – propose habituellement des formations de courte durée ou des modules de formation visant à prolonger ou à mettre à niveau les compétences d'un travailleur pour lui permettre de décrocher un nouvel emploi ou de devenir plus productif dans son emploi actuel.



Certains apprenants permanents sont des chercheurs d'emploi qui peuvent tirer parti de programmes de soutien du revenu ou de subventions de formation professionnelle pendant qu'ils suivent leur formation. D'autres sont déjà sur le marché du travail et cherchent à investir dans la mise à niveau de leurs compétences.

La question à poser aux responsables des orientations politiques est la suivante: Comment remettre de l'ordre dans le milieu du désordre – notamment pour les résidents de l'Ontario marginalisés et vulnérables – sans nuire à son dynamisme et à son aspect novateur?

Avant la pandémie, l'apprentissage continu, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre prenaient de plus en plus d'importance en matière de politiques, en raison des tendances du marché du travail comme la polarisation de l'emploi, le risque d'automatisation et la tendance des gens à cumuler les emplois au cours de leur carrière. L'enquête d'Ipsos montre qu'une majorité de personnes croient que les collèges communautaires de l'Ontario préparent bien les jeunes à un emploi en Ontario (74 %), tandis qu'un peu plus de la moitié estiment que les universités de l'Ontario font un bon travail (56 %).

Nous croyons que les mesures de soutien ne devraient pas être discriminatoires selon l'âge et que les employeurs devraient être encouragés à fournir aux travailleurs une formation étroitement liée à l'emploi qu'ils occupent. Le gouvernement devrait élargir ses travaux actuels sur les microcertifications.

Il faut plus de formation en milieu de travail permettant au personnel de conjuguer travail et amélioration des compétences de manière homogène, plutôt que d'exiger des segments distincts de travail et de retour à l'école.



Il nous faut une meilleure stratégie pour la rééducation professionnelle des talents. (...) Nous devons les réorienter vers ces domaines à forte demande, afin de produire le talent recherché. Ce sujet fait partie des discussions. Les crédits de formation offerts aux employés eux-mêmes peuvent être augmentés. Je crois que (le financement) devrait être versé directement aux employeurs. Voici un peu d'argent pour vous encourager à former votre personnel.

– Partie prenante d'entreprise



RECOMMANDATION 1

Soutenir le financement de l'apprentissage continu sans restriction d'âge, continuer à promouvoir le perfectionnement et la reconnaissance des microcertifications et promouvoir davantage la formation en cours d'emploi.

Se tourner vers d'autres territoires de compétence pour faire progresser l'apprentissage continu

Pour rehausser l'ambition de la politique provinciale en matière d'apprentissage continu, il faudra puiser dans l'expérience d'autres pays et s'appuyer sur les multiples démarches adoptées dans les autres provinces et aux États-Unis. La documentation laisse entendre qu'il existe tout un éventail de participation à la formation selon le pays. Par exemple, le Fonds pour le développement des compétences de l'Ontario offre des fonds aux organismes pour des projets portant sur l'embauche, la formation et le maintien en poste des travailleurs, y compris les apprentis, pendant la pandémie de COVID-19.

Les décideurs de l'Ontario peuvent également se tourner vers des pays comme l'Allemagne, la Suède, la Finlande et le Danemark, où entre 20 et 30 % de la population en âge de travailler suit régulièrement des cours d'apprentissage continu et de la formation. Même si les éléments de la comparaison ne sont pas tout à fait équivalents, le gouvernement de l'Ontario a déclaré en 2017 qu'environ 200 000 résidents de l'Ontario participent à des programmes d'éducation des adultes chaque année.

Les mesures prises en matière d'apprentissage continu permettront d'accroître la disponibilité et le maintien en poste des travailleurs hautement qualifiés et de veiller à ce que la formation soit conforme aux besoins des employeurs.



Le concept allemand d'octroi de baccalauréats à ceux qui se qualifient pour l'accréditation de compagnon de métier la plus élevée a du mérite et aiderait à combler l'écart de compétences dans l'industrie ontarienne et à atténuer la discrimination « col bleu/col blanc ».

– Partie prenante d'entreprise



Notre expérience (...) est que lorsque nous mettons les entreprises au défi de faire partie de la solution, elles réclament vouloir faire partie de la solution (...) Les entreprises veulent faire partie de la solution. C'est très semblable au système de recyclage de l'apprentissage mis en place en Allemagne et en Belgique, au sein duquel les grandes chaînes d'approvisionnement travaillent ensemble à la requalification des métiers. Maintenant, pouvez-vous faire la même chose pour ces connaissances et compétences? Demandez aux entreprises de faire partie de la solution et je pense que c'est un défi vraiment intéressant.

– Universitaire

Un point de départ possible est de réfléchir à la façon dont nous pouvons transformer nos systèmes d'emploi et de formation en centres de conseils et d'orientation professionnels de haute qualité à l'intention de tous les Ontariens et que les gens voudront consulter (...) ce n'est pas ce que nos systèmes d'emploi et de formation font à l'heure actuelle. Ils incitent plutôt les gens à travailler et à trouver du travail rapidement.

– Organisme de recherche

RECOMMANDATION 2

Miser sur le modèle du Fonds de développement des compétences de l'Ontario, et investir dans de nouvelles voies de développement de carrière au-delà des établissements d'enseignement traditionnels pour y inclure le financement direct des employeurs, des associations professionnelles et des syndicats.

Faciliter le repérage dans l'éventail de programmes, de fournisseurs et de cours de formation professionnelle

En Ontario, les fournisseurs de programmes de formation des secteurs public et privé utilisent les fonds publics pour soutenir l'accessibilité, mais nous croyons qu'il faut en faire plus. Plus précisément, nous croyons que le gouvernement peut rendre ces programmes de formation encore plus accessibles.

Au début de la pandémie, en mars 2020, le gouvernement de l'Ontario a lancé un Examen du développement et de la formation de la main-d'œuvre afin d'explorer des méthodes pour préparer les gens à de bons emplois. Le ministre McNaughton a souligné que « dans un monde où la concurrence est mondialisée et les changements technologiques sont rapides, il est essentiel que les travailleuses et travailleurs et les entreprises de l'Ontario restent compétitifs. C'est pourquoi nous travaillerons en étroite collaboration avec des employeurs et des experts des secteurs du travail, de la formation et de l'éducation, pour voir ce qui pourrait être fait pour que l'Ontario ait les talents qu'il lui faut pour prospérer aujourd'hui et demain. »



Pour continuer à tirer parti du travail déjà accompli, le gouvernement de l'Ontario devrait poursuivre sa promotion de l'apprentissage continu. Le gouvernement pourrait, entre autres, aider à établir des portails de navigation tenant lieu de guichets uniques en ligne. Une plateforme pourrait regrouper l'ensemble des cours et des programmes d'apprentissage continu et de perfectionnement professionnel, ou une série de portails pourraient être organisés selon les secteurs ou les compétences. Cette tâche pourrait être confiée à des organismes du secteur privé ou à but non lucratif. Le ministère pourrait lancer un concours axé sur les défis pour encourager les entreprises et les organismes à but non lucratif à proposer des modèles novateurs visant à améliorer la capacité des gens à naviguer dans le marché de l'apprentissage continu.



RECOMMANDATION 3

Lancer un programme axé sur les défis pour encourager les fournisseurs du secteur privé et les organismes à but non lucratif à proposer des solutions en ligne visant à aider les employés et les employeurs à s'y retrouver dans le marché de plus en plus complexe des programmes, des fournisseurs et des cours de formation professionnelle de la province.

Élaborer des avantages liés à l'apprentissage continu à l'échelle de la province

Tous les travailleurs n'ont pas un accès égal à l'apprentissage continu. Certaines personnes peuvent ne pas faire partie des ententes sur le développement du marché du travail ou avoir accès à d'autres programmes ou avantages provinciaux. Le crédit d'impôt de l'Ontario pour la formation récemment annoncé est un premier pas, mais la disposition exigeant que la formation admissible soit dispensée par un établissement d'enseignement conventionnel pourrait exclure le nombre croissant de programmes et de cours offerts par les associations industrielles, les syndicats et les autres prestataires de formation non conventionnels.



EXEMPLE

Sam est un travailleur hautement qualifié qui a persévéré en dépit de son handicap, mais il a maintenant besoin d'une formation supplémentaire pour suivre le rythme, en particulier avec la transition vers le travail à domicile. Sam veut que le gouvernement reconnaisse la formation ciblée qu'il suit grâce au soutien de son employeur.

Une option possible serait de tirer parti de la création, par le gouvernement fédéral, d'une prestation personnalisée de l'Allocation canadienne pour la formation visant à fournir une contribution provinciale supplémentaire aux résidents de l'Ontario. Cette mesure ressemblerait à celle prise par le gouvernement de l'Ontario pour tirer parti de l'Allocation canadienne pour les travailleurs et fournir un soutien supplémentaire aux personnes à faible revenu sur le marché du travail.

On a décrit la destruction créatrice comme étant « le démantèlement de méthodes de longue date pour faire place à l'innovation ». On s'attend à ce que ce processus de destruction créatrice continue à perturber certains emplois tout en en créant de nouveaux. En fait, selon l'étude du MIT sur l'avenir du travail, plus de 60 % des emplois en 2018 n'existaient pas en 1940.



Peut-être avons-nous besoin de meilleurs outils pour le marché du travail qui aident réellement les gens à déterminer les compétences qu'ils possèdent, car je crois qu'il faut parfois s'éloigner des diplômes et des certifications (...) même lorsqu'une personne souhaite changer de carrière (...) Je pense que les gens accumulent beaucoup de compétences en cours d'emploi et ne se rendent pas vraiment compte de tout ce qu'ils apprennent sur le tas plutôt que dans une salle de classe.

– Partie prenante d'entreprise

Ce processus pourrait s'accélérer au cours des prochaines années compte tenu du rôle croissant de la technologie. Le système ontarien d'apprentissage continu, de formation professionnelle et de perfectionnement de la main-d'œuvre devrait aider en priorité les personnes ayant été retirées de certains secteurs et emplois pour pourvoir de nouveaux postes dans des secteurs de l'économie qui sont en croissance et recherchent de la main-d'œuvre. Cette transition est importante pour les personnes et leurs familles ainsi que pour l'économie dans son ensemble.

Il n'y a pas d'indication claire sur la manière de s'y prendre à l'échelle. La pandémie a entraîné d'importantes pertes d'emploi dans l'industrie du tourisme. Selon Statistique Canada, on a observé une diminution importante des emplois dans les secteurs de l'hébergement et des services d'alimentation en Ontario en septembre 2021.

Il existe des modèles prometteurs dans les secteurs et chez les employeurs. Un bon exemple est l'Ontario Tourism Education Corporation (OTEC) qui a été créée en 1991 dans le cadre d'un partenariat public-privé visant à offrir une formation ciblée à l'industrie de l'accueil et du tourisme. Le modèle de l'OTEC aide efficacement à former les travailleurs qui ont été déplacés en raison d'occasions axées sur la demande dans l'industrie de l'accueil et du tourisme. On peut trouver dans ce modèle une occasion d'apprendre et peut-être même de transposer les apprentissages à d'autres secteurs du marché du travail.



RECOMMANDATION 4

Élaborer un avantage provincial qui s'harmonise avec l'Allocation canadienne pour la formation afin d'aider financièrement les personnes qui souhaitent saisir des occasions d'apprentissage continu.

Tenir compte des compétences générales et techniques dans le système d'éducation, de formation professionnelle et de perfectionnement de la main-d'œuvre

Bien que le marché de l'apprentissage continu dispose d'une myriade de cours et de programmes de compétences techniques, il semble y avoir une lacune dans le système en ce qui concerne les soi-disant « compétences générales », y compris les compétences pratiques et l'expérience comme être un employé, travailler en équipe, etc.

Les parties prenantes du milieu de l'éducation, les groupes d'employeurs et les syndicats disent qu'il s'agit d'un grand défi, en particulier au sein d'une économie numérique basée sur les services en plein essor, où ces compétences générales constituent un avantage majeur pour les gens et les entreprises.

“

L'économie axée sur les données nécessite un nouvel ensemble de compétences qui ne comprend pas que les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), mais plutôt une combinaison de compétences techniques et générales, de nouvelles professions comme les gestionnaires de données, ainsi qu'un accès à une infrastructure numérique fiable et abordable.

– Partie prenante d'entreprise



Un rapport de 2019 appelé Navigator : Made for the Future, produit pour le compte de HSBC par la société de recherche Kantar, a révélé que « 47 % des répondants canadiens ont déclaré que leur entreprise avait prévu de dépenser davantage pour la formation des employés, et 42 % ont déclaré qu'ils dépenseraient davantage pour la satisfaction et le bien-être des employés », selon CBC News.

Le gouvernement de l'Ontario devrait continuer d'accroître l'offre d'étudiants à la recherche de possibilités d'apprentissage intégrées au travail en aidant les employeurs de l'Ontario à développer la capacité d'accepter une augmentation importante du nombre d'employés étudiants. Ce soutien à l'augmentation de la capacité pourrait se présenter sous différentes formes, y compris des subventions salariales partielles, des subventions ou des crédits d'impôt. L'idée serait d'aider les entreprises de l'Ontario à devenir des partenaires dans une stratégie ambitieuse visant à offrir l'apprentissage intégré au travail au plus grand nombre possible de travailleurs.



(...) Je pense que les négociations syndicales et collectives et ce genre de processus collectif ont été avantageux dans de nombreux cas pour offrir à leurs membres l'accès à des possibilités d'apprentissage, à des subventions, à des bourses, à des congés payés ou à des programmes de congés pour leur permettre de poursuivre leur formation.

– Partie prenante représentant les travailleurs



(Le gouvernement devrait) soutenir les stages d'étudiants en recherche et en innovation afin de contribuer à la création, à l'application et au transfert des connaissances des étudiants et de la propriété intellectuelle au secteur privé.

– Partie prenante d'entreprise



RECOMMANDATION 5

Miser sur les efforts du gouvernement fédéral visant à élargir l'apprentissage en cours d'emploi en encourageant les employeurs de manière à s'assurer qu'il y a suffisamment de possibilités d'apprentissage en milieu de travail.

Mieux soutenir les groupes marginalisés et sous-représentés

Le gouvernement de l'Ontario a déjà accompli un travail considérable pour mieux soutenir les groupes marginalisés et sous-représentés. Par exemple:

- En juin 2021, le gouvernement a annoncé l'établissement d'un groupe de travail sur les femmes et l'économie.
- En juillet 2021, le gouvernement a annoncé un investissement visant à aider les jeunes à entreprendre une carrière dans la construction.
- En août 2021, le gouvernement a dévoilé un programme semblable pour aider les travailleurs du Nord. Au cours du même mois, le gouvernement a également annoncé un nouveau programme de formation pour les jeunes qui occupent des emplois dans le secteur de la technologie dans la région de Niagara.
- En septembre 2021, le gouvernement a annoncé des investissements supplémentaires dans le Fonds pour le développement des compétences.



L'amélioration de l'accès aux programmes et aux cours de formation est une étape cruciale pour combler les écarts entre les résultats sur le marché du travail et le reste de la population. L'apprentissage continu peut contribuer à renforcer le capital humain et à améliorer les perspectives d'emploi.

Les programmes et les cours doivent être sensibles aux besoins uniques des groupes marginalisés et sous-représentés.



EXEMPLE

Charlie est un travailleur âgé qui veut s'assurer d'avoir les compétences nécessaires pour changer de carrière. Il a passé les 25 dernières années à travailler comme entrepreneur indépendant, mais en raison de la COVID-19, ses occasions de travail ont diminué. Puisqu'il n'est pas admissible à l'assurance-emploi (AE) et qu'il n'est pas admissible au programme Deuxième carrière, Charlie cherche à obtenir le soutien du gouvernement pour sa transition vers un nouveau domaine de travail par la formation et le perfectionnement des compétences.



La plupart des initiatives de formation professionnelle du gouvernement de l'Ontario, y compris le programme Deuxième carrière, ciblent les personnes ayant une expérience de travail considérable (par exemple, les bénéficiaires de l'assurance-emploi) et excluent essentiellement celles qui ont de faibles antécédents professionnels ou celles qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Cette conception risque d'exclure les groupes vulnérables et marginalisés.

En juillet 2021, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il augmentait l'aide financière et simplifiait le processus de demande du programme Deuxième carrière, soulignant que ces changements « permettront aux travailleurs mis à pied et à ceux sans emploi de suivre une formation et de commencer une nouvelle carrière plus intéressante ». Cependant, ce ne sont pas tous les travailleurs qui sont admissibles à ce programme. Bien que cette annonce ait représenté des progrès importants, nous croyons qu'il faut faire davantage.



RECOMMANDATION 6

Réformer les programmes de formation en s'appuyant sur l'annonce récente du programme Deuxième carrière de manière à mieux servir les personnes ayant de faibles antécédents professionnels, y compris les groupes vulnérables et marginalisés.

Assurer l'apprentissage continu pour les peuples autochtones

Un autre problème est la confusion et le manque de clarté quant aux rôles des gouvernements fédéral et provinciaux en matière d'apprentissage continu et de formation professionnelle pour les peuples autochtones.

Le rôle des différents paliers de gouvernement varie selon qu'il s'agit d'un contexte à l'intérieur ou à l'extérieur d'une réserve. Cela peut créer un manque de responsabilité, conduire à des accusations et accroître la complexité pour les collectivités et les particuliers.

Les gouvernements fédéral et de l'Ontario devraient pouvoir discuter de la possibilité d'une plus grande collaboration, y compris la communication des pratiques exemplaires, la maximisation des modèles de formation préexistants, etc.

“

(Le gouvernement devrait établir) un fonds de développement, au-delà de la reprise suite à la pandémie de COVID-19, visant l'emploi à long terme des Autochtones pour faire face aux défis liés à l'embauche, à la formation ou au recyclage des travailleurs, y compris les apprentis.

– Conseiller en gestion des activités





Tout le monde a cette notion préconçue selon laquelle les peuples autochtones sont soutenus à un niveau plus élevé que les Canadiens en général, alors que ce n'est vraiment pas la façon dont cela fonctionne. Les collectivités reçoivent un soutien en matière d'éducation par l'entremise de leurs traités, et elles sont censées être pleinement soutenues. (Les transferts d'Ottawa) aux collectivités ne soutiennent qu'un maximum de deux personnes sur environ 30 pour qu'elles poursuivent des études postsecondaires. Cela laisse une grande majorité d'autres étudiants qui se demandent ce qu'ils vont faire pour essayer d'obtenir une éducation, et je pense que si nous cherchons à investir dans les collectivités autochtones, c'est un endroit où nous devons trouver d'autres mécanismes pour nous assurer que tout le monde a la possibilité de s'instruire.

– Conseiller en gestion des activités

Une étude d'Emploi et Développement social Canada a examiné l'écart entre les résultats scolaires des Canadiens d'origine autochtone et non autochtone, soulignant que « l'existence d'un écart en matière de réussite scolaire entre les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) et la population non autochtone au Canada est bien documentée (...) les Autochtones sont moins susceptibles de terminer leurs études secondaires ou postsecondaires que la population non autochtone au Canada ». Un article du Toronto Star publié en juin 2021 soulignait que « l'éducation des Autochtones est au cœur de la reprise suite à la pandémie de COVID-19 au Canada », faisant remarquer que « seulement 61,6 % des Autochtones âgés de 15 ans et plus ont obtenu un diplôme d'études secondaires, comparativement à 80,1 % des non-Autochtones ».

On peut réduire cet écart en partie en clarifiant davantage les rôles des divers paliers de gouvernement. Nous croyons que le gouvernement de l'Ontario devrait collaborer avec d'autres paliers de gouvernement pour aider à réduire l'écart en matière d'éducation et de réussite scolaire afin d'améliorer les résultats pour les peuples autochtones. Les peuples autochtones doivent participer au processus d'élaboration de solutions.



Il sera essentiel d'investir dans des programmes pertinents d'éducation, d'emploi et de formation axés sur le marché, et de diriger les demandeurs d'emploi, les jeunes, les femmes, les populations autochtones et les nouveaux arrivants vers les voies d'accès en demande qui déboucheront sur des emplois réels.

– Partie prenante d'entreprise



RECOMMANDATION 7

Collaborer avec d'autres paliers de gouvernement pour améliorer l'apprentissage continu, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre pour les peuples autochtones.

Soutenir les travailleurs qui ne sont pas admissibles aux programmes de prestations traditionnels

L'Ontario a la possibilité d'innover en concevant et en mettant en œuvre un nouveau type de stratégie de prestations transférables liée aux travailleurs et non aux employeurs. Un tel programme pourrait mieux soutenir la mobilité des travailleurs. Une étude récente d'Ipsos pour RBC Assurances montre que 38 % des résidents de l'Ontario disent s'être rendu compte au cours de la dernière année que le programme d'avantages sociaux de leurs employeurs ne répond pas adéquatement à leurs besoins. Trois répondants sur dix de la même étude ont déclaré qu'ils n'avaient aucune couverture de médicaments d'ordonnance.

38%

des résidents de l'Ontario sont d'accord avec la déclaration suivante: Au cours de la dernière année, je me suis rendu compte que le régime d'avantages sociaux de mon employeur ne répond pas adéquatement à mes besoins en matière de santé et de bien-être.

67%

des résidents de l'Ontario sont d'accord avec la déclaration suivante: Pour attirer les gens en Ontario et faire en sorte qu'ils y restent, il est important que nous offrions des prestations gouvernementales en fonction de leur lieu de résidence et non de leur employeur.

Un rapport du Forum des politiques publiques invite les gouvernements fédéral et provinciaux à « mener une analyse des coûts, des avantages et de la faisabilité (économique, opérationnelle, technologique, politique, juridique) d'un modèle à prestations transférables ». D'autres territoires de compétence examinent des programmes de prestations transférables. Aux États-Unis, le 28 septembre, un projet de loi intitulé Portable Retirement and Investment Account Act a été présenté au Sénat américain. Il propose la création de comptes de prestations de retraite universels et transférables.



En tant que consommateurs, nous savons qu'il y a des coûts associés à nos attentes, et les consommateurs ont peut-être besoin d'être un peu plus impliqués dans tout ceci; les prestations transférables en sont un très bon exemple. L'un des facteurs qui rendent le travail précaire est que les gens n'ont pas accès aux formes de bien-être professionnel qui sont normalement associées à l'emploi, comme les prestations de santé complémentaires.

– Universitaire

(Dans l'État de New York), ils ont prélevé des frais de 2,5 % sur chaque transaction. Cette somme est allée à un fonds établi au niveau de l'État, et le fonds servait essentiellement à payer l'indemnisation des travailleurs pour les entrepreneurs indépendants dans l'État de New York, c'est-à-dire les chauffeurs indépendants de l'État de New York. Cela comprend les chauffeurs Uber, les chauffeurs de taxi, les livreurs et les chauffeurs de limousine, donc toute personne qui est un entrepreneur indépendant, et c'est spécifiquement pour l'indemnisation des travailleurs. C'est à partir de ce fonds qu'ils sont payés s'il y a des problèmes d'indemnisation des travailleurs, car beaucoup d'entrepreneurs indépendants se situent hors de la portée des lois du travail ordinaires et des prestations liées à l'emploi.

– Universitaire

Les prestations transférables pourraient aider les entreprises à attirer les travailleurs et à rendre leur avenir moins incertain. Soixante-sept pour cent des résidents de l'Ontario interrogés par Ipsos sont d'avis que « pour attirer les gens en Ontario et faire en sorte qu'ils y restent, il est important que nous offrions des prestations gouvernementales en fonction de leur lieu de résidence et non de leur employeur ».

Un programme de prestations transférables pourrait accroître les niveaux de prestations et l'accès dans des domaines comme l'assurance-médicaments, l'assurance-vie, les soins de la vue et les services de santé mentale. Un tel programme pourrait comprendre un fonds provincial de formation professionnelle. Une option pourrait consister à faire en sorte que les prestations transférables soient entre les mains du travailleur et administrées par un organisme indépendant, par l'intermédiaire du gouvernement, du secteur privé ou d'une combinaison des deux.



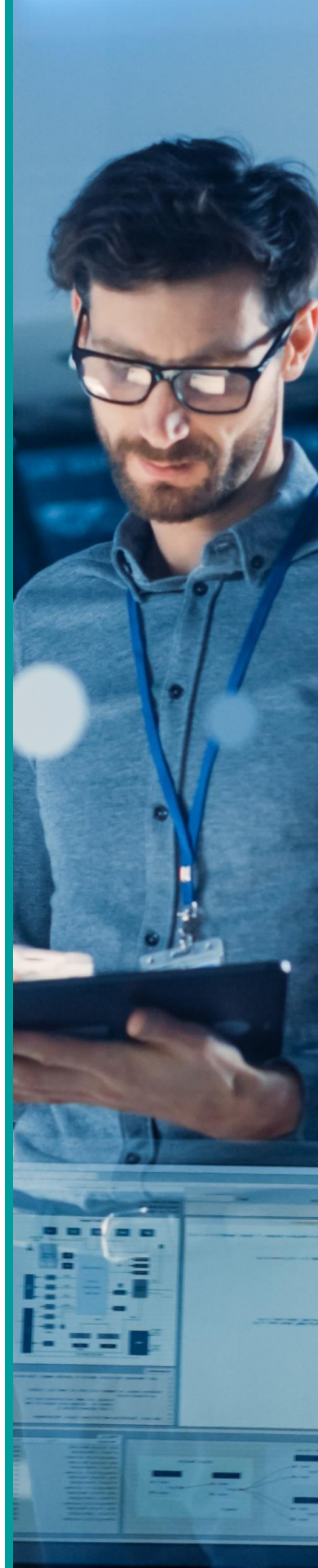
RECOMMANDATION 8

Nommer un expert pour concevoir et mettre à l'essai un programme de prestations transférables, où les cotisants pourraient être des employeurs, des travailleurs et le gouvernement.

Comblent les lacunes en matière d'emplois pour donner à l'Ontario un avantage concurrentiel dans les secteurs à forte demande

Il y a une pénurie de travailleurs des technologies hautement qualifiés dans les secteurs des soins de santé, du numérique, des données, de l'intelligence artificielle, des cybertechnologies et de l'automatisation des processus. Même avant la pandémie, un certain nombre d'industries étaient confrontées à des pénuries. Selon le cabinet canadien d'avocats en immigration (CANADIM), en 2019, la demande pour des métiers spécialisés comme les électriciens, les soudeurs et les mécaniciens était aussi forte, mais ce sont les travailleurs des technologies hautement qualifiés en TI, en ingénierie, en vente, en soins de santé et en éducation qui ont été les plus touchés par les pénuries. Depuis la pandémie, ces pénuries n'ont fait qu'augmenter.

Les entreprises de l'Ontario, des entreprises en démarrage aux multinationales en passant par les petites et moyennes entreprises, font face à une pénurie aiguë de ces travailleurs hautement qualifiés. De plus, la pandémie a mis en évidence le fait que la technologie actuelle a dissocié la géographie de l'emploi.



Cette pénurie a ajouté des pressions concurrentielles supplémentaires sur le recrutement de talents, puisque les multinationales n'ont plus à réinstaller leurs nouveaux employés au siège social, ce qui a exercé une contrainte importante sur les entreprises ontariennes recrutant ce type de talents. En Colombie-Britannique, un modèle de compétences en leadership mis à jour a été mis au point par la British Columbia Institute of Technology (BCIT) pour tenter de s'attaquer à ce problème.



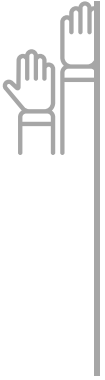
RECOMMANDATION 9

Établir une accréditation obligatoire fondée sur les compétences afin d'accélérer la disponibilité des travailleurs qualifiés en fonction du modèle du BCIT, ce qui permettrait aux travailleurs d'autres territoires de compétence d'intégrer plus rapidement le marché du travail.

Relier les travailleurs hautement qualifiés aux emplois

La stratégie actuelle de la province en matière de compétences vise à attirer davantage de jeunes vers les métiers, à simplifier le système d'apprentissage et à encourager la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage. Le début prometteur faisant suite à l'établissement de Métiers spécialisés l'Ontario peut servir de point de départ pour mieux combler les lacunes au sein des emplois dans les domaines spécialisés et les métiers. Les premières données indiquent que les taux d'achèvement de programmes d'apprentissage et d'inclusion de femmes et de groupes minoritaires comme les francophones, les Autochtones et les groupes racialisés ont augmenté depuis sa création. Il est essentiel de s'inspirer de cette tendance pour accroître la prospérité, la généraliser et permettre à l'Ontario de mieux participer à la nouvelle économie.



**EXEMPLE**

Alasie est une entrepreneuse indépendante autochtone et hautement qualifiée qui fait son entrée dans les métiers spécialisés. Alasie veut faire correspondre ses compétences aux bonnes occasions et aimerait que le gouvernement améliore les ressources qu'il offre actuellement pour mettre les travailleurs comme elle en correspondance avec les employeurs qui ont besoin de ses compétences.

L'Ontario dispose déjà de ressources considérables pour les emplois et l'embauche, mais pourrait améliorer la manière dont les sites d'emploi sont présentés.

**RECOMMANDATION 10**

Moderniser les sites d'emploi existants pour faciliter la mise en correspondance des employeurs à la recherche de compétences spécialisées avec des travailleurs hautement qualifiés dans plusieurs territoires de compétence.

Relier les travailleurs à la demande aux emplois grâce à l'aide offerte par le gouvernement

Beaucoup de travailleurs qui passent d'un projet à l'autre apprécient la souplesse et le contrôle d'être mis en correspondance avec les occasions d'emploi à la demande, mais cette souplesse ne devrait pas exister au détriment des droits du travail. Parallèlement à un changement législatif qui moderniserait la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, nous conseillons à la province de l'Ontario d'envisager de mettre à l'essai une plateforme permettant de mieux mettre en correspondance l'offre et la demande pour le travail à la demande. Une telle initiative pourrait commencer par couvrir un ensemble limité de professions ou de types de travail, et si elle s'avère efficace, elle pourrait être élargie pour couvrir de plus grandes parties de l'économie à la demande.

Avant la pandémie, de nombreuses villes tentaient de rendre l'environnement de travail plus « convivial pour les travailleurs à la demande », comme le souligne [cet article](#) publié en 2018 dans [US News](#). Plus récemment, des organismes publics au Royaume-Uni et aux États-Unis ont lancé des plateformes couvrant des villes entières pour tous les secteurs du travail à la demande et la technologie associée est à source ouverte.



Une plateforme publique pourrait réduire les coûts de recherche et mettre plus efficacement les personnes en correspondance avec les occasions propices de travail rémunéré pertinent.



(Par exemple,) vous avez de nombreux employés dans une fiducie de données; les personnes dans la fiducie de données peuvent être interrogées de manière sûre, parce qu'elle est contrôlée par une université, un ensemble d'universités ou le gouvernement, ou par quelqu'un, qui vous permet de puiser dans un bassin de personnes à fort potentiel (...) c'est un peu comme combiner la politique industrielle avec des informations réelles (et) des personnes, et de tout relier ensemble.

– Conseiller en gestion des activités

La Californie envisage déjà de résoudre ce problème par l'entremise de son initiative Modern Markets for All, qui décrit comment les gouvernements pourraient participer à la création de marchés en ligne pour répondre aux demandes de services.



RECOMMANDATION 11

Mettre à l'essai une plateforme virtuelle qui met en correspondance l'offre et la demande pour différents types d'emplois à la demande et d'emplois contractuels.

Tenir compte du travailleur dans son intégralité

Les infrastructures sociales, comme les logements abordables, les logements pour les travailleurs essentiels, l'accès abordable et fiable à Internet haute vitesse, les services de garde d'enfants accessibles et abordables, et les transports en commun de bonne qualité, constituent les éléments fondamentaux d'une main-d'œuvre saine et résiliente. Notre approche a consisté à examiner les enjeux de l'avenir du travail en Ontario dans le contexte de l'expérience globale des travailleurs.

En raison de la nature évolutive du marché du travail, le cadre législatif et réglementaire n'est pas toujours harmonisé. Par exemple, en raison de l'ambiguïté dans la définition des travailleurs du savoir hautement qualifiés dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, les frais de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) ne concordent pas toujours avec le type de travail effectué.

Nous reconnaissons que ces sujets ne relèvent pas directement de notre mandat ni même de la portée politique d'une seule province. Toutefois, la prévalence de ces enjeux dans les discussions nous a incités à soulever ces points de manière à fournir un contexte de discussion plus large et à stimuler la réflexion et la prise de mesures avec d'autres paliers de gouvernement.



Le gouvernement devrait également explorer les possibilités de travailler avec d'autres territoires de compétence qui sont aux prises avec des problèmes semblables, comme la façon de prendre en considération l'ensemble de l'expérience des travailleurs. Par exemple, l'Australie a récemment publié un rapport sur l'avenir du travail. Travaillant avec les paliers national et infranational de gouvernement concernés, le gouvernement de l'Ontario pourrait envisager de discuter avec des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) partageant les mêmes points de vue sur ces importants enjeux mondiaux, et même de se rendre dans ces régions lorsqu'il sera sécuritaire de le faire, pour obtenir une perspective plus large.

Un comité ministériel serait un moyen idéal de relever ces défis. Ce comité pourrait être chargé d'harmoniser les diverses dispositions législatives qui régissent actuellement la main-d'œuvre. Ce comité, s'inspirant des comités créés par le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux, serait le point central de réflexion et d'intervention intergouvernementale.



RECOMMANDATION 12

Créer un comité ministériel, composé de quatre ou cinq ministres clés, pour se tenir au fait des questions liées à la main-d'œuvre, à la compétitivité et à l'équité.

Soutenir les travailleurs, en particulier les travailleurs de plateforme, en offrant plus de souplesse, de contrôle et de sécurité

Éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs

Les clauses de non-concurrence peuvent parfois limiter la mobilité des travailleurs, qu'une personne travaille dans une franchise de restauration rapide ou dans une grande entreprise de technologie. En 2019, l'Economic Policy Institute a publié une étude indiquant que les clauses de non-concurrence étaient préjudiciables à la fois aux salaires et à la concurrence.

Bien que les données soient américaines, l'étude a révélé qu'entre 28 % et 45 % des travailleurs des États-Unis étaient assujettis à des clauses de non-concurrence. Au Canada, ces clauses peuvent être difficiles à appliquer et ne tiennent généralement pas devant les tribunaux. Elles peuvent être difficiles à comprendre et peuvent intimider les travailleurs. De telles clauses peuvent empêcher les gens de faire avancer leur carrière.



La province peut également examiner s'il existe des conditions contractuelles déloyales communes auxquelles les entrepreneurs ou les propriétaires d'entreprise sont confrontés lorsqu'ils agissent à titre de fournisseurs ou de vendeurs.



(...) concentrez-vous également sur les clients, parce que bien souvent, les entreprises de recrutement (...) n'ont pas de réglementation concernant les clauses qui figurent dans ces contrats. Les clauses de non-concurrence en sont un bon exemple (...) ces entreprises de recrutement passent par le contrat qui peut contenir des clauses relatives à l'infonagique (...) très variables et beaucoup d'entre elles ne sont pas dans notre intérêt supérieur.

– Travailleur des technologies



RECOMMANDATION 13

Limiter l'utilisation des clauses de non-concurrence à une propriété intellectuelle particulière et éliminer les non-concurrences générales en droit, afin d'encourager l'innovation, la mobilité des travailleurs et la concurrence.

Maintenir un environnement favorable pour les travailleurs du savoir hautement qualifiés

Une nouvelle catégorie de travailleurs du savoir bien rémunérés a vu le jour. On les trouve souvent dans les secteurs des technologies de l'information, de l'ingénierie, du droit, de la finance et des soins de santé. Ils passent d'un projet à l'autre, travaillant pour les banques, les cabinets comptables, les cabinets de consultation, les entreprises manufacturières et le gouvernement. Généralement, ces travailleurs bénéficient d'une certaine sécurité sociale et choisissent de travailler de manière indépendante sur une base contractuelle plutôt que comme employés traditionnels. On nous a dit qu'ils choisissent ce travail pour trois raisons : la souplesse de choisir quand travailler et sur quels projets travailler, la capacité de faire un travail spécialisé et l'avantage d'un traitement fiscal privilégié. Bon nombre de ces travailleurs touchent une rémunération importante et ne constituent pas une main-d'œuvre vulnérable. Ils font toutefois partie intégrante de la croissance économique et sont essentiels au succès d'un grand nombre de petites et de grandes entreprises.



La Silicon Valley a migré au Texas parce que le Texas est juste là à manifester son savoir-faire, à dire qu'il va se commercialiser en tant que territoire de compétence, et l'Ontario n'est pas aussi agressif. Nous pensons qu'il y a une occasion à saisir.

– Conseiller en gestion des activités

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi ne reconnaît pas actuellement ce type d'entrepreneur indépendant; il y a donc une confusion quant à la façon de classer ces travailleurs. Le gouvernement devrait mettre à jour la loi pour tenir compte de la nouvelle réalité du travail.

Le gouvernement devrait accorder une attention particulière à la souplesse et à la protection des employeurs et des employés et tenir compte des écarts entre la définition d'un employé de l'Agence du revenu du Canada et celle énoncée dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.



EXEMPLE

Omar est un travailleur du savoir hautement qualifié qui travaille comme entrepreneur indépendant. Il a déménagé en Californie après avoir terminé ses études en Ontario, mais veut maintenant retourner en Ontario pour être plus proche de sa famille. Omar s'inquiète du fait qu'en revenant dans la province, il n'aura pas la souplesse dont il dispose en tant qu'entrepreneur indépendant en Californie. Il veut que le gouvernement reconnaisse son choix d'être un entrepreneur indépendant.

En outre, les critères entourant ce type de travailleur ne sont pas clairs. Les droits et les protections, comme les cessations d'emploi, sont la cause de litiges devant les tribunaux. Cependant, toute incertitude ici est plus facile à gérer pour cette catégorie de travailleurs en raison du meilleur équilibre dans le pouvoir de négociation entre l'entité qui recourt aux services et l'entrepreneur indépendant lors de la conclusion de contrats.

RECOMMANDATION 14

Établir ou clarifier les conditions selon lesquelles les entrepreneurs indépendants sont définis, pour les travailleurs hautement qualifiés qui choisissent ce statut en raison de sa souplesse.

Soutenir les travailleurs, en particulier les travailleurs de plateforme, en s'assurant qu'on leur offre souplesse, contrôle et sécurité

Un rapport de Statistique Canada de 2019 a montré que 1 travailleur sur 10 était employé dans l'économie à la demande et un rapport de 2019 de la Banque du Canada a révélé que 18 % des Canadiens (à l'exclusion de ceux qui indiquent participer à un travail rémunéré informel pour le plaisir ou comme passe-temps) ont participé à l'économie à la demande informelle. Un récent rapport du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) a indiqué que Statistique Canada élabore actuellement un cadre cohérent qui permettra de collecter de l'information et de définir l'emploi à la demande.

“

(Nom de la plateforme) exerce un contrôle très strict sur nous au travail. Lorsque nous nous sommes inscrits auprès de (nom de la plateforme), nous devons indiquer notre disponibilité à l'entreprise. (Nom de la plateforme) nous attribue des quarts de travail en fonction de notre disponibilité. Nous devons travailler au moins 20 heures toutes les deux semaines. Le système de taux de rémunération engendre une grande confusion.

– Travailleur à la demande



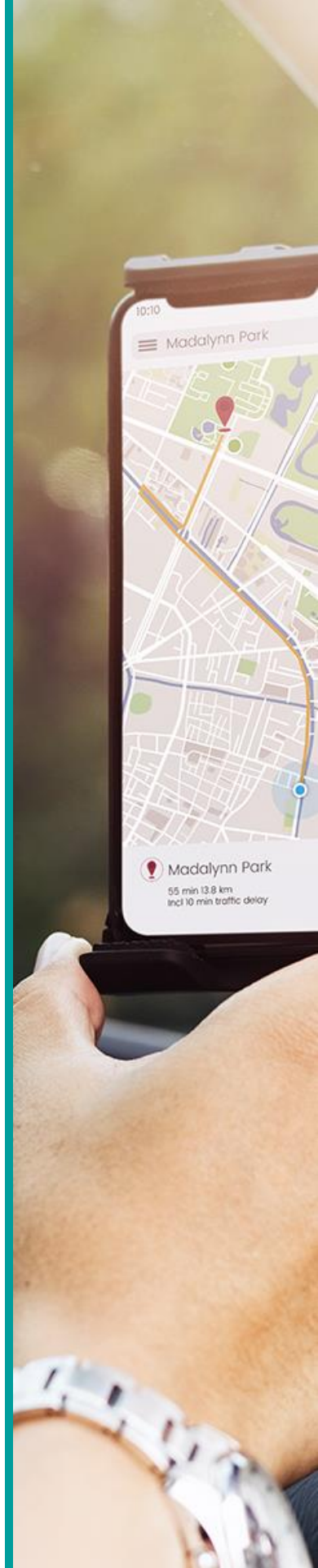
De nombreux travailleurs basés sur des applications frustrés ont déclaré qu'ils n'avaient pas de protection de base dans le cadre de leur emploi et qu'ils méritent plus de transparence et de responsabilité de la part des algorithmes qui gèrent leur travail. Cela comprend une meilleure compréhension de la façon dont leur travail est évalué, des protections de sécurité et un contrôle sur leur horaire.

“

C'est un travail très difficile. C'est très dangereux, sur les routes toute la journée. Je livre à vélo, et [en utilisant] une voiture, et en marchant, et quand je le fais en voiture, c'est très dangereux de conduire pendant de longues heures. Je ne suis pas en mesure d'assurer l'état sécuritaire de ma voiture, ce qui met ma santé et ma famille en danger, et c'est parce que je ne suis pas bien payé.

– Travailleur à la demande

Partout dans le monde, les territoires de compétence sont aux prises avec la façon de définir les travailleurs à la demande.



Certains vont les définir comme des entrepreneurs indépendants, tandis que d'autres vont les définir comme des employés. Par exemple, le 19 février 2021, une décision de la Cour suprême du Royaume-Uni a conclu que les chauffeurs Uber étaient des travailleurs et non des entrepreneurs indépendants, bien que la définition britannique de « travailleur » soit différente de celle d'« employé ».

Forbes a spéculé que l'Amérique n'allait probablement pas suivre l'exemple et, en effet, au Wisconsin, le site Wisconsin Examiner rapporte que la législature de l'État a déposé un projet de loi selon lequel « les chauffeurs des entreprises de covoiturage comme Uber et les services de livraison basés sur des applications comme Doordash ne pourraient pas percevoir les indemnités d'accident du travail ou les prestations de chômage au Wisconsin en vertu d'une loi qui les définirait comme des entrepreneurs indépendants plutôt que comme des employés (...) (cela permettrait également) aux entreprises de fournir des avantages à leurs chauffeurs sans les classer comme des employés ». Le Massachusetts envisage une législation semblable, selon WBUR, la chaîne d'information de la radio publique nationale de Boston. En Ontario, des entreprises plateformes comme Uber, Handy, Instacart et Task Rabbit affirment que les personnes qui ont accès au travail à la demande sur leurs plateformes sont des entrepreneurs indépendants et ne relèvent donc pas de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.



Inclure les entrepreneurs dépendants en vertu des lois sur les normes d'emploi de l'Ontario permettrait de s'assurer que des conditions minimales de base sont en place pour protéger les travailleurs.

– Partie prenante représentant les travailleurs

En Ontario, 69 % des résidents de l'Ontario interrogés conviennent que la province devrait traiter les travailleurs de plateforme technologique ou à la demande de la même façon que les travailleurs traditionnels lorsqu'il s'agit de prestations d'emploi.

69%

des résidents de l'Ontario conviennent que la province devrait traiter les travailleurs de plateforme technologique ou à la demande de la même façon que les travailleurs traditionnels lorsqu'il s'agit de prestations d'emploi.

Bien qu'un employé et un entrepreneur indépendant soient définis et reconnus dans la loi, une troisième catégorie de travailleurs mérite l'attention. Il s'agit de la catégorie de l'entrepreneur dépendant, qui se situe entre un employé et un entrepreneur indépendant, où sont classés la plupart des travailleurs basés sur des applications. Ces travailleurs ont été considérés comme des entrepreneurs dépendants, comme cela a été expliqué en détail dans l'[affaire Foodora](#).

Dans une troisième catégorie proposée, certains employés travaillant pour des applications basées sur une plateforme seraient considérés comme des entrepreneurs dépendants tout en conservant une certaine souplesse qu'offre ce type de travail, notamment en ce qui concerne le temps alloué à plusieurs employeurs et les heures de travail. Cela pourrait se faire par l'intermédiaire de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ou ailleurs.



RECOMMANDATION 15

Créer et reconnaître la catégorie d'entrepreneurs dépendants pour les travailleurs de plateforme ou à la demande basés sur des applications, et accorder à cette catégorie de travailleurs des droits de base en matière d'emploi, tels qu'une indemnité de licenciement, le salaire minimum, des prestations minimales ou de base, le paiement régulier des salaires, des talons de chèque de paie pour l'imputabilité de la paie et un préavis de licenciement avec droit à l'indemnité de départ.

Accroître la transparence concernant les règles d'engagement pour les travailleurs de plateforme

Les personnes qui s'engagent dans un travail par l'intermédiaire de plateformes numériques doivent consentir à conclure un contrat. Ces contrats sont longs et compliqués et ne sont pas faciles à comprendre. Les conditions du contrat changent régulièrement et n'indiquent pas clairement le montant qu'un travailleur gagnera pour une tâche, la façon dont un travailleur est trié dans la file d'attente et, le cas échéant, quelles sont les retenues salariales.



J'ai commencé à travailler pour (nom de la plateforme) en 2016 et chaque fois, environ chaque année, on m'a dit qu'on m'avait donné un nouveau contrat pour le travail que je fais pour (nom de la plateforme). Et à chaque fois, il a été publié sur mon application, et on m'a dit que j'avais deux semaines pour lire ce document massif d'une centaine de pages avec beaucoup de jargon juridique qu'un avocat pourrait probablement interpréter, mais pour quelqu'un qui ne fait que la livraison de nourriture, il n'est pas réaliste pour nous de comprendre tout ce que cela implique.

– Travailleur à la demande



EXEMPLE

Lin est conductrice pour un service de messagerie basé sur une application pendant qu'elle va à l'école à temps partiel pour poursuivre ses études. Lin apprécie la souplesse du travail basé sur une application, mais souhaite une plus grande certitude, y compris une meilleure compréhension de la façon dont l'application évalue son rendement. Elle veut que le gouvernement augmente la transparence.

En outre, les circonstances relatives au signalement ou au renvoi par une plateforme peuvent entraîner une suspension temporaire ou permanente sans explication appropriée.

À la suite d'une contestation judiciaire de l'entreprise App Drivers & Couriers Union, un tribunal d'Amsterdam a ordonné à Uber de réintégrer cinq chauffeurs britanniques dont le licenciement avait été effectué par un processus automatisé. Le tribunal a statué que les entreprises de covoiturage étaient contraintes de divulguer les données utilisées pour attribuer les emplois, déduire les revenus et suspendre les chauffeurs, ainsi que de fournir plus de renseignements sur le fonctionnement de leurs systèmes de surveillance des chauffeurs.



C'est arrivé une fois que (nom de la plateforme) me sanctionne en me suspendant et m'ordonne de suivre une formation en fonction de l'évaluation de mon travail et que je reprenne mon travail seulement après avoir suivi la formation fournie. J'ai dû payer pour la formation.

– Travailleur à la demande

RECOMMANDATION 16

Exiger que les entreprises plateformes de travail à la demande exerçant leurs activités en Ontario fournissent des renseignements de base, faciles à comprendre, complets et transparents sur le paiement, la répartition du travail et les pénalités, les suspensions ou les retenues salariales.

Accroître la transparence pour les travailleurs et les entreprises en sous-traitance

Il y a une catégorie croissante de travailleurs employés par des agences qui travaillent constamment pour la même entreprise, mais qui ne sont pas considérés comme des employés, car ils sont embauchés par un intermédiaire. Ces agences ou intermédiaires ne sont pas toujours assujettis au même examen que les entreprises pour lesquelles ils fournissent des services en sous-traitance. Qui assume la responsabilité dans le cas de la sous-traitance n'est pas toujours clairement établi, ce qui crée une occasion pour l'entreprise sous-traitant des services de bénéficier d'une prestation de services moins chère, parfois en raison de la non-conformité du sous-traitant aux normes d'emploi en vigueur.



EXEMPLE

Food inc. a besoin de personnel pour nettoyer son entrepôt. Elle souhaite recruter ce personnel par l'intermédiaire de Staffing Inc., une agence tierce. Food Inc. a la responsabilité de s'assurer que Staffing Inc. ne classe pas de façon erronée les travailleurs qu'elle fournit pour effectuer le travail pour Food Inc. Food Inc. et Staffing Inc. sont toutes deux tenues de s'en assurer.



Il s'agit clairement d'une occasion pour l'Ontario d'assumer un rôle de leadership et d'intégrer l'idée de l'équité des travailleurs dans le dialogue avec le public. À peine la moitié (51 %) des résidents de l'Ontario interrogés conviennent que les règles actuelles en matière de travail de l'Ontario tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs de façon équilibrée. Le gouvernement provincial ne commencerait pas à partir de zéro ici. Le gouvernement écossais a élaboré un plan d'action pour un travail équitable qui définit les principales questions conceptuelles et opérationnelles. Les régimes de certification du travail équitable actuels pourraient servir de base à un régime adapté à l'Ontario.

Enfin, le fait que certains territoires de compétence, y compris l'Écosse et la ville de Toronto, aient établi un titre de certification volontaire de travailleur équitable ne vaut rien. La tendance actuelle en ce qui concerne l'environnement, la société et la gouvernance s'est concentrée en grande partie sur le changement climatique et sur la diversité et l'inclusion. Il y a une occasion d'ajouter l'équité du travail à l'équation de l'investissement et du travail. Cela pourrait prendre la forme d'une clause contractuelle stipulant une responsabilité conjointe en cas de non-conformité.



RECOMMANDATION 17

Exiger que les entreprises contractantes soient transparentes en stipulant qu'elles se conforment aux normes d'emploi, en particulier en ce qui concerne la classification des travailleurs. Reconnaître clairement et sans ambiguïté que le respect de la responsabilité incombe à la fois à la partie contractante et à la partie sous-traitée.

Moderniser la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi a fait l'objet de nombreuses révisions ponctuelles au fil des ans. Bien que le gouvernement de l'Ontario ait offert un guide utile pour les révisions, de nombreuses révisions et exemptions ont été liées à des questions précises, plutôt qu'à une philosophie globale sur l'avenir du travail.

Les gouvernements précédents n'ont pas réussi à suivre le rythme de l'évolution du monde du travail en gardant une Loi de 2000 sur les normes de travail moderne et claire. Avec l'accélération rapide du changement décrite dans le présent rapport, le moment est venu d'agir. Le gouvernement devrait profiter de l'occasion pour moderniser la loi afin qu'elle soit plus claire et plus pertinente pour le monde du travail d'aujourd'hui.



RECOMMANDATION 18

Simplifier l'article sur les exemptions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi afin d'en faciliter la compréhension et l'application et de le rendre plus pertinent pour les travailleurs actuels et futurs.

Faire de l'Ontario la destination par excellence où trouver une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial

Reconnaître que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est devenu un élément important de la rémunération et de la fidélisation du personnel

La pandémie a fait réfléchir bien des gens à ce qui compte pour les employés dans leur vie, leurs relations et leur travail. Aujourd'hui, lorsque les résidents de l'Ontario réfléchissent à leur emploi ou à leur carrière de rêve, l'enquête d'Ipsos a révélé qu'ils accordent le plus d'importance à un chèque de paie stable (60 %), à de bonnes prestations de santé et autres prestations de soutien (54 %) et à une pension (50 %).

D'autres valeurs émergent aujourd'hui, notamment la souplesse dans les jours et (ou) les heures de travail (37 %), le fait d'être maître de son horaire (32%) et la capacité de travailler de chez soi (27 %) ou de n'importe quel endroit dans le monde (27 %).



À mesure qu'avancait la pandémie, il a été soutenu dans un [article de la CNBC](#) aux États-Unis, en août 2021, que la principale raison pour laquelle les gens veulent changer de carrière est le désir d'avoir un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Selon l'enquête Ipsos, 95 % des résidents de l'Ontario sont d'accord pour dire que les employés devraient avoir le droit de se déconnecter de leur employeur à la fin de la journée.

95%

des résidents de l'Ontario sont entièrement (66 %) ou plutôt (29 %) d'accord avec le fait que les employés devraient avoir le droit de se déconnecter de leur employeur à la fin de la journée.

**EXEMPLE**

Chris est un parent célibataire de trois enfants et, avant la COVID-19, il travaillait dans un bureau. Depuis la COVID-19, Chris travaille de chez lui et veut pouvoir se déconnecter le soir pour se concentrer sur la garde de ses enfants, mais le patron de Chris aime envoyer des courriels et des demandes à toute heure du jour et de la soirée. Chris veut que le gouvernement aide à faire en sorte que les soirées soient réservées aux enfants.

Nous croyons que le gouvernement peut prendre des mesures rapides et décisives à cet égard, en particulier en examinant des lois comme la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.



RECOMMANDATION 19

Mettre en place le droit de déconnexion, qui protégerait la capacité des travailleurs à équilibrer leurs obligations personnelles et leurs engagements professionnels, favoriserait une culture d'équilibre entre le travail et la vie personnelle et soulignerait l'engagement de l'Ontario à soutenir la santé mentale.

Soutenir le travail depuis n'importe quel endroit

La pandémie a mis en évidence le découplage de l'emploi et de la géographie pour de nombreux travailleurs. L'Ontario est bien placé pour profiter de cette tendance. En plus d'attirer des travailleurs hautement qualifiés de partout dans le monde, il y a une possibilité de redistribution des talents en Ontario, des grands centres urbains – là où le logement coûte cher et où le mode de vie est plus difficile – vers les petites villes. Cela pourrait être un moteur important pour le développement régional, mais nécessitera des investissements continus dans la large bande, les soins de santé, le logement, les transports en commun et d'autres services.



EXEMPLE

Amin travaille à distance après s'être installé à Barrie, en Ontario, pendant la COVID-19, et on lui a récemment demandé de retourner au bureau de Toronto à temps plein. Amin aime l'idée de revenir au bureau à temps partiel, mais apprécie la souplesse du travail à domicile lorsque cela est plus logique. Il veut que le gouvernement veille à ce que l'infrastructure soit en place pour qu'il puisse travailler de chez lui certains jours, tout en se rendant au bureau les autres jours.

Les gens de l'Ontario veulent aussi cette liberté et cette souplesse. Lorsqu'on leur demande quel est leur travail de rêve, soit en pensant à l'avenir si la majeure partie de leur vie professionnelle reste à venir, soit en repensant au passé s'ils sont ou seront bientôt à la retraite, 63 % ont déclaré qu'ils aiment la capacité de travailler de chez eux et 60 % ont dit aimer la possibilité de travailler de n'importe quel endroit. Cette possibilité dépend de la fiabilité des réseaux de transport et de la bande passante.



Les organisations plus matures ont besoin de gens qui se déplacent entre Toronto et Kitchener-Waterloo. Ils vont toujours avoir des réunions en personne, et il va encore y avoir un besoin de faire cela avec plus de souplesse (...) Je pense également que le transport n'est pas seulement nécessaire pour se rendre au travail. Il joue aussi un rôle dans les loisirs. Ainsi, il faut également tenir compte du mode de vie pour attirer des gens dans la province, car ces gens vont vivre dans une région et ils voudront être en mesure de se rendre à Toronto, par exemple, pour certaines activités. »

– Conseiller en gestion des activités

Le comité note que le gouvernement a déjà fait des progrès à cet égard. Par exemple:

- Dans le budget de 2020, le gouvernement a annoncé un financement de près de 1 milliard de dollars pour améliorer les services cellulaires et à large bande dans le cadre de son plan Passons à une vitesse supérieure: Plan d'action de l'Ontario pour l'accès aux services à large bande et au réseau cellulaire, souhaitant donner accès à la large bande à toutes les collectivités de l'Ontario, y compris celles des régions rurales et du Nord.
- Pour appuyer le travail depuis n'importe quel endroit, le gouvernement a présenté le projet de loi 257, Loi de 2021 soutenant l'expansion de l'Internet et des infrastructures, qui vise à offrir plus rapidement l'accès à un service Internet haute vitesse fiable à un plus grand nombre de collectivités.

- Pour appuyer les soins de santé et la télésanté, le gouvernement a annoncé des investissements visant à étendre les soins de santé virtuels en Ontario pour les offrir à ceux qui en ont le plus besoin, ainsi que des ressources supplémentaires pour le soutien virtuel en matière de santé mentale et de toxicomanie dans l'ensemble de la province.
- Pour appuyer l'infrastructure de transport physique, le gouvernement a annoncé une expansion du service ferroviaire GO dans les environs de Toronto.
- Pour ceux qui se déplacent en voiture, le gouvernement a annoncé le prolongement de l'autoroute 427 et des autoroutes 418 et 407 (près de Toronto) ainsi que de l'autoroute 401 (près de Kingston), en plus d'un plan de transport pour le Nord de l'Ontario.
- Le plan Passons à une vitesse supérieure: Plan d'action de l'Ontario pour l'accès aux services à large bande et au réseau cellulaire garantit que les gens et les entreprises ont accès à l'Internet à haute vitesse et aux services cellulaires dont ils ont besoin.



RECOMMANDATION 20

Développer des réseaux de transport rapides et fiables reliant les grandes villes aux petites collectivités où les travailleurs veulent vivre. Améliorer les services de télésanté de sorte que les personnes qui quittent les grands centres urbains puissent encore avoir accès à des diagnostics et à des soins de santé spécialisés. Permettre l'installation de réseaux de télécommunication haute vitesse.

Promouvoir la marque de l'Ontario dans le monde entier

L'Ontario jouit déjà d'une excellente réputation partout dans le monde. Par exemple, selon le rapport World's Best Cities de septembre 2021 qui classe les meilleures villes du monde où vivre, travailler et investir et à visiter, Toronto se classe au 18e rang, devançant de beaucoup toutes les autres villes canadiennes. Toronto n'est pas la seule ville ontarienne à offrir un cadre agréable pour travailler, vivre et se divertir. En 2021, le classement des meilleurs endroits où vivre au Canada réalisé par Maclean's comptait trois villes de l'Ontario – St. Thomas, Belleville et Cornwall – dans les 10 meilleures villes évaluées selon les mêmes critères.

L'Ontario offre aussi un des meilleurs marchés technologiques. Huit villes canadiennes figurent au rapport sur les meilleurs marchés de technot talents de CBRE, qui classe les 50 plus grands marchés de talents technologiques en Amérique du Nord, dont Toronto et Ottawa parmi les dix premiers : Toronto au quatrième rang (elle a déjà fait partie des trois premiers) et Ottawa au huitième rang.



De plus, Toronto s'est récemment classée comme le meilleur endroit au monde pour travailler à distance, selon la société de RH Remote. Ottawa est devenue une plaque tournante de l'innovation technologique en Amérique du Nord.

L'Ontario est également considéré comme un excellent endroit pour étudier, produisant le type de travailleurs hautement qualifiés et très convoités que les employeurs du monde entier recherchent. Hello Safe classe Kingston comme troisième meilleur endroit où étudier au Canada, et Toronto et Hamilton comme cinquième et dixième meilleur, respectivement. Waterloo, London, Ottawa, St. Catharines et Guelph figurent toutes parmi les 20 premières villes.

Il y a des avantages évidents pour ce qui est de la qualité de vie, des possibilités d'investissement, des mesures de soutien du gouvernement et des perspectives d'emploi. Nous-mêmes, en tant que résidents de l'Ontario, nous connaissons ses forces en matière de qualité de vie et de possibilités d'emploi. Grâce à une gouvernance solide et stable, notre province est une destination de choix pour beaucoup de gens de partout dans le monde, et les possibilités se multiplient à mesure que nous émergeons de la pandémie de COVID-19.

La véritable proposition de valeur est plus importante ici: tirer parti du niveau de vie et de la qualité de vie plus élevés de l'Ontario, de sa beauté naturelle, de son dynamisme économique et de sa bonne gouvernance pour créer un cercle vertueux en vue d'attirer les talents et les investissements et de favoriser la création d'emplois. Cela aiderait les travailleurs à atteindre leurs objectifs et aiderait les entreprises à relever les défis de l'économie en transition, tout en soutenant la croissance des petites, moyennes et grandes entreprises.



(Nous devrions) en faire un lieu où les travailleurs du savoir peuvent travailler depuis n'importe quel endroit. Leur offrir un accès fiable à Internet, leur permettre de recevoir une formation, faire en sorte qu'ils soient respectés pour leur scolarité et briser les préjugés envers les gens issus de la diversité que nous devons accueillir dans notre main-d'œuvre.

– Consultant en services aux entreprises

D'autres endroits dans le monde commencent à offrir des mesures incitatives pour attirer les travailleurs. Des pays aussi divers que la Barbade, les Bermudes, l'Estonie et la Géorgie offrent aux travailleurs d'autres pays des permis de résidence à long terme avec ou sans soutien financier pour couvrir les frais de déménagement. Certaines villes des États-Unis vont encore plus loin, offrant des paiements en espèces et des crédits d'impôt, des avantages immobiliers et des escomptes à l'achat local aux travailleurs qui proviennent d'autres régions du pays.

Les résidents de l'Ontario ne connaissent pas nécessairement les avantages offerts par la province qui découlent d'investissements réalisés par le gouvernement, les entreprises et les travailleurs dans l'avenir de la province. Seulement 54 % des répondants disent que l'Ontario est le meilleur endroit pour trouver des travailleurs en Amérique du Nord, et seulement 52 % affirment que l'Ontario offre certains des meilleurs avantages au monde. Nous croyons qu'il y a moyen d'améliorer ces chiffres en déployant des efforts de promotion de la marque de l'Ontario et des avantages qu'offre la province.

EN ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUR LE TRAVAIL EN ONTARIO

Pour les employeurs, l'Ontario est l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord où trouver des travailleurs	54 %
Les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	52 %
L'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	51 %
L'Ontario a les travailleurs les plus talentueux au monde	49 %
L'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	49 %
L'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	44 %

Source : Enquête du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail



RECOMMANDATION 21

Créer une image de marque d'emploi et une stratégie de communication pour les marchés nationaux et internationaux en vue de promouvoir l'Ontario comme un endroit attrayant pour vivre et travailler.

Conclusions

Dans le cadre de notre travail en tant que comité, nous avons entendu une grande variété de points de vue. Certaines questions soulevées en matière de travail vont au-delà du mandat de notre comité, mais nous croyons que notre analyse et nos recommandations répondent aux principales préoccupations des Ontariens et de leur gouvernement.

En conclusion, nous proposons quelques réflexions.

Premièrement, nous reconnaissons que le programme de politiques s'appliquant à un dossier aussi complexe que celui du travail représente un défi de taille. Bien que chaque recommandation soit autonome, plusieurs recommandations se renforcent mutuellement. Il faudra faire des choix quant aux recommandations à concrétiser et aux changements à apporter en premier. Nous ne pouvons persévérer dans l'inaction sous prétexte que la perfection est inatteignable. Le fait d'agir dès maintenant, ne serait-ce que par rapport à quelques-unes des recommandations du présent rapport, permettra d'améliorer le sort des Ontariens.

Deuxièmement, le comité a examiné plusieurs questions qui vont au-delà de la compétence du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Certaines ont été communiquées à d'autres territoires de compétence, alors que d'autres vont tout simplement au-delà de la compétence provinciale.

De nombreuses questions, comme le développement d'infrastructures et la conception de régimes de prestations transférables, sont mentionnées dans ce rapport.

Certaines questions soulevées, comme des questions touchant la politique d'immigration, les définitions et la mesure de la population active et l'imposition des sociétés, n'ont pas été examinées parce que, selon nous, elles ne relèvent pas de notre mandat.

Troisièmement, le comité suggère que le gouvernement étudie d'autres territoires de compétence pour relever des idées, des pratiques exemplaires et des possibilités de collaboration. Les questions que nous avons examinées pour produire ce rapport sont vastes, générales et difficiles à résoudre. Les représentants du gouvernement devraient interagir régulièrement et systématiquement avec leurs homologues des autres provinces et pays afin de rester à la fine pointe dans ce domaine de politique qui évolue rapidement.

Enfin, le comité conseille au gouvernement de poursuivre cet important travail et d'établir un processus annuel pour mesurer les points de vue des résidents provinciaux, évaluer les tendances du marché du travail et les politiques en la matière, et fournir des statistiques sur les indicateurs clés de l'emploi en vue de produire un rapport sur l'état de la main-d'œuvre.

En terminant, nous remercions encore une fois le ministre McNaughton de nous avoir confié cet important travail ainsi que les nombreuses personnes et organisations qui ont pris le temps de nous parler, ou de nous communiquer leurs commentaires par écrit. Il y a beaucoup à faire, et le gouvernement de l'Ontario en a déjà beaucoup fait, mais nous croyons que ce rapport et ses recommandations représentent un bon point de départ pour favoriser des progrès clairs et significatifs pour tous les habitants de la province.

Annexe A – Recommandations en bref

Veiller à ce que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs

Recommandation 1: Soutenir le financement de l'apprentissage continu sans restriction d'âge, continuer à promouvoir le perfectionnement et la reconnaissance des microcertifications et promouvoir davantage la formation en cours d'emploi.

Recommandation 2: Miser sur le modèle du Fonds de développement des compétences de l'Ontario, et investir dans de nouvelles voies de développement de carrière au-delà des établissements d'enseignement traditionnels pour y inclure le financement direct des employeurs, des associations professionnelles et des syndicats.

Recommandation 3: Lancer un programme axé sur les défis pour encourager les fournisseurs du secteur privé et les organismes à but non lucratif à proposer des solutions en ligne visant à aider les employés et les employeurs à s'y retrouver dans le marché de plus en plus complexe des programmes, des fournisseurs et des cours de formation professionnelle de la province.

Recommandation 4: Élaborer un avantage provincial qui s'harmonise avec l'Allocation canadienne pour la formation afin d'aider financièrement les personnes qui souhaitent saisir des occasions d'apprentissage continu.

Recommandation 5: Miser sur les efforts du gouvernement fédéral visant à élargir l'apprentissage en cours d'emploi en encourageant les programmes des employeurs de manière à s'assurer qu'il y a suffisamment de possibilités d'apprentissage en milieu de travail.

Recommandation 6: Réformer les programmes de formation en s'appuyant sur l'annonce récente du programme Deuxième carrière de manière à mieux servir les personnes ayant de faibles antécédents professionnels, y compris les groupes vulnérables et marginalisés.

Recommandation 7: Collaborer avec d'autres paliers de gouvernement pour améliorer l'apprentissage continu, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre pour les peuples autochtones.

Recommandation 8: Nommer un expert pour concevoir et mettre à l'essai un programme de prestations transférables, où les cotisants pourraient être des employeurs, des travailleurs et le gouvernement.

Recommandation 9: Établir une accréditation obligatoire fondée sur les compétences afin d'accélérer la disponibilité des travailleurs qualifiés en fonction du modèle du BCIT, ce qui permettrait aux travailleurs d'autres territoires de compétence d'intégrer plus rapidement le marché du travail.

Recommandation 10: Moderniser les sites d'emploi existants pour faciliter la mise en correspondance des employeurs à la recherche de compétences spécialisées avec des travailleurs hautement qualifiés dans plusieurs territoires de compétence.

Recommandation 11: Mettre à l'essai une plateforme virtuelle qui met en correspondance l'offre et la demande pour différents types d'emplois à la demande et d'emplois contractuels.

Recommandation 12: Créer un comité ministériel, composé de quatre ou cinq ministres clés, pour se tenir au fait des questions liées à la main-d'œuvre, à la compétitivité et à l'équité.

Soutenir les travailleurs, en particulier les offrant plus de souplesse, de contrôle et de sécurité

Recommandation 13: Limiter l'utilisation des clauses de non-concurrence à une propriété intellectuelle particulière et éliminer les non-concurrences générales en droit, afin d'encourager l'innovation, la mobilité des travailleurs et la concurrence.

Recommandation 14: Créer ou clarifier les termes selon lesquels les entrepreneurs indépendants sont définis, pour les travailleurs hautement qualifiés qui optent pour cette souplesse.

Recommandation 15: Créer et reconnaître la catégorie d'entrepreneurs dépendants pour les travailleurs de plateforme ou à la demande basés sur des applications, et accorder à cette catégorie de travailleurs des droits de base en matière d'emploi, tels qu'une indemnité de licenciement, le salaire minimum, des prestations minimales ou de base, le paiement régulier des salaires, des talons de chèque de paie pour l'imputabilité de la paie et un préavis de licenciement avec droits à l'indemnité de départ.

Recommandation 16: Exiger que les entreprises plateformes de travail à la demande exerçant leurs activités en Ontario fournissent des renseignements de base, faciles à comprendre, complets et transparents sur le paiement, la répartition du travail et les pénalités, les suspensions ou les retenues salariales.

Recommandation 17: Exiger que les entreprises contractantes soient transparentes en stipulant qu'elles se conforment aux normes d'emploi, en particulier en ce qui concerne la classification des travailleurs.

Reconnaître clairement et sans ambiguïté que le respect de la responsabilité incombe à la fois à la partie contractante et à la partie sous-traitée.

Recommandation 18: Simplifier l'article sur les exemptions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi afin d'en faciliter la compréhension et l'application et de le rendre plus pertinent pour les travailleurs actuels et futurs.

Faire de l'Ontario la destination par excellence où une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial

Recommandation 19: Mettre en place le droit de déconnexion, qui protégerait la capacité des travailleurs à équilibrer leurs obligations personnelles et leurs engagements professionnels, favoriserait une culture d'équilibre entre le travail et la vie personnelle et soulignerait l'engagement de l'Ontario à soutenir la santé mentale.

Recommandation 20: Développer des réseaux de transport rapides et fiables reliant les grandes villes aux petites collectivités où les travailleurs veulent vivre. Améliorer les services de télésanté de sorte que les personnes qui quittent les grands centres urbains puissent encore avoir accès à des diagnostics et à des soins de santé spécialisés. Permettre l'installation de réseaux de télécommunication haute vitesse.

Recommandation 21: Créer une image de marque d'emploi et une stratégie de communication pour les marchés nationaux et internationaux en vue de promouvoir l'Ontario comme un endroit attrayant pour vivre et travailler.

Annexe B – Questionnaire de l'enquête publique

Enquête du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail sur l'avenir du travail

Ipsos a réalisé une enquête sur l'avenir du travail auprès des résidents de l'Ontario au nom du comité. La section Méthodologie du présent rapport contient des renseignements sur l'échantillonnage et la méthodologie. Les résultats ci-dessous n'incluent pas de questions démographiques.

1. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants vous concernant?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n =2003)	(n =2003)
J'ai confiance que j'ai l'éducation ou les compétences nécessaires pour occuper un emploi à l'endroit où je souhaite vivre.	73 %	27 %
J'ai confiance que je serai en mesure de trouver et de conserver un emploi qui me satisfait à l'endroit où je vis.	68 %	32 %
Je sais que je peux obtenir des possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel pour me préparer à l'économie de l'avenir.	66 %	34 %

(suite)

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n =2003)	(n =2003)
J'ai les compétences technologiques et informatiques nécessaires pour exploiter ma propre entreprise.	59 %	41 %
La pandémie de COVID-19 m'a fait remettre en question le type d'emploi que je veux occuper à l'avenir.	44 %	56 %
Si je pouvais travailler à distance, je déménagerais probablement ailleurs que là où je vis présentement.	43 %	57 %
La formation ou le soutien pour démarrer une petite entreprise m'intéresse.	37 %	63 %
J'ai eu du mal à payer mes factures et à faire mes paiements à temps pendant la pandémie de COVID-19.	35 %	65 %
Je m'inquiète de la sécurité de mon emploi à cause de la pandémie de COVID-19.	33 %	67 %
Je m'inquiète de la sécurité de mon emploi à cause de l'évolution de la technologie.	30 %	70 %

2. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n =2003)	(n =2003)
Les collèges communautaires de l'Ontario préparent bien les jeunes à un emploi en Ontario.	74 %	26 %
L'Ontario devrait faciliter le plus possible la venue d'immigrants internationaux qualifiés.	65 %	35 %
Les jeunes ont raison de s'attendre à trouver un emploi stable et bien rémunéré en Ontario.	57 %	43 %
Une personne peut trouver un programme d'apprentissage ou une formation pour un métier spécialisé en Ontario sans trop de difficulté.	57 %	43 %
Les universités de l'Ontario préparent bien les jeunes à un emploi en Ontario.	56 %	44 %
L'Ontario a les bonnes politiques pour s'assurer que les immigrants qualifiés peuvent intégrer efficacement la population active.	53 %	47 %

(suite)

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n =2003)	(n =2003)
Les règles actuelles en matière de travail de l'Ontario tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs de façon équilibrée.	51 %	49 %
Le gouvernement de l'Ontario a des politiques pour aider les employeurs à se préparer aux changements technologiques qui pourraient menacer ou créer des emplois.	48 %	52 %
Nous avons des règles en place en Ontario pour nous assurer que les travailleurs peuvent avoir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle.	47 %	53 %

3. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants sur les répercussions de la COVID-19?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n =2003)	(n =2003)
Les personnes qui travaillent à domicile devraient avoir le droit de se déconnecter de leur employeur à la fin de chaque journée de travail.	95 %	5 %
L'Ontario devrait s'assurer que les mêmes règles et réglementations s'appliquent aux travailleurs à distance et aux travailleurs dans un lieu de travail physique.	90 %	10 %
Le lieu de travail a changé de façon permanente en raison de la COVID-19 et l'Ontario doit mettre à jour la réglementation de l'emploi.	89 %	11 %

[NE PAS POSER CETTE QUESTION AUX RETRAITÉS]

6A. Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux là où vous travailliez juste avant le début de la pandémie au début de l'année dernière?

	Total
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1406)
Je travaillais principalement ou toujours dans un bureau à l'extérieur de chez moi.	43 %
Je travaillais principalement ou toujours à l'extérieur de chez moi, pas dans un bureau.	24 %
Je travaillais principalement ou toujours de chez moi.	9 %
Je travaillais parfois à la maison et parfois à l'extérieur de chez moi.	6 %
Je ne travaillais pas juste avant la pandémie.	18 %

6B. Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux où vous travaillez maintenant?

	Total
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1181)
Je travaille principalement ou toujours dans un bureau à l'extérieur de chez moi.	27 %
Je travaille principalement ou toujours à l'extérieur de chez moi, mais pas dans un bureau.	27 %
Je travaille principalement ou toujours de chez moi.	39 %
Je travaille parfois à la maison et parfois à l'extérieur de chez moi.	7 %

6C. Quel mode de travail parmi les suivants préféreriez-vous une fois la pandémie terminée?

	Total
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1181)
Je préférerais travailler uniquement de chez moi.	29 %
Je préférerais travailler uniquement à l'extérieur de chez moi.	21 %

(suite)

	Total
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1181)
Je préférerais travailler de chez moi plus souvent qu'avant.	19 %
Je préférerais travailler de chez moi autant qu'avant.	8 %
Je préférerais travailler de chez moi moins souvent qu'avant.	3 %
Autre	1 %
Ne sais pas	3 %
Non applicable (compte tenu de la nature de mon travail, je n'ai pas le choix de l'endroit où je travaille)	16 %

[NE PAS POSER CETTE QUESTION AUX RETRAITÉS]

4. Lorsque vous pensez à votre emploi ou à votre carrière de rêve (soit en pensant à l'avenir si la majeure partie de votre vie professionnelle reste à venir, soit en repensant au passé si vous êtes ou serez bientôt à la retraite), lequel des éléments suivants a le plus d'importance pour vous? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « aucune importance » et 7 signifie « beaucoup d'importance ».

	Importance (Total)	Neutre	Aucune importance (Total)
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1406)	(n=1406)	(n=1406)
Savoir que je reçois une paie stable	92 %	5 %	3 %
Avoir de bonnes prestations de santé et autres prestations de soutien	90 %	6 %	4 %
Avoir un travail intéressant à faire	88 %	7 %	5 %
Avoir une souplesse dans mes jours et (ou) mes heures de travail	84 %	11 %	6 %
Savoir que j'aurai une pension quand je prendrai ma retraite	84 %	9 %	7 %
Être maître de mon horaire	81 %	13 %	6 %

(suite)

	Importance (Total)	Neutre	Aucune importance (Total)
Base: Tous les répondants, à l'exception des retraités	(n=1406)	(n=1406)	(n=1406)
Réduire mes risques personnels	79 %	14 %	7 %
Exécuter une grande variété d'activités	76 %	15 %	8 %
Avoir la possibilité de travailler de chez moi	63 %	16 %	21 %
Travailler pour une grande organisation stable	62 %	20 %	18 %
Avoir la possibilité de travailler de n'importe quel endroit dans le monde	60 %	16 %	23 %
Être mon propre patron	57 %	21 %	22 %

[QUESTION À POSER AUX PERSONNES QUI TRAVAILLENT]

7A. Dans quelle mesure êtes-vous capable d'apprendre et d'acquérir les compétences nécessaires pour les emplois de l'avenir chez votre employeur actuel?

	Total
Base: Personnes qui travaillent	(n=1062)
Deux pourcentages les plus élevés (net)	68 %
Beaucoup (4)	25 %
Un peu (3)	44 %
Deux pourcentages les moins élevés (net)	32 %
Très peu (2)	21 %
Aucunement (1)	10 %
Moyenne	2,8

Évaluation de la réputation, de la responsabilité et des priorités actuelles

En pensant à toutes les questions et priorités sur lesquelles le gouvernement provincial devrait se concentrer pour la reprise post-pandémie, quelle priorité accorderiez-vous à chacune des questions suivantes? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « très faible priorité » et 7 signifie « très grande priorité ».

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Améliorer le système de soins de longue durée pour les personnes âgées en Ontario	92 %	5 %	4 %
Améliorer le système de soins de santé en Ontario	91 %	6 %	3 %
Améliorer le système d'éducation en Ontario	88 %	8 %	4 %
Garantir l'accès à un logement adéquat et abordable en Ontario	87 %	8 %	5 %
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	86 %	9 %	5 %

(suite)

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	86 %	10 %	5 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	82 %	13 %	6 %
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	82 %	12 %	5 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	80 %	14 %	6 %
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	75 %	16 %	9 %

8A. En pensant à toutes les questions et priorités sur lesquelles le gouvernement provincial devrait se concentrer pour la reprise post-pandémie, quelle priorité accorderiez-vous à chacune des questions suivantes? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « très faible priorité » et 7 signifie « très grande priorité ».

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Remettre l'économie sur la bonne voie et s'assurer que plus de gens travaillent en Ontario	89 %	8 %	3 %
Dispenser une formation aux travailleurs pour leur permettre de trouver de bons emplois rémunérés offerts par un grand nombre d'employeurs en Ontario	88 %	8 %	4 %
Réduire la pauvreté et l'inégalité sociale en Ontario	82 %	10 %	7 %
Lutter contre la criminalité et la violence en Ontario	82 %	11 %	8 %
Réduire les problèmes sociaux comme le racisme et la discrimination en Ontario	76 %	10 %	14 %

(suite)

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Gérer les déficits et la dette du gouvernement en Ontario	74 %	14 %	12 %
Réduire les impôts en Ontario	73 %	13 %	14 %
Augmenter le nombre de places en garderie en Ontario	73 %	15 %	12 %

6. Dans quelle mesure les énoncés suivants décrivent-ils l'Ontario d'aujourd'hui selon vous? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « aucunement » et 7 signifie « entièrement ».

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Pour les employeurs, l'Ontario est l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord où trouver des travailleurs	54 %	30 %	17 %
Les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	52 %	26 %	22 %

(suite)

	Grande priorité (Total)	Neutre	Faible priorité (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
L'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	51 %	28 %	22 %
L'Ontario a les travailleurs les plus talentueux au monde	49 %	31 %	20 %
L'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	49 %	28 %	22 %
L'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	44 %	32 %	23 %

7. Selon vous, quelle devrait être la responsabilité de chacune des organisations suivantes pour faire en sorte que les éléments suivants soient vrais? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « aucune responsabilité » et 7 signifie « grande responsabilité ».

Gouvernement fédéral	Responsable (Total)	Neutre	Non responsable (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	73 %	17 %	11 %
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	72 %	17 %	11 %
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	70 %	19 %	11 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	69 %	19 %	12 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	68 %	19 %	12 %

(suite)

Gouvernement fédéral	Responsable (Total)	Neutre	Non responsable (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	67 %	19 %	14 %
Gouvernement provincial	Responsable (Total)	Neutre	Non responsable (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	82 %	12 %	6 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	81 %	13 %	6 %
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	81 %	12 %	6 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	81 %	14 %	5 %

(suite)

Gouvernement provincial	Responsable (Total)	Neutre	Non responsable (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n = 2003)	(n = 2003)	(n = 2003)
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	81 %	13 %	6 %
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	78 %	15 %	8 %

Administration municipale ou locale	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	64 %	22 %	14 %
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	63 %	20 %	17 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	62 %	23 %	15 %

(suite)

Administration municipale ou locale	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	62 %	21 %	17 %
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	62 %	21 %	17 %
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	57 %	23 %	19 %

Entreprises ou secteur privé	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	80 %	12 %	8 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	76 %	15 %	9 %

(suite)

Entreprises ou secteur privé	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	72 %	18 %	10 %
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	72 %	17 %	11 %
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	69 %	19 %	12 %
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	69 %	19 %	12 %

Syndicats	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Veiller à ce que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de certains des meilleurs avantages au monde	74 %	16 %	10 %

(suite)

Syndicats	Responsable (total)	Neutre	Non responsable (total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler en Amérique du Nord	67 %	19 %	14 %
S'assurer que l'Ontario compte suffisamment de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux exigences des employeurs	66 %	18 %	16 %
Pour les employeurs, veiller à ce que l'Ontario soit l'un des meilleurs endroits en Amérique du Nord pour trouver des travailleurs	64 %	20 %	16 %
S'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde	62 %	20 %	19 %
S'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour exploiter une entreprise	62 %	21 %	17 %

Faire de l'Ontario la destination par excellence où trouver une main-d'œuvre et un bassin de talents de calibre mondial

Quelle est l'importance de chacun des éléments suivants pour s'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit où travailler? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « pas du tout important » et 7 signifie « extrêmement important ».

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Système de soins de santé de qualité supérieure	92 %	6 %	2 %
Système d'éducation de qualité supérieure	89 %	8 %	3 %
Mesures incitatives pour la formation continue et perfectionnement professionnel des travailleurs	86 %	10 %	4 %
Accès à l'Internet haute vitesse à large bande abordable pour l'ensemble de l'Ontario, y compris les régions rurales	85 %	11 %	5 %
Logements abordables	84 %	9 %	7 %
Salaires plus élevés pour les gens	83 %	12 %	4 %

(suite)

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Économie innovante	83 %	13 %	4 %
Réseau de transport en commun pratique et abordable	82 %	11 %	7 %
Assurer l'équité salariale entre les sexes	82 %	11 %	7 %
Assurer la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail	77 %	13 %	10 %
Services de garde abordables	75 %	14 %	11 %
Faible taux d'imposition sur le revenu des particuliers	74 %	16 %	10 %
Accueil des immigrants provenant d'autres régions et pays	68 %	16 %	16 %

9. Selon vous, existe-t-il un autre élément important pour s'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde où travailler?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Salaires plus élevés pour les gens	9 %
Avantages sociaux/mesures incitatives (assurances, congés de maladie payés, régimes de retraite, etc.)	7 %
Équilibre entre le travail et la vie personnelle/souplesse	4 %
Logements abordables	4 %
Meilleures conditions de travail, politiques et règlements/protection accrue du droit des travailleurs	4 %
Plus d'emplois	4 %
Diminution des impôts (particuliers et entreprises)	4 %
Équité/égalité/traitement équitable	3 %
Coût de la vie abordable	3 %
Mesures incitatives pour la formation continue et perfectionnement professionnel des travailleurs	3 %
Système de soins de santé de qualité supérieure	3 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Meilleur gouvernement (honnêteté, absence de corruption, législation, gestion budgétaire, etc.)	3 %
Collectivités sécuritaires et durables pour les gens	3 %
Assurer l'équité salariale	2 %
Meilleurs traitements pour les employés/soutien accru aux travailleurs/plus grande appréciation des employés	2 %
Assurer la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail	2 %
Semaine de travail de 4 jours/semaine de travail plus courte	2 %
Moins de règlements/bureaucratie/formalités administratives	2 %
Lieu de travail sécuritaire	2 %
Services de garde abordables	1 %
Sécurité/stabilité d'emploi	1 %
Économie innovante	1 %
Éducation abordable/gratuite	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Plus de mesures incitatives pour attirer les entreprises dans la province	1 %
Prioriser/employer des Canadiens/la population locale en premier	1 %
Système d'éducation de qualité supérieure	1 %
Réseau de transport en commun fiable/pratique	1 %
Accès à de bons services de garde d'enfants	1 %
Accès à des logements de qualité supérieure/plus de logements	1 %
Supplément de revenu/aide financière/services sociaux	1 %
Meilleurs services publics/infrastructures	1 %
Accueil des immigrants provenant d'autres régions et pays	1 %
Se débarrasser de Doug Ford/du gouvernement actuel	1 %
Bassin de bons travailleurs qualifiés et travaillants	1 %
Élimination/amélioration des syndicats	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Accès à l'Internet haute vitesse à large bande abordable pour l'ensemble de l'Ontario, y compris les régions rurales	1 %
S'attaquer au changement climatique/offrir un environnement sain	1 %
Soutenir les petites entreprises	<1 %
Autres références à l'abordabilité	<1 %
Reconnaître la formation à l'étranger/les qualifications/l'expérience des immigrants	<1 %
Embaucher les gens en fonction de leurs compétences et non de leur origine ethnique	<1 %
Réseau de transport public abordable	<1 %
Autre	7 %
Rien	16 %
Ne sais pas	17 %

13a. Pour s'assurer que les Ontariens ont les compétences techniques nécessaires pour le contexte économique actuel, laquelle des deux options suivantes est la plus importante selon vous?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Plus d'occasions de formation offertes aux travailleurs par les entreprises	61 %
Plus d'occasions de formation pour les travailleurs fournies par le gouvernement	39 %

13b. Pour s'assurer que les Ontariens ont les compétences techniques nécessaires pour le contexte économique actuel, laquelle des deux options suivantes est la plus importante selon vous?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
De meilleurs programmes de soutien à la main-d'œuvre et avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs	80 %
Les programmes de soutien à la main-d'œuvre et les avantages sociaux actuels sont suffisants	20 %

14. Quelle est l'importance de chacun des éléments suivants pour s'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « pas du tout important » et 7 signifie « extrêmement important ».

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Veiller à ce que les Ontariens aient accès à des programmes de formation et d'éducation pour s'assurer qu'ils sont prêts pour l'économie future.	88 %	9 %	3 %
L'Ontario devrait offrir un programme de formation accrédité pour que les gens puissent obtenir un allégement fiscal lorsqu'ils investissent dans leur propre formation tout au long de leur vie.	85 %	10 %	5 %
L'Ontario devrait investir davantage dans les programmes de recyclage professionnel pour les travailleurs actuels.	83 %	13 %	5 %
L'Ontario devrait investir davantage dans l'enseignement aux paliers élémentaire et secondaire.	81 %	12 %	6 %

(suite)

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Le gouvernement de l'Ontario devrait élaborer une plateforme en ligne permettant aux gens d'établir un lien entre leur expertise et les employeurs qui ont besoin de ces talents.	80 %	14 %	7 %
Les personnes qui travaillent pour plusieurs employeurs en même temps devraient avoir les mêmes droits et avantages sociaux que les personnes qui travaillent pour une seule entreprise.	78 %	13 %	9 %
L'Ontario devrait investir davantage dans les collèges et les universités.	76 %	14 %	9 %
L'impôt sur le revenu des particuliers devrait être réduit.	74 %	14 %	13 %

(suite)

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
L'Ontario devrait appuyer financièrement les gens qui veulent prendre du temps pour améliorer leurs compétences afin d'obtenir un meilleur emploi.	72 %	16 %	13 %
L'Ontario devrait attirer plus de nouveaux immigrants possédant des compétences particulières et ayant terminé certaines études supérieures qui sont en demande par les employeurs.	57 %	18 %	25 %

15. Selon vous, existe-t-il un autre élément important pour s'assurer que l'Ontario compte les travailleurs les plus talentueux au monde?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Veiller à ce que les Ontariens aient accès à des programmes de formation et d'éducation pour s'assurer qu'ils sont prêts pour l'économie future	17 %
Meilleurs salaires/meilleure équité salariale	6 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Meilleurs avantages sociaux/mesures incitatives	4 %
Éducation/formation abordable	3 %
Encourager/valoriser l'apprentissage de métiers spécialisés/les compétences	2 %
Formations/programmes d'apprentissage rémunérés	2 %
Réduction des impôts/allégements fiscaux	2 %
Emplois/occasions	2 %
Éducation/formation gratuites	2 %
Attirer plus de nouveaux immigrants ayant acquis des compétences particulières et suivi une formation poussée	2 %
Se débarrasser du gouvernement actuel/avoir un meilleur gouvernement/diminuer la bureaucratie	2 %
Autres références à l'éducation/la formation	1 %
Logements abordables	1 %
Coût de la vie abordable	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
L'Ontario devrait investir davantage dans l'enseignement postsecondaire (collèges, universités)	1 %
L'Ontario devrait investir davantage dans l'enseignement aux paliers élémentaire et secondaire	1 %
Autres références à l'abordabilité/économie	1 %
L'Ontario devrait appuyer financièrement les gens qui veulent prendre du temps pour améliorer leurs compétences afin d'obtenir un meilleur emploi	1 %
Sécurité d'emploi	1 %
Diversité/inclusion	1 %
Éducation/formation des citoyens canadiens avant les immigrants	1 %
Meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle (plus de vacances, horaire souple, etc.)	1 %
Prioriser/employer la population locale/les Canadiens en premier	1 %
Embaucher des travailleurs en fonction des compétences/qualifications	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Programmes de soutien/mesures incitatives pour les entreprises/attirer plus d'entreprises	1 %
Meilleure protection des travailleurs/du droit des travailleurs	1 %
Meilleur traitement des employés/soutien accru aux employés	1 %
Égalité/traitement équitable	1 %
Autres références à l'emploi/au lieu de travail	1 %
L'Ontario devrait investir davantage dans les programmes de recyclage professionnel pour les travailleurs actuels	1 %
Reconnaître l'éducation/la formation/l'expérience des travailleurs de l'étranger	1 %
Cesser l'immigration/arrêter d'accueillir des personnes provenant d'autres pays	1 %
Soutien accru (financier, social, etc.)	1 %
Système de soins de santé de qualité supérieure	1 %
Autres références aux services/programmes	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Les cours de formation des travailleurs devraient être soutenus/financés par les employeurs	1 %
En faire un endroit sûr où vivre et travailler	1 %
Améliorer/éliminer les syndicats	<1 %
Autres références à l'immigration	<1 %
Meilleures politiques/meilleur soutien en matière d'immigration	<1 %
Le gouvernement et les entreprises devraient travailler ensemble	<1 %
Bon système de services de garde	<1 %
Autre	6 %
Rien	19 %
Ne sais pas	23 %

Veiller à ce que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs.

16. Quelle est l'importance de chacun des éléments suivants pour veiller à ce que l'Ontario soit le meilleur endroit au monde pour les employeurs pour recruter et maintenir en poste des travailleurs? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « pas du tout important » et 7 signifie « extrêmement important ».

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
L'Ontario devrait modifier la façon dont le travail est réglementé pour faire face à l'augmentation du travail à distance et des emplois basés sur la technologie	71 %	20 %	8 %
Les impôts des petites entreprises devraient être réduits	70 %	18 %	12 %
L'Ontario devrait assurer un certain niveau de revenu pour tous les particuliers	68 %	14 %	17 %
L'Ontario devrait accorder des subventions financières aux petites entreprises pour leur permettre d'embaucher des travailleurs	67 %	18 %	15 %

(suite)

	Important (Total)	Neutre	Pas important (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
L'Ontario devrait accorder des subventions financières aux grandes entreprises pour leur permettre d'embaucher des travailleurs	37 %	25 %	38 %
L'impôt des sociétés devrait être réduit	34 %	20 %	46 %
L'Ontario ne devrait pas augmenter le salaire minimum	32 %	14 %	53 %

17. Selon vous, existe-t-il un autre élément important pour s'assurer que l'Ontario est le meilleur endroit au monde pour les employeurs pour recruter et maintenir en poste des travailleurs?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Meilleur salaire (vital)/meilleure rémunération	8 %
Meilleurs avantages sociaux/mesures incitatives (non précisé)	8 %
Meilleure éducation/formation	8 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
L'Ontario devrait augmenter le salaire minimum	3 %
Réduction de l'impôt sur le revenu des particuliers	3 %
Égalité/traitement équitable	3 %
Plus d'emplois/d'occasions	2 %
Équité salariale/salaires équitables	2 %
Embauche de travailleurs qualifiés/compétents	2 %
Autres références à l'emploi/au lieu de travail	2 %
Coût de la vie abordable	2 %
Logements abordables	2 %
L'Ontario devrait assurer un certain niveau de revenu pour tous	1 %
Bonnes conditions de travail/protection des droits des travailleurs/meilleurs traitements	1 %
Permettre à des professionnels formés à l'étranger de faire leur travail ici	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Se débarrasser des syndicats	1 %
Jours de maladie/congés payés	1 %
Bon équilibre entre le travail et la vie personnelle/souplesse	1 %
Meilleures heures de travail/heures de travail souples	1 %
Meilleures prestations de maladie	1 %
Priorité aux travailleurs/étudiants canadiens	1 %
Impôts des sociétés plus élevés	1 %
Plus d'options de services de garde	1 %
L'Ontario devrait accorder des subventions financières aux petites entreprises pour leur permettre d'embaucher des travailleurs	1 %
Meilleurs soins de santé	1 %
Éducation/formation abordable	1 %
Formations/programmes d'apprentissage rémunérés	1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Sécurité/stabilité d'emploi	1 %
Changement de gouvernement	1 %
Meilleures règles/réglementations	1 %
Moins de participation du gouvernement/formalités administratives/bureaucratie	1 %
Lutte contre la criminalité/collectivités plus sécuritaires	1 %
Les impôts des entreprises/sociétés devraient être réduits	<1 %
Plus de soutien (aide financière, services sociaux, etc.)	<1 %
Autres services/programmes	<1 %
Autres références aux mesures fiscales	<1 %
Diversité et inclusion	<1 %
Logements adéquats	<1 %
Autres références à l'abordabilité	<1 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Accès au système de soins de santé	<1 %
Offrir un régime de retraite	<1 %
Meilleurs services publics/infrastructures	<1 %
Autres références à l'éducation/la formation	<1 %
Autre	8 %
Rien	16 %
Ne sais pas	23 %

Offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique de l'Ontario dans le cadre de leur travail.

Connaissance du concept de travailleur des technologies

18. Dans quelle mesure connaissez-vous les types d'emplois suivants?

	Connaissances (Total)	Aucune connaissance (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
Travailleur des technologies ou travailleur de plateforme technologique	45 %	55 %
Travailleur à la demande	37 %	63 %
Emplois depuis n'importe quel endroit	39 %	61 %

19. Comme vous le savez peut-être, un travailleur des technologies ou un travailleur de plateforme technologique travaille là où la technologie a permis à des travailleurs d'effectuer des tâches ponctuelles pour les clients ou les entreprises qui ont besoin de ces services.

À titre d'exemples de cette tendance, on peut citer les chauffeurs de services de voiturage comme Uber ou Lyft, les personnes qui effectuent des livraisons par le biais de services comme Skip du resto jusqu'à vous ou Amazon, ou les personnes qui effectuent des tâches par l'entremise de services comme TaskRabbit.

En général, ces employés ne suivent pas un horaire établi et sont payés lorsqu'ils effectuent des tâches auprès des clients au lieu de recevoir un salaire horaire. Dans quelle mesure connaissez-vous ce type d'emploi?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Bien (total)	57 %
Très bien (4)	13 %
Assez bien (3)	44 %
Pas très bien (total)	43 %
Pas très bien (2)	29 %
Pas du tout (1)	14 %

20. Comme vous le savez peut-être, un travailleur à la demande est une personne qui occupe des postes temporaires, généralement dans le secteur des services, en tant qu'entrepreneur indépendant ou pigiste. Dans quelle mesure connaissez-vous ce type d'emploi?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Bien (total)	55 %
Très bien (4)	14 %
Assez bien (3)	42 %
Pas très bien (total)	45 %
Pas très bien (2)	28 %
Pas du tout (1)	17 %

[QUESTION À POSER UNIQUEMENT SI LA PERSONNE OCCUPE UN EMPLOI]

21. Vous considérez-vous actuellement comme un employé dans l'une des catégories d'emploi suivantes?

	Total
Base: Occupe actuellement un emploi	(n=1062)
Travailleur des technologies ou de plateforme technologique	17 %
Travailleur à la demande	16 %

22. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec ce qui suit au sujet de votre travail en tant que travailleur des technologies ou travailleur à la demande?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Codé Oui à Q21	(n=274)	(n=274)
J'ai la possibilité de travailler uniquement quand je veux	69 %	31 %
Je suis satisfait(e) de mon travail	76 %	24 %
Je bénéficie de la sécurité d'emploi	57 %	43 %
Je me sens protégé par les lois en matière d'emplois de l'Ontario	52 %	48 %
Je gagne suffisamment d'argent pour avoir un style de vie raisonnable	58 %	42 %

23. En fonction de ce que vous savez des travailleurs des technologies ou des travailleurs de plateforme technologique, dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les éléments suivants concernant ces types d'emplois?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
Ces emplois devraient être couverts par les mêmes lois et règlements du travail que pour les travailleurs à temps plein.	75 %	17 %
Ces emplois conviennent parfaitement aux personnes qui veulent un horaire souple.	79 %	13 %
Ces emplois laissent les entreprises profiter des travailleurs.	51 %	34 %
Ces emplois sont une bonne solution pour les personnes plus âgées qui ne veulent plus travailler à temps plein.	71 %	19 %
Ces emplois imposent un fardeau financier trop important aux travailleurs.	48 %	33 %
Je paierais plus cher pour les produits ou services fournis par les travailleurs des technologies ou les travailleurs à la demande pour m'assurer qu'ils ont de meilleures conditions de travail.	48 %	39 %

(suite)

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
Il s'agit de bons emplois de premier échelon pour les personnes qui entrent sur le marché du travail.	60 %	29 %
Il s'agit du genre d'emploi qui vous permet de vous bâtir une carrière.	37 %	50 %

24. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec chaque énoncé concernant les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande de l'Ontario?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
L'Ontario devrait traiter les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande de la même façon que les travailleurs traditionnels en ce qui concerne la réglementation de l'emploi et la protection du travail.	75 %	14 %
L'Ontario devrait traiter les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande de la même façon que les travailleurs traditionnels en ce qui concerne les avantages en matière d'emploi.	69 %	19 %
Les lois du travail de l'Ontario devraient protéger les personnes qui obtiennent un emploi à titre de travailleur de plateforme technologique ou de travailleur à la demande lorsqu'elles passent d'un emploi à un autre.	71 %	16 %
L'Ontario devrait assurer un certain niveau de revenu minimum pour les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande.	62 %	25 %

(suite)

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
Pour attirer les gens en Ontario et faire en sorte qu'ils y restent, il est important que nous offrions des prestations gouvernementales en fonction de leur lieu de résidence et non de leur employeur.	67 %	19 %
Dans un avenir très proche, les gens seront en mesure d'occuper plusieurs emplois depuis n'importe quel endroit dans le monde.	69 %	15 %
L'Ontario devrait garantir une certaine durée d'emploi minimale pour assurer une sécurité d'emploi aux travailleurs de plateforme technologique ou aux travailleurs à la demande.	56 %	27 %
Les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande ainsi que les personnes travaillant pour plusieurs employeurs en même temps sont plus communs.	61 %	16 %
Au cours de ma vie, nous compterons autant de travailleurs de plateforme technologique ou de travailleurs à la demande que d'employés à temps plein.	53 %	23 %

(suite)

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
À l'heure actuelle, les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande ont les mêmes avantages et protections du travail que les travailleurs traditionnels en Ontario.	18 %	54 %

25. Enfin, dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec chaque énoncé concernant les travailleurs de plateforme technologique en Ontario?

	D'accord (Total)	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)
Les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande en Ontario bénéficient d'une certaine souplesse dans leur emploi.	69 %	16 %
Les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande en Ontario exercent un contrôle sur leur emploi.	49 %	35 %
Les travailleurs de plateforme technologique ou les travailleurs à la demande en Ontario bénéficient de la sécurité d'emploi.	23 %	59 %

26. Selon vous, existe-t-il un autre élément important permettant de s'assurer d'offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique en Ontario dans le cadre de leur travail?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Salaire ou revenu juste/meilleur/minimum	8 %
Bons avantages sociaux (congrés de maladie payés, régimes de retraite, indemnités de vacances, etc.)	7 %
Règlements/lois à modifier/respecter	5 %
Assurer la sécurité/protection des travailleurs	4 %
Protéger les droits des travailleurs/veiller à ce qu'ils ne soient pas exploités	3 %
Sécurité/stabilité d'emploi	3 %
Capacité d'adhérer à des syndicats	2 %
Contrats/conditions de travail claires	2 %
Égalité/traitement équitable/mêmes droits que les autres travailleurs	2 %
Horaires souples	2 %

(suite)

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Éducation/formation/apprentissage continu	2 %
Je ne connais pas bien le sujet/j'ai besoin de plus de renseignements pour commenter	2 %
Avoir suffisamment de possibilités d'emploi/demandes de services	1 %
Communication entre le travailleur et l'employeur/donner la parole aux travailleurs	1 %
Réduction des impôts/paiement des impôts	1 %
Garantir un nombre d'heures	<1 %
Leur fournir des ressources/outils adéquats/actualisés	<1 %
Les employeurs devraient soutenir l'abolition/la diminution des frais d'administration/coûts	<1 %
Soutien/soutien accru	<1 %
Rien	20 %
Autre	8 %
Ne sais pas	36 %

27. Maintenant, en pensant à la façon dont l'Ontario peut s'assurer d'offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique dans le cadre de leur travail, parmi les propositions suivantes, laquelle correspond le plus à votre opinion?

	Total
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)
Les employés à temps plein prennent des engagements à long terme envers leurs employeurs et devraient donc bénéficier de meilleurs avantages et soutiens en vertu de la loi que les travailleurs à la demande, de plateforme technologique ou à temps partiel.	50 %
Les travailleurs à la demande, de plateforme technologique et à temps partiel deviennent la nouvelle main-d'œuvre et nous devons adapter nos lois pour nous assurer qu'ils sont bien soutenus et qu'ils bénéficient des mêmes avantages que les employés à temps plein de l'Ontario.	50 %

27A. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

	D'accord (Total)	Neutre	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Il est essentiel que toutes les entreprises soient assujetties aux mêmes règles, qu'elles fassent partie ou non de l'économie des travailleurs à la demande ou des technologies.	28 %	23 %	8 %
L'économie des travailleurs à la demande ou des technologies encourage le comportement entrepreneurial et constitue un apport positif pour notre société.	13 %	37 %	13 %
L'économie des travailleurs à la demande ou des technologies représente l'avenir et ne devrait pas être entravée par une réglementation inutile.	9 %	37 %	27 %
Les règlements concernant les entreprises traditionnelles devraient être assouplis pour que celles-ci puissent rivaliser avec les entreprises de l'économie des travailleurs à la demande ou des technologies.	8 %	39 %	23 %

(suite)

	D'accord (Total)	Neutre	En désaccord (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
L'économie des travailleurs à la demande ou des technologies constitue une grave menace pour les emplois dans les entreprises traditionnelles.	8 %	39 %	27 %

28. Quelle devrait être la responsabilité des organisations suivantes au moment de s'assurer d'offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique ou à la demande de l'Ontario? Utilisez une échelle de 1 à 7, où 1 signifie « aucune responsabilité » et 7 signifie « grande responsabilité ».

	Responsable (Total)	Neutre	Non responsable (Total)
Base: Nombre total de répondants	(n=2003)	(n=2003)	(n=2003)
Gouvernement provincial	76 %	16 %	8 %
Entreprises ou secteur privé	69 %	21 %	10 %
Gouvernement fédéral	68 %	19 %	13 %
Administration municipale ou locale	58 %	25 %	17 %
Syndicats	57 %	22 %	21 %

[QUESTION À POSER UNIQUEMENT SI LA PERSONNE OCCUPE UN EMPLOI]

28. Parmi les énoncés suivants, lequel décrit la manière dont vous êtes généralement rémunéré pour le travail que vous effectuez?

	Total
Base: Occupant un emploi	(n=1062)
Je suis payé(e) sur une base hebdomadaire.	13 %
Je suis payé(e) toutes les deux semaines.	73 %
Je suis payé(e) le même jour que je travaille.	2 %
Je suis payé(e) après chaque activité que je termine, lorsque je conduis quelqu'un ou que je livre quelque chose, etc.	3 %
Je suis souvent payé(e) plusieurs mois après que j'ai terminé un contrat ou une tâche pour quelqu'un.	4 %
Autre	6 %

Annexe C – Organisations s'étant manifestées

1. Observations écrites

Les organisations sont répertoriées par ordre alphabétique; les particuliers ne sont pas répertoriés. Il y a eu 437 observations écrites reçues de particuliers.

ORGANISATION

Groupe Addmore

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)

Concessionnaires AllRoads Chrysler Jeep Ram

Arbor Memorial Inc.

Association of Municipalities of Ontario

Ban Partners

Barbra Schlifer Commemorative Clinic

Bayshore Soins de santé

Institut C.D. Howe

Association canadienne des avocats d'employeurs

Conseil canadien pour la réussite des jeunes

Canadian Disability Foundation

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Congrès du travail du Canada

Manufacturiers et Exportateurs du Canada

L'Association canadienne de la paie

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Syndicat canadien de la fonction publique

Canadian Union of Skilled Workers

Cavalluzzo LLP

CCS Professional Services

Centre for Future Work

Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale

Association canadienne de l'industrie de la chimie

Clancy and Company LLP

Cofomo

College Sector Committee for Adult Upgrading

Collèges Ontario

Réseaux d'avantages communautaires (observations conjointes)

Le Conference Board du Canada

Cornershop Technologies Canada

Conseil des universités de l'Ontario

Council of Agencies Serving South Asians

CPA4IT

D2L

Association des ventes directes

Don Valley Community Legal Services

DoorDash

Durham Community Legal Clinic

Eagle

Commissaire à l'équité

Feed Ontario

First Work Ontario

Gig Workers United

Gowan Consulting

Hamstra Carpet One

Heart 2 Heart First Aid

Collège Herzing

Home Hardware

Horticultural Trades Association

Human Resources Professionals Association

IBA Braiding

Independent Contractors and Businesses Association

Conseil des technologies de l'information et des communications

Intercast Staffing

IT Connex

Chercheurs individuels (soumission conjointe)

Rabbins individuels (soumission conjointe)

Kensington Capital Partners

London Chamber of Commerce

MADD Canada

Merit National

Mitacs

Multiples travailleurs de la santé et dirigeants autochtones

National Association of Canadian Consulting Businesses

National Association of Catholic Nurses Canada

L'École nationale de ballet du Canada

Nexus Systems Group

Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists

Organisme de soutien aux aidants naturels de l'Ontario

Ontario Chamber of Commerce

Association ontarienne de soutien communautaire

Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants

Ontario Créatif

Ontario Dental Association

Fédération du travail de l'Ontario

Ontario Masonry Training Centre

Ontario Mining Association

Ontario Non-profit Network

Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Ontario Professional Hairstylists Association

Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Ontario Society of Professional Engineers

Ontario Trucking Association

Ontario Window Cleaning Association (OWCA)

Open Trust Consulting

Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l

Centres d'apprentissage Oxford

Passive House Canada

Bureau de l'équité salariale de l'Ontario

Peggy Sattler, porte-parole de l'opposition

Procom

Progressive Contractors Association

Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario

Redwood Group

Residential Construction Council of Canada

RIWI

Jeunes travailleurs, Université Ryerson

SALCO, CSALC, OCASI (soumission conjointe)

SEIU Healthcare

SI Systems

Skip du resto jusqu'à vous

Society of United Professionals

Sundiata Warren Group Inc.

SuperCom Industries

TechNation

Tham Surveing Ltd

The AIM Group

The Staffing Connection

Conseil du travail de Toronto et de la région de York

Toronto Region Board of Trade

Tourism Industry Association of Ontario

Tre'dish

TriOS College

Tundra Technical Solutions

Uber

TUAC Canada

Unifor

Syndicat des Métallos

Université de Waterloo

W5 Resources

WIL Employment Connections

William John Young Professional Corporation

Toronto Workers Health and Safety Legal Clinic

Workforce WindsorEssex

World Education Services

Youth Employment Services

YMCA Ontario

YWCA Toronto

Zencorp Mechanical

2. Tables rondes, entrevues individuelles, entrevues conjointes et petites réunions

Les organisations et les particuliers sont répertoriés par ordre alphabétique. Le comité a également tenu six tables rondes, notamment avec des travailleurs à la demande et des travailleurs hautement qualifiés, qui ne sont pas répertoriés individuellement ici.

ORGANISATIONS

Alberta Forest Products Association

L'apathie c'est plate

Arcelormittal Tubular Products Canada

Automotive Aftermarket Retailers of Ontario

Automotive Parts Manufacturers' Association

Bethesomm Inc.

Beyond Jobs

Black Business and Professional Association

Blueprint

Brookefield Global Integrated Solutions

Canada-vie

Corporation Financière Canada-Vie

Canadian American Business Council

Centre canadien de politiques alternatives

Chambre de commerce du Canada

Conseil canadien pour le commerce autochtone

Conseil canadien pour la réussite des jeunes

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Association canadienne des constructeurs de véhicules

Cardus

Center for Growth and Opportunity

Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale

Chic Geek

Ville de Kitchener

Ville de Waterloo

Civic Action

Communitech

Compass Group Canada

Conseil canadien des innovateurs

CPA4IT

D2L

DDN-Netzwerk

Delvinia

Dexter Group

Digital Gurus

Digital Main Street

Association de ventes directes du Canada

DoorDash

Economic Blueprint Institute

End Wave

ExcelHR

Flextrack

FreshBooks

Centre des Compétences futures, Université Ryerson

FutureFit AI

Gap Inc

General Motors

Gig Workers United

Goldblatt Partners

Google Canada

Winston Kassim Consulting

Infosecpro

Groupe INNIO

Jam Café

Kids Code Jeunesse

Lais Hotel Properties Ltd.

Landscape Ontario Horticultural Trades Association

Lock Docs

Magnet Forensics

Université McMaster

Mirvish Productions

Mitacs

MM4A non-profit

Commission de l'équité salariale

Munk School of Global Affairs and Public Policy (Université de Toronto)

National Association of Canadian Consulting Businesses

Next Generation Manufacturing Canada

Fédération du travail de l'Ontario

Ontario Long Term Care Association

Ontario Medical Association

Ontario Tourism Education Corporation

Open Policy Ontario

Parkdale Community Legal Services

People for Education

PricewaterhouseCoopers

Procom

Forum des politiques publiques

Purolator

Université Queen's

Conseil canadien du commerce de détail

Ridefair Toronto

Riipen

River Run Centre

Ruptivate

Université Ryerson

S.I. Systems

Université Simon Fraser

Compétences Canada

Social Capital Partners

Spotify

Stellantis

Strategy Corp

Strategy Council

La Commission des étudiants du Canada

Taking It Global

Tealbook

Team Windmill

Television Ontario

Telus

Tim Hortons/Wendys

Tourism Industry Association of Ontario

Tre'dish

Uber Canada

uMusic

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada

Université de Toronto

Université de Waterloo

Université Western

Le Moulin Microcrédits

Workers Action Centre

Workforce Development Board

Workforce Windsor-Essex

Workplace Safety and Prevention Services

Université York

YMCA

YWCA

Youthful Cities

PARTICULIERS

Jake Hirsch Allen

Rakesh Juneja

Alison Loat

Kimberly Morrison

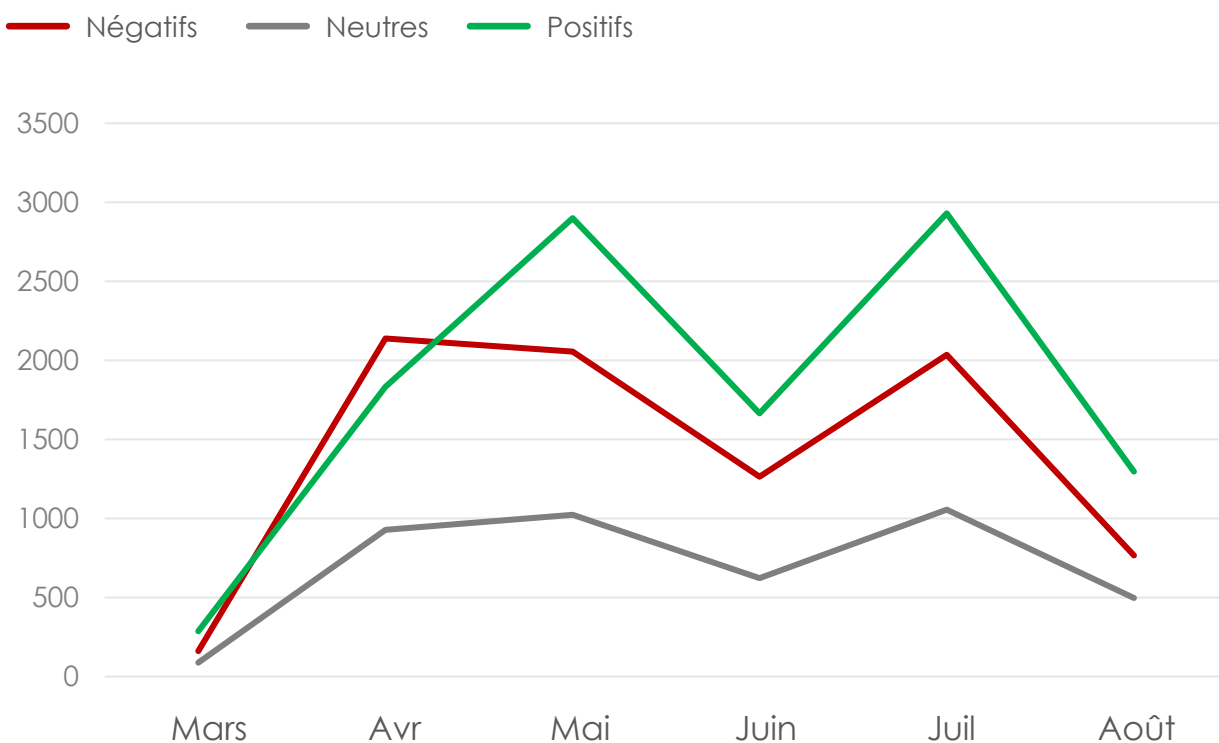
Jamie Noble

Arthur Sweetman

Annexe D – Résultats de l'analyse des médias

Ipsos a réalisé une analyse des médias pour le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail. L'analyse a laissé entendre que les actualités dans les médias traditionnels étaient de loin les plus dominantes en avril, lorsque le comité a été formé, et étaient principalement axées sur les congés de maladie payés, un sujet qui a considérablement perdu de l'importance au cours de l'été.

VOLUME DE COUVERTURE ET DE SENTIMENTS



Source : De mars à août 2021, équipe de la division de l'analyse des risques d'Ipsos

Les articles de presse traditionnels ont été répartis de manière égale entre les articles positifs et négatifs (37 % chacun), et environ 24 % ont été classés comme des articles neutres.

L'analyse des médias d'Ipsos a révélé que l'avenir du travail était un sujet de conversation dominant sur les médias sociaux, surtout au printemps, lorsque l'Ontario a commencé à émerger de la COVID-19. Nous avons constaté qu'une grande partie de la discussion était positive, les commentateurs des médias sociaux ayant exprimé leur optimisme quant à la manière dont le nouveau monde du travail post-pandémique pourrait être organisé. Sur les médias sociaux, la liberté de travailler depuis n'importe quel endroit et l'émergence d'un modèle de travail hybride à temps partiel à la maison et à temps partiel au bureau ont été considérées par bien des gens comme étant une occasion de travailler de façon différente. Les publications sur les médias sociaux étaient les plus dominantes en mai et en juillet et étaient positives à 45 %, contre 37 % de publications négatives et 17 % de publications neutres.

COMMENTAIRES SUR L'AVENIR DU TRAVAIL SUR LES MÉDIAS SOCIAUX [PAR MOIS]

	Négatifs	Neutres	Positifs	Total
Mars	84	40	192	316
Avril	2 254	887	1 849	4 990
Mai	2 332	1 114	3 052	6 498
Juin	1 267	621	1 716	3 604
Juillet	2 253	1 129	3 003	6 385
Août	938	563	1 594	3 095
Total	9 128	4 354	11 406	24 888
Pourcentage	37 %	17 %	46 %	100 %

Nous avons également trouvé très peu de discussions dans les médias traditionnels sur des questions précises relatives à l'avenir du travail – comme la définition de travailleur précaire ou le soutien de l'apprentissage continu – auxquelles l'Ontario, le Canada et le monde entier sont confrontés. Beaucoup d'éléments mentionnés par les parties prenantes, comme la modernisation de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ou la modification de la définition d'un entrepreneur indépendant, ne sont tout simplement pas largement évoqués dans les médias.

Annexe E – Cadre de référence du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail

Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail

Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, a mis sur pied le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail afin de formuler des recommandations visant à façonner l'avenir du travail dans notre province. Le ministre McNaughton a en outre exposé sa vision de l'avenir du travail et ses raisons de nommer le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail dans une [tribune libre du National Post](#) le 17 juin 2021. Vous trouverez plus d'information sur le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail [ici](#).

Le comité avait pour mandat de formuler des recommandations visant à faire de l'Ontario le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs.

Le comité a dirigé des consultations et présenté des recommandations au gouvernement de l'Ontario qui traitent des complexités et des possibilités entraînées et (ou) accélérées par la pandémie de COVID-19, notamment:

- les changements technologiques;
- la croissance de l'emploi de type « travail depuis n'importe quel endroit »;
- l'importance du perfectionnement des compétences sur le marché mondial du travail.

Le comité a formulé des recommandations sur l'avenir du travail, axées sur trois piliers:

- 1. Reprise économique:** Comment faire de l'Ontario le principal territoire de compétence avec une main-d'œuvre et des talents de calibre mondial?
- 2. Renforcement de la position concurrentielle de l'Ontario:** Dans une économie de plus en plus périphérique, mondiale et évoluée sur le plan technologique, comment ferons-nous pour que l'Ontario demeure le meilleur endroit en Amérique du Nord pour recruter, maintenir en poste et récompenser les travailleurs?
- 3. Soutien des travailleurs:** Comment s'assurer d'offrir souplesse, contrôle et sécurité aux travailleurs de plateforme technologique de l'Ontario?