DÉCEMBRE 2023

Assurer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur automobile :

Soutenir les travailleurs du secteur automobile de l'Ontario pendant la transition vers les véhicules à zéro émission

PLACE Centre
Smart Prosperity Institute

Future Skills Centre
Centre des Compétences futures

À propos du Centre PLACE

Le Centre PLACE, qui signifie « Propelling Locally Accelerated Clean Economics », se concentre sur les défis complexes qui limitent la croissance économique propre dans les communautés canadiennes. Notre approche fondamentale est « adaptée au milieu », ce qui signifie que l'équipe PLACE travaille avec tous les paliers de gouvernement, l'industrie et les organisations de la société civile pour s'assurer que les régions partout au Canada disposent des solutions nécessaires pour surmonter les défis auxquels elles font face pour faire progresser la croissance de l'économie propre. Grâce à cette approche, l'équipe PLACE peut apporter des recommandations pratiques et adaptées au milieu où toutes les personnes concernées peuvent collaborer et travailler pour progresser dans la résolution de ces problèmes. De cette façon, chaque région et chaque collectivité à la grandeur du pays pourra participer à la croissance de l'économie propre du Canada et en bénéficier.

placecentre.smartprosperity.ca

À propos de l'Institut pour l'IntelliProspérité

L'Institut pour l'IntelliProspérité est un réseau de recherche national et un centre d'études et de recherches stratégiques situé à l'Université d'Ottawa. Nous produisons des études de classe mondiale et nous travaillons en partenariat avec le secteur privé et public pour faire progresser des solutions pratiques de politiques et de commercialisation plus fortes et propres.

institut.intelliprosperite.ca

À propos du Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration tourné vers l'avenir qui se consacre à l'innovation en matière de perfectionnement des compétences afin que tous les Canadiens soient prêts à relever le travail de demain. Nous travaillons en partenariat avec des décideurs politiques, des chercheurs, des praticiens, des employeurs et des syndicats, ainsi que des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre des problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier d'occasions d'apprentissage pertinentes sa vie durant. Le Centre des Compétences futures a été mis sur pied par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board du Canada, et il est financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.

fsc-ccf.ca

Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Chinweizu Okeke, John McNally et Grace Newcombe. Teslin Augustine a apporté ses idées et son soutien en matière d'analyse et de rédaction. Sarah Banks et Rebecca Babcock ont apporté leur soutien à la rédaction. La conception a été réalisée par Karianne Blank. Les auteurs souhaitent remercier Angelo DiCaro, Erin Harrison, Shannon Miller, Alex Stephens et Stephen Tobin pour leurs commentaires et leur révision supplémentaires. Les auteurs souhaitent également remercier les équipes de Workforce Windsor Essex, Invest Windsor Essex, London Region Manufacturing Council et London Economic Development Corporation pour leur soutien et leur expertise dans le cadre de ce projet. Ce rapport ne reflète pas nécessairement les opinions du bailleur de fonds ou de l'un de ses examinateurs. Les erreurs éventuelles relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Citation suggérée

Okeke. C., McNally, J. et Newcombe, G. (2023). *Assurer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur automobile : Soutenir les travailleurs du secteur automobile de l'Ontario pendant la transition vers les véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité.

Décembre 2023

Avec le soutien de

Institut pour l'IntelliProspérité

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

Canada

Assurer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur automobile : Soutenir les travailleurs du secteur automobile de l'Ontario pendant la transition vers les véhicules à zéro émission est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernment du Canada. Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

Abréviations

EEPS	Établissement d'enseignement postsecondaire
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FEO	Fabricant d'équipement d'origine
FSE	Fournisseur de services d'emploi
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
PAJO	Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
PME	Petite et moyenne entreprise
PSPE	Programme de stages pratiques pour étudiants
PTMSF	Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)
ROIV	Réseau ontarien d'innovation pour les véhicules
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
VMCI	Véhicule à moteur à combustion interne
VZE	Véhicule à zéro émission

Table des matières

Résumé 1

Quels sont les défis auxquels les travailleurs sont confrontés à différentes étapes de leur carrière dans le secteur automobile? 2

Pour relever ces défis, le présent rapport recommande aux gouvernements de prendre les mesures suivantes 4

Introduction 6

Aperçu du cadre 8

Application du cadre de l'arc-en-ciel aux défis du secteur automobile 9

Exploration 11

Aperçu des étapes de la vie 11

Défis/obstacles auxquels sont confrontés les étudiants et les travailleurs à l'étape de l'exploration 11

Établissement et maintien 15

Aperçu des étapes de la vie 15

Défis auxquels sont confrontés les travailleurs aux étapes de l'établissement et du maintien 15

Désengagement 21

Aperçu des étapes de la vie 21

Défis auxquels sont confrontés les travailleurs à l'étape du désengagement 21

Défis ayant une incidence sur les travailleurs tout au long des étapes de leur carrière 25

Recommandations 28

Exploration 28

Établissement et maintien 29

Désengagement 31

Conclusion 32

Notes de fin 33

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre total de travailleurs employés dans certaines professions dans le secteur de la construction automobile en Ontario. 7

Liste des figures

Figure 1 : Théorie de Donald Super sur le développement de carrière et modèle de l'arc-en-ciel 8

Résumé

Le secteur automobile de l'Ontario s'oriente vers la fabrication de véhicules à zéro émission (VZE), grâce à de nouvelles usines d'assemblage et de fabrication de batteries, ainsi qu'à une chaîne d'approvisionnement des pièces en pleine évolution. À mesure que le secteur évolue, les travailleurs ressentent le besoin d'acquérir de nouvelles compétences, voire de changer de rôle. Notre dernier rapport sur les VZE, intitulé *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*, a montré que la majorité des lacunes de compétences que ce changement entraînera sont tout à fait gérables. Le temps qu'il faudra à un travailleur pour relever ses compétences en fonction des nouvelles technologies se mesurera en grande partie en jours et en semaines, avec de rares cas nécessitant jusqu'à six mois.[1] Toutefois, le système actuel de formation et d'éducation lié au secteur va rendre ce processus plus difficile, plus coûteux et plus stressant qu'il ne devrait l'être. Qu'il s'agisse de l'incapacité à reconnaître en temps utile les titres de professionnels formés à l'étranger, d'apprentis qui ne bénéficient pas de la supervision et de la gestion dont ils ont besoin en raison de la pénurie de main-d'œuvre, de travailleurs qui peinent à déterminer la formation dont ils ont besoin pour obtenir (ou retrouver) un emploi dans le secteur, ou d'employeurs qui n'offrent pas le soutien nécessaire à la formation par crainte que leurs travailleurs ne soient débauchés, les travailleurs, à chacune des étapes de leur carrière, sont confrontés à de nombreux défis.

Ces défis ne sont pas abstraits pour une personne qui fait partie de la population active. Ils coûtent des salaires, prennent du temps, causent du stress et peuvent empêcher des travailleurs d'accéder à la formation ou à l'aide dont ils ont besoin. S'ils ne sont pas traités à l'échelle du secteur, ces obstacles et goulots d'étranglement ralentiront le rythme auquel l'industrie automobile peut former la main-d'œuvre dont elle a besoin, faisant des lacunes, même minimes, dans les domaines des compétences et des connaissances des travailleurs, un obstacle légitime à l'exploitation de la perspective économique que représente la production de VZE et de batteries.

Compte tenu de l'ampleur des changements attendus dans un secteur qui emploie actuellement plus de 130 000 travailleurs, la résolution de ces défis devrait être une priorité pour les gouvernements et les parties prenantes de l'Ontario, au même titre que les efforts déployés pour attirer les investissements.

Quels sont les défis auxquels les travailleurs sont confrontés à différentes étapes de leur carrière dans le secteur automobile?

Jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) :

- Les jeunes travailleurs ont une perception négative du secteur, qui est considéré comme dangereux, mettant l'accent sur le travail manuel répétitif et offrant de faibles niveaux de sécurité économique. Bien que cette perception ne corresponde pas aux réalités actuelles du secteur, elle s'appuie sur des conseils reçus de membres de leur famille qui ont subi les conséquences négatives de licenciements au cours de cycles économiques précédents.
- Le manque d'exposition à l'enseignement des métiers spécialisés réduit l'intérêt pour le travail dans le secteur. Cette situation est exacerbée par des années d'investissements réduits dans l'enseignement technique de la part des gouvernements provinciaux, ainsi que par une diminution de l'importance des programmes techniques dans les écoles secondaires. Malgré les mesures prises récemment par des groupes tels que le Réseau ontarien d'innovation pour les véhicules (ROIV), un groupe financé par le gouvernement et axé sur le perfectionnement des compétences et des talents dans le secteur automobile, et la réintroduction d'un crédit d'éducation technologique obligatoire pour l'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario, cette perception persiste.
- Le manque de diversité des genres dans le secteur dissuade les femmes de poursuivre une carrière dans l'industrie, renforcé par un mélange de messages subliminaux, de normes culturelles et de normes sur le lieu de travail, ainsi que par le manque de flexibilité offert pour s'adapter aux responsabilités souvent attendues des femmes (c'est-à-dire la garde d'enfants).
- L'insuffisance des services d'établissement et de soutien aux étudiants étrangers empêche ceux qui souhaitent rester et travailler au Canada d'acquérir des connaissances fondamentales sur les normes culturelles en vigueur sur le lieu de travail. Les entreprises continuent également de mettre l'accent sur l'expérience professionnelle au Canada, que de nombreux étudiants étrangers n'ont pas.

Travailleurs en milieu de carrière (âgés de 25 à 59 ans) :

- Les conditions d'emploi (responsabilités et avantages liés à un emploi, y compris le salaire, les avantages sociaux et les responsabilités) ne sont pas toujours favorables à tous les travailleurs. Les mères qui travaillent, par exemple, estiment qu'il est assez difficile de concilier les horaires de travail et les responsabilités liées à la garde des enfants pour qu'elles quittent souvent le secteur. Les employeurs ont cité l'inflexibilité des horaires de travail comme un obstacle à l'adaptation, mais davantage pourrait être fait pour engendrer de la flexibilité.
- De nombreux employeurs n'investissent pas dans la formation en entreprise, par crainte que les travailleurs ne soient débauchés par d'autres entreprises. Dans certains cas, même si les employeurs sont prêts à payer, ils ne sont pas disposés à indemniser les travailleurs pour le temps qu'ils ont pris pour se recycler. Cela a pour effet de dissuader les travailleurs de suivre la formation nécessaire pour rester employés dans un secteur en mutation.
- Les salaires offerts par les petites et moyennes entreprises (PME) ne sont généralement pas aussi élevés que ceux proposés par les grands fabricants, ce qui incite souvent les travailleurs à se tourner vers des employeurs plus importants qui offrent des avantages négociés par les syndicats, tels que des salaires plus élevés, des pensions, des congés payés supplémentaires et des rajustements plus fréquents en fonction du coût de la vie. Cette situation peut exacerber les pénuries de main-d'œuvre pour les petits employeurs et accroître les craintes de débauchage qui peuvent, à leur tour, limiter les investissements dans la formation des travailleurs.
- Les nouveaux arrivants au Canada ayant une expérience des métiers spécialisés à l'étranger se heurtent à des barrières élevées à l'entrée dans le cadre des programmes d'immigration existants, ce qui limite le nombre de professionnels des métiers spécialisés qui émigrent. Par exemple, depuis sa création en 2013, le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (PTMSF), un programme d'immigration destiné aux travailleurs de métiers spécialisés qualifiés, n'a jamais atteint sa capacité maximale. Cela s'explique en partie par le temps nécessaire au traitement des demandes et par le nombre d'étapes à franchir par les demandeurs dans le cadre du programme, ce qui incite plutôt de nombreux immigrants à venir au Canada en tant qu'étudiants étrangers.
- Les politiques qui aident à surmonter les obstacles rencontrés par différents groupes (tels que les femmes et les immigrés économiques) pour travailler dans le secteur automobile ne sont souvent pas adaptées aux défis auxquels ils sont confrontés. Cela s'explique en grande partie par le fait que les décideurs politiques ne collectent pas actuellement de données sur les taux d'embauche et de maintien dans l'emploi des différents groupes. Ce manque d'information conduit à des politiques souvent basées sur des hypothèses et des anecdotes, ce qui signifie qu'elles ne s'attaquent pas aux défis auxquels ces groupes sont confrontés.
- Le manque de services d'établissement et d'intégration destinés à aider les nouveaux arrivants, leurs familles et les employeurs qui recrutent des travailleurs immigrés impose des coûts à toutes les parties. Les travailleurs ne peuvent souvent pas trouver d'aide pour apprendre les langues locales ou les normes commerciales, et les entreprises sont souvent invitées à payer pour des services qu'elles ne peuvent pas se permettre (tels que le logement de fonction ou la mise à disposition d'options de transport pour le personnel), en particulier dans les régions où les marchés du logement sont inabordables et où les moyens de transport en commun vers et depuis les lieux de travail sont inexistants.

Travailleurs plus âgés (âgés de 60 ans et plus) :

- La principale raison invoquée pour justifier le maintien des adultes vieillissants plus longtemps sur le marché du travail est d'alléger les pressions auxquelles sont confrontés les employeurs et les jeunes employés. Toutefois, il n'est pas certain que des mesures sont prises pour atténuer certaines difficultés et discriminations auxquelles les adultes vieillissants sont souvent confrontés dans l'industrie manufacturière. Par exemple, les travailleurs plus âgés ont généralement plus de difficultés à travailler avec des équipements anciens ou dépassés, car leur utilisation et leur entretien sont physiquement plus pénibles.[2] Ils peuvent également être confrontés à des stéréotypes et à des discriminations (p. ex., l'âgisme) de la part de leurs collègues, ainsi qu'à des changements de statut social qui leur donnent l'impression d'une dégradation de leurs accomplissements et de leurs responsabilités.[3]
- Les travailleurs victimes de licenciements ou de fermetures d'usines peuvent avoir plus de mal à réintégrer le monde du travail, en raison des pressions sociales et des stéréotypes décrits ci-dessus, ainsi que du sentiment de manque de respect ou de trahison qu'une personne peut ressentir après avoir été licenciée par une entreprise dans laquelle elle travaillait depuis des dizaines d'années. Ces difficultés amènent de nombreux adultes vieillissants à se tourner vers d'autres secteurs, notamment les services ou la vente au détail, qui sont moins exigeants sur le plan physique.
- Les programmes dont les taux d'efficacité sont élevés pour trouver des placements pour des travailleurs sont confrontés à des obstacles bureaucratiques importants pour recevoir un soutien financier et ils ont une capacité limitée pour aider le volume de travailleurs qui demandent un soutien une fois qu'ils sont en poste. Ces programmes comprennent les centres d'action d'Unifor (qui affichent des taux de placement de l'ordre de 80 % à 95 % pour les personnes licenciées) et ils ont tendance à être utiles de manière disproportionnée pour les travailleurs plus âgés.

Défis auxquels sont confrontés les travailleurs tout au long de leur carrière :

- Les salaires ont une influence sur les travailleurs tout au long de leur carrière. Un rapport sur les salaires publié en 2019 par l'Automotive Policy Research Centre (APRC) a révélé que les salaires de certaines professions liées à la production et de certains métiers spécialisés inscrits sous les codes 3361 (Fabrication de véhicules automobiles) et 3363 (Fabrication de pièces pour véhicules automobiles) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [traduction] « […] ne suivaient pas le rythme des salaires dans d'autres secteurs tels que la construction ou les services publics », et que les salaires étaient plus bas dans le domaine de la production de pièces que dans celui de l'assemblage.[4] Bien que les syndicats aient tenté de résoudre ce problème par la négociation collective, les parties prenantes ont déclaré que le défi global demeurait.[5] Les jeunes travailleurs peuvent trouver en premier lieu que les salaires inférieurs à la moyenne les dissuadent de se joindre au secteur. Au milieu de leur carrière, les travailleurs peuvent chercher à relever leurs compétences ou à changer de profession pour occuper des postes mieux rémunérés, d'autant plus qu'ils peuvent avoir des responsabilités familiales plus importantes qu'à des étapes antérieures. En outre, des salaires plus bas peuvent rendre le relèvement des compétences relativement plus coûteux, ce qui, selon les parties prenantes, limite la capacité financière des travailleurs à entreprendre un tel processus. Pour les travailleurs plus âgés, des salaires plus bas que prévu peuvent entraîner des décisions de retraite anticipée, telles qu'une réduction du temps de travail ou l'abandon total de la vie active.
- L'asymétrie de l'information entre les employeurs, les travailleurs et les étudiants a une incidence sur tout le monde. Il s'agit du manque ou de l'incertitude des informations sur ce que les différentes parties prenantes doivent faire pour mieux préparer et équiper les travailleurs en vue de la transition vers les VZE. L'asymétrie de l'information se fait surtout sentir dans le domaine des nouveaux investissements qui devraient créer des milliers d'emplois. Ce problème touche les travailleurs à l'étape de l'exploration, lorsque leurs établissements de formation ne savent pas ce que les employeurs potentiels (fabricants d'équipement d'origine [FEO], fabricants de pièces pour véhicules automobiles, etc.) voudront voir chez leurs nouveaux diplômés, et ne savent donc pas comment adapter au mieux le programme d'études pour que les compétences et les connaissances des étudiants ne soient pas dépassées ou jugées insuffisantes sur le marché de l'emploi. Au milieu de leur carrière, le manque d'information fait qu'il leur est difficile de savoir ce qu'il faut faire pour relever leurs compétences ou se recycler, surtout s'ils recherchent des postes dans de nouvelles installations.
- Des parties prenantes ont souligné que cette tension était particulièrement ressentie par les travailleurs syndiqués à cette étape de leur carrière où ils cherchent à relever leurs compétences et à améliorer leur candidature avant de passer des entrevues pour des postes dans de nouvelles installations, ce que la nouvelle usine de fabrication de batteries de Windsor (c'est-à-dire NextStar Energy Inc.)[6] s'est déjà engagée à permettre aux membres du syndicat de faire. Par ailleurs, le manque d'information peut amener des travailleurs plus âgés à ne pas voir comment leurs compétences actuelles pourraient être valorisées sur le marché, ce qui les conduit à quitter le marché du travail prématurément et à priver de jeunes travailleurs de leur savoir-faire et de leur mentorat.

Pour relever ces défis, le présent rapport recommande aux gouvernements de prendre les mesures suivantes :

Pour soutenir les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans)…

Le gouvernement fédéral devrait rendre les étudiants étrangers admissibles au Programme de stages pratiques pour étudiants (PSPE) afin de les aider à acquérir une expérience professionnelle canadienne pertinente pour le secteur et de répondre aux préoccupations des employeurs.

Ce programme offre un financement aux PME pour l'embauche d'étudiants inscrits à un programme coopératif et de stagiaires. À l'heure actuelle, les étudiants étrangers ne sont pas admissibles à ce financement, ce qui limite leur capacité à acquérir une expérience professionnelle canadienne pendant leurs études et réduit la probabilité qu'ils restent au Canada après l'obtention de leur diplôme.

Le gouvernement fédéral devrait rajuster les exigences en matière de preuve de fonds pour les étudiants étrangers qui demandent à être admis à des programmes de métiers spécialisés, afin de rendre la poursuite d'un enseignement technique au Canada relativement plus attrayante pour des candidats potentiels. En outre, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient financer les établissements d'enseignement postsecondaire (EEPS) pour qu'ils gèrent les services d'établissement des étudiants étrangers si/quand ils sont capables d'administrer les services plus efficacement que les organisations communautaires.

Lorsqu'ils s'inscrivent à des programmes d'enseignement canadiens, les futurs étudiants doivent joindre à leur demande une « preuve de fonds » afin de prouver qu'ils disposent de fonds suffisants pour subvenir à leurs besoins pendant leurs études. Pour rendre les métiers spécialisés plus attrayants, les exigences en matière de preuve de fonds pour les étudiants des métiers spécialisés devraient rester fixes, alors que les exigences pour les candidats à l'université augmentent au fil du temps. En outre, davantage de services d'établissement pour les étudiants étrangers devraient être administrés par les EEPS, plutôt que par des organisations communautaires à but non lucratif, étant donné que les étudiants connaissent bien leurs établissements qui comprennent mieux les défis auxquels sont confrontés les étudiants étrangers.

Pour soutenir les travailleurs en milieu de carrière (âgés de 25 à 59 ans)…

Le gouvernement provincial devrait donner le mandat aux conseils locaux de planification de la main-d'œuvre pour qu'ils travaillent avec les employeurs afin d'identifier et de soutenir de manière proactive des candidats issus de communautés mal desservies et défavorisées sur le plan de l'équité.

Pour ce faire, les conseils de planification de la main-d'œuvre devraient collaborer avec les fournisseurs de services d'emploi (FSE), les EEPS et les groupes communautaires afin de désigner les réseaux de professionnels qualifiés issus des communautés défavorisées sur le plan de l'équité, de veiller à ce que les offres d'emploi pertinentes soient communiquées à ces groupes et d'entrer en contact avec les employeurs pour s'assurer que ces candidats sont pris en considération de manière équitable.

Les EEPS, qui sont déjà responsables de l'enseignement auprès de nombreux travailleurs dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des VZE, devraient développer des programmes de microcertification ciblés à court terme pour soutenir les efforts de relèvement des compétences des professionnels en milieu de carrière, en partenariat avec les employeurs.

Cette voie sera appropriée pour de nombreuses professions, mais pas pour toutes. Dans certains cas, comme pour les personnes qualifiées dans les métiers du Sceau rouge, l'élargissement des champs d'activité serait un moyen de relever les compétences en tirant mieux parti des connaissances, des relations et des ressources existantes. Dans ce cas, la formation serait dirigée par un groupe de titulaires de métiers spécialisés et non par les EEPS. Cela montre qu'il est nécessaire d'adopter une série d'approches en fonction de ce qui convient le mieux à une profession donnée.

Réduire les coûts (monétaires et temporels) associés à la reconnaissance des attestations d'études étrangères et de l'expérience des travailleurs étrangers qui cherchent à trouver un emploi dans le secteur automobile.

Les coûts en Ontario comptent parmi les plus élevés au Canada pour l'évaluation des permis liés à une série de professions sanctionnées par une attestation d'études,[7] et des mesures devraient être prises pour s'aligner plus étroitement sur les coûts monétaires et temporels auxquels les demandeurs sont confrontés dans d'autres provinces.

Le processus de demande d'admission au PTMSF devrait être modifié pour permettre de fusionner en une seule étape les deux étapes actuelles de la demande (demande pour déterminer l'admissibilité à l'examen de qualification et présentation à l'examen pour déterminer l'obtention du certificat de qualification).

Cela permettrait aux candidats de se présenter immédiatement à l'examen, au lieu d'attendre de recevoir une approbation avant de pouvoir fixer une date d'examen. La simplification de ce processus réduirait le temps et l'incertitude associés à ce volet de l'immigration, qui n'a jamais atteint sa capacité d'accueil maximale annuelle depuis sa création en 2013.

Pour soutenir les travailleurs plus âgés (âgés de 60 ans et plus)…

Les programmes d'adaptation de la main-d'œuvre provinciaux devraient permettre de financer des programmes d'adaptation à l'échelle communautaire, ce qui permettrait à des programmes comme les centres d'action d'Unifor de s'engager auprès d'un plus grand nombre de travailleurs touchés par la transition vers les VZE.

Le modèle actuel ne serait plus axé sur le soutien aux travailleurs touchés par des licenciements dans des installations en particulier, mais sur les besoins des travailleurs à une échelle régionale (tout en restant lié aux travailleurs du secteur automobile). Cet élargissement du champ d'application permettrait de mieux soutenir les travailleurs parmi les degrés accrus de perturbation attendus dans les années à venir.

Le gouvernement provincial devrait créer des mesures incitatives financières pour que les gens de métier qui prennent leur retraite retournent dans les collèges en tant qu'instructeurs afin qu'ils puissent superviser les nouveaux étudiants/leur transmettre leurs connaissances.

Cela permettrait aux étudiants de bénéficier de l'expérience et de la sagesse de professionnels plus âgés, aiderait les EEPS à embaucher des travailleurs supplémentaires et offrirait des revenus et des perspectives supplémentaires aux travailleurs qui cherchent à quitter le marché du travail.

Introduction

Le secteur de la construction automobile est en train de passer de la production de véhicules à moteur à combustion interne (VMCI) à celle de VZE. Au sein du secteur, ces investissements dans les technologies émergentes s'avéreront transformateurs pour tous les aspects de la chaîne d'approvisionnement et pour les personnes qui y travaillent. Dans notre rapport précédent, intitulé *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*, nous avons relevé les changements précis en matière de compétences et de connaissances dont les travailleurs auraient besoin pour suivre l'évolution des technologies et des processus de fabrication.[8] Dans ce travail de suivi, nous déterminerons, explorerons et recommanderons des solutions pour relever les défis auxquels les travailleurs devront faire face pour remplir de nouveaux rôles, acquérir de nouvelles compétences et les appliquer dans des rôles changeants.

Pour les travailleurs, ces défis ne sont pas abstraits — ils sont explicites et tangibles et ils les toucheront à des étapes précises de leur carrière. Ainsi, un jeune à la recherche d'un apprentissage peut perdre des semaines de salaire en raison des délais de traitement des certifications et des licences. Un immigré en milieu de carrière peut devoir dépenser ses économies pour payer ses factures et occuper pendant des années un « emploi de survie » en attendant que ses diplômes et son expérience acquis à l'étranger soient reconnus. Un professionnel expérimenté qui possède déjà 75 % des compétences nécessaires pour travailler dans la chaîne d'approvisionnement de l'économie propre peut ne pas voir de programmes de formation ou d'enseignement développés spécifiquement pour des travailleurs comme lui, et conclure à tort que ce changement d'industrie lui fera perdre son emploi.

Si ces défis sont ressentis par les travailleurs, leurs incidences sont également supportées par les parties prenantes du secteur automobile. En témoignent les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction automobile, qui limitent la capacité des employeurs à répondre à la demande ou à rester concurrentiels, ainsi que les plaintes des employeurs concernant les compétences et la qualité de leurs candidats et de leurs embauches de nouveaux ou de récents diplômés. À la suite de l'annonce de l'arrivée de nouvelles usines de fabrication de VZE et de batteries électriques, les chercheurs ont également constaté ces difficultés dans l'incertitude exprimée par des représentants syndicaux et des établissements de formation, qui ont déclaré qu'ils devaient mieux se préparer, préparer leurs étudiants et leur personnel à répondre aux besoins de main-d'œuvre à venir de ces usines.[1]

Le présent rapport traite des répercussions de ces changements sur le secteur de la construction automobile de l'Ontario en désignant les défis précis auxquels les travailleurs seront confrontés lorsqu'ils entreront dans le secteur, qu'ils relèveront leurs compétences et qu'ils changeront de rôle tout au long de leur carrière. Si ces défis sont relevés de manière appropriée, les occasions pour les travailleurs peuvent être mises à leur portée, et l'Ontario réalisera les avantages individuels, industriels et économiques associés à l'action. Dans le cas contraire, ces défis resteront des obstacles au progrès. Pour mieux comprendre ce qu'il faut faire pour soutenir la croissance de la production des VZE, le rapport adopte une approche systémique, détaillant et analysant la situation actuelle, les défis auxquels sont confrontés les travailleurs et les mesures prises pour les relever. Cette analyse s'appuie sur la théorie du développement de carrière de Donald Super, qui consiste en une représentation de la vie professionnelle d'un travailleur décomposée en cinq étapes : croissance, exploration, établissement, maintien et désengagement. Les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés à chaque étape de leur carrière lorsqu'ils intègrent le secteur en pleine croissance des VZE sont examinés, en tenant compte du fait qu'un même problème peut se présenter différemment selon l'étape de la carrière d'une personne. Enfin, ce rapport propose plusieurs recommandations aux parties prenantes afin qu'elles s'attaquent aux principaux obstacles auxquels font face les travailleurs tout au long de leur carrière.

Qui compose la main-d'œuvre du secteur automobile de l'Ontario?

L'analyse présentée dans ce rapport détaille les défis auxquels les travailleurs seront confrontés à différentes étapes de leur carrière au sein de la main-d'œuvre de l'industrie automobile. Pour ce faire, il est important de comprendre et de reconnaître qui constitue la main-d'œuvre qui soutient actuellement le secteur automobile de l'Ontario. En 2021, 78 % de la main-d'œuvre du secteur automobile de l'Ontario est masculine.[9] Par rapport à d'autres secteurs, les travailleurs plus âgés (âgés de 55 ans et plus) représentent une part beaucoup plus importante des travailleurs (26,5 % contre une moyenne provinciale de 22,3 %). Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ne représentent que 10,5 % des employés du secteur de la construction automobile.[10] Le secteur est dominé par les emplois à temps plein, où 98,5 % des travailleurs occupent des postes à temps plein.[11] En Ontario, plus de 93 % des travailleurs du secteur automobile sont concentrés dans cinq régions : Toronto (29,7 %), Kitchener-Waterloo-Barrie (24,2 %), Windsor-Sarnia (15,8 %), London (12,7 %) et Hamilton-péninsule du Niagara (11 %).[12] Au moment de la rédaction du présent rapport, les chercheurs n'ont pu trouver aucune information publique sur la composition ethnique de la main-d'œuvre du secteur automobile en Ontario, ni aucune donnée sur le degré de scolarisation moyen des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Le présent rapport cite des données provenant de diverses sources, notamment des données du recensement de 2021, de l'Enquête sur la population active (EPA) et de rapports d'organismes sectoriels, afin de combler les lacunes en matière d'information auxquelles les chercheurs ont été confrontés. Les données provenant de l'une ou l'autre des sources n'étaient pas toujours disponibles au degré de granularité nécessaire pour obtenir des informations pertinentes à l'échelle régionale.

Ces personnes occupent des postes clés tout au long de la chaîne d'approvisionnement des VMCI et des VZE. Le tableau 1 détaille les professions en Ontario qui sont les plus pertinentes pour des discussions sur le secteur automobile. Pour avoir une idée de la composition actuelle de la main-d'œuvre provinciale (et en savoir plus sur les perspectives en matière de main-d'œuvre et de compétences pour ces professions), veuillez lire *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Lorsqu'on examine l'incidence que les politiques, les pratiques ou les processus auront sur les travailleurs à chaque étape de leur carrière, il faut reconnaître que les personnes en cause sont les assembleurs, les ingénieurs, les soudeurs et de nombreuses autres personnes qui recherchent actuellement un emploi durable et de qualité dans leur vie professionnelle. De nombreuses professions sont des métiers spécialisés et, à ce titre, une attention particulière est accordée dans le présent rapport aux défis auxquels sont confrontés les professionnels des métiers spécialisés.

Tableau 1 : Nombre total de travailleurs employés dans certaines professions dans le secteur de la construction automobile en Ontario.[13]

Profession (titre de la CNP)	Nombre d'emplois au total (ON)
Manutentionnaires (manuel)	85 630
Assembleurs/assembleuses de véhicules automobiles	49 345
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices de logiciels	47 365
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	40 550
Directeurs/directrices de la fabrication	30 740
Soudeurs/soudeuses	26 090
Représentants/représentantes des ventes et des comptes, commerce de gros (non technique)	25 930
Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	23 075
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	22 400
Machinistes	13 560
Superviseurs/superviseures du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	11 955
Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	8 040
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	7 635
Outilleurs-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	7 260
Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	7 060
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles	6 890
Opérateurs/opératrices de malaxeur, plasturgie	6 350
Assembleurs/assembleuses de matériel électronique	5 450
Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds	5 095
Manœuvres en métallurgie	4 475
Monteurs/monteuses de matériel mécanique	3 875
Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	3 145
Assembleurs/assembleuses et finisseurs/finisseuses de produits en plastique	2 210
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	2 120
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	1 635
Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	1 220
Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques	1 015

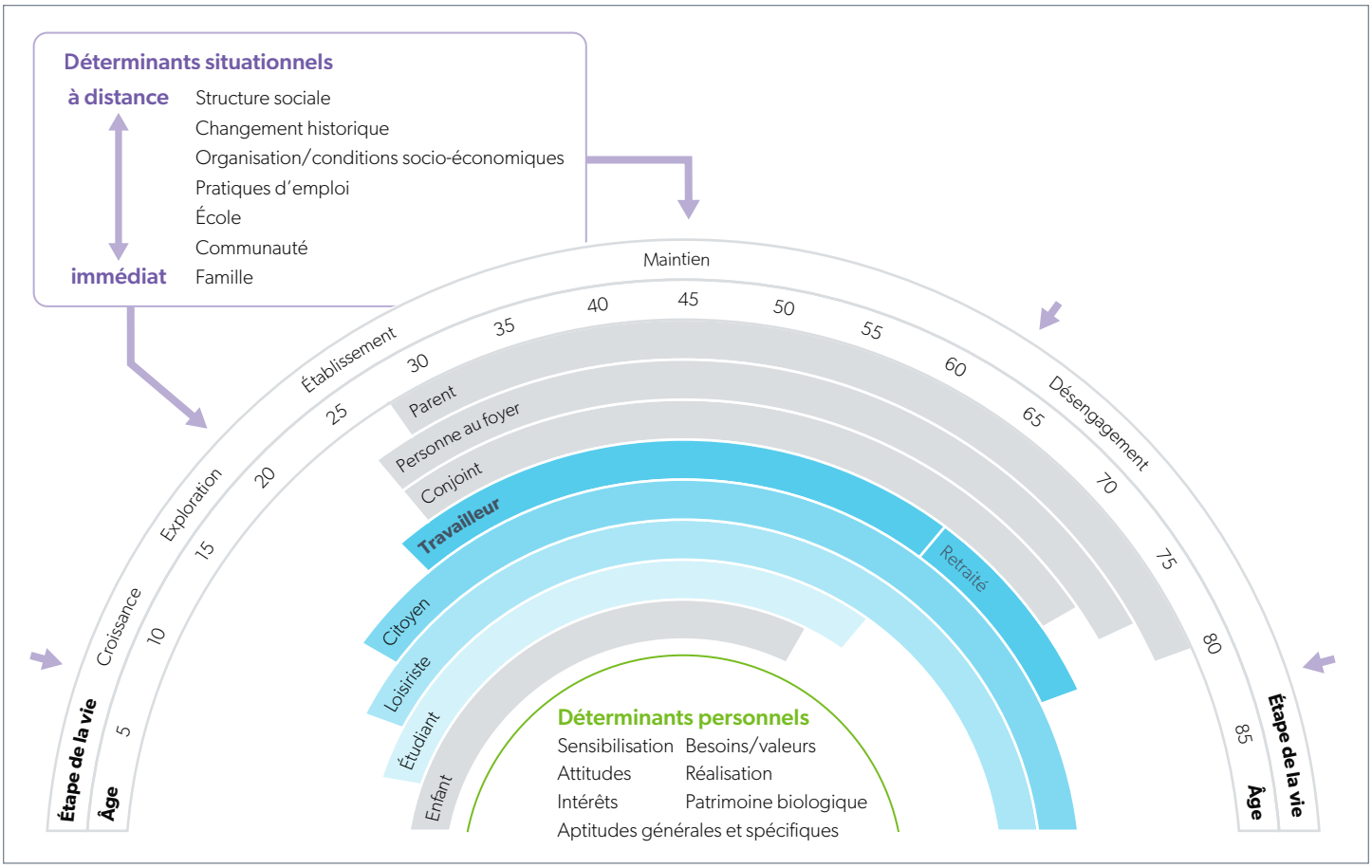
Aperçu du cadre

Pour expliquer comment les défis systémiques dans les secteurs de l'automobile et des pièces automobiles de l'Ontario auront une incidence sur les travailleurs aux différentes étapes de leur vie et de leur carrière, le présent rapport utilise un cadre adapté de la théorie du développement de carrière de Donald Super, mentionnée plus haut, ci-après nommé le cadre ou le cadre de l'arc-en-ciel. Le cadre a été développé pour la première fois en 1957 par Donald Super, et il est également communément appelé « l'arc-en-ciel vie-carrière » ou « le cadre de l'arc-en-ciel », en raison de la forme de l'illustration de la théorie de Super (voir la figure 1 ci-dessous).[14] Ce cadre est une théorie segmentaire, car il s'appuie sur quelques disciplines pour refléter au mieux divers aspects du développement de la personne/du travailleur[15], notamment la psychologie différentielle et du développement et la sociologie.[16] Bien que le cadre ait fait l'objet d'un certain nombre de rajustements depuis lors par Super lui-même, les rôles, les étapes et les déterminants fondamentaux sont demeurés cohérents.[17]

Le cadre comporte cinq étapes : la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement, où chaque étape représente une étape différente de la carrière d'un travailleur.

1. **La croissance se produit entre 0 et 14 ans,** et elle se caractérise par le développement de l'image de soi, des attitudes, des besoins et du monde du travail en général. Cette étape sera largement exclue de ce rapport, car les personnes sont encore dans les toutes premières années de leur scolarité et ne sont pas encore des travailleurs.
2. **L'exploration survient entre 15 et 24 ans,** et elle se caractérise par des « essais » dans le cadre de cours et de leur première expérience professionnelle, alors que les personnes commencent à développer leur identité personnelle et professionnelle. Le développement des compétences commence généralement à ce stade, lorsque les personnes appliquent ce qu'elles apprennent dans le cadre de leur processus exploratoire à leur travail (et à leur vie). Cette étape comprend généralement la scolarité et le début de l'entrée dans la vie active.
3. **L'établissement a lieu entre 25 et 44 ans,** et elle se caractérise par l'acquisition de nouvelles compétences et la stabilisation grâce à l'expérience professionnelle, à l'avancement professionnel et au changement d'emploi. Dans l'ensemble, cette étape se caractérise par une augmentation des responsabilités professionnelles.
4. **L'étape de maintien se situe entre 45 et 64 ans.** À cette étape de la carrière, les travailleurs procèdent souvent à des rajustements continus (relèvement des compétences)

Figure 1 : Théorie de Donald Super sur le développement de carrière et modèle de l'arc-en-ciel



afin d'améliorer leur statut professionnel et leurs postes, ce qui peut inclure des changements d'emploi ou de profession au cours de leur carrière.

5. **Le désengagement est la dernière étape du cadre et il intervient à partir de 65 ans.** À cette étape de la vie du travailleur, la production et la productivité diminuent et la préparation à la retraite s'intensifie.

Outre les étapes de la vie, l'arc-en-ciel vie-carrière comprend également neuf rôles majeurs que les gens jouent tout au long de leur vie sur quatre scènes principales. Dans le présent rapport, la majeure partie de la discussion est consacrée à la compréhension de la manière dont les différentes étapes de la carrière se superposent à chaque étape de la vie d'un travailleur, avec un minimum d'attention portée à la signification de ces étapes du point de vue des rôles occupés par les personnes, ou des scènes dans lesquelles elles se déroulent.

Néanmoins, il est important de les comprendre pour conceptualiser la manière dont cette théorie segmentaire décrit l'évolution d'une carrière. Dans le contexte du cadre, un rôle est compris et défini à la fois en matière d'attentes (une combinaison des attentes des observateurs et de l'idée que l'acteur se fait du rôle) et de rendement (satisfaction de l'acteur et satisfaction des observateurs à l'égard de l'acteur). Les rôles sont les suivants : enfant, étudiant, « loisiriste » (oisiveté et/ou chômage)[18], citoyen, travailleur (soit employé dans la population active, soit à la recherche d'un emploi), conjoint, personne au foyer, parent et retraité.[19] Les scènes sont définies comme les milieux dans lesquels les attentes sont définies et le rendement réalisé. Les scènes sont le foyer, la communauté, l'école et le lieu de travail. Super reconnaît que ces étapes ne sont pas toujours suivies dans un ordre particulier ni jouées par tout le monde au cours de leur vie, bien que cet ordre soit la norme déterminée pour les personnes qui les accomplissent tous dans le contexte de ce cadre.

Super a déterminé deux applications pour le cadre de l'arc-en-ciel, toutes deux pertinentes pour le présent rapport. La première consiste à aider [traduction] « les étudiants et les adultes à percevoir la nature interactive des [...] professions qui composent une carrière et la manière dont l'accomplissement personnel peut être réalisé » grâce à cette combinaison de rôles. La seconde application consiste à [traduction] « conseiller [...] les adolescents et les adultes pour qu'ils puissent [...] analyser leur carrière et planifier également leur avenir professionnel ».[20] Ces deux applications traitent de la carrière et du rôle d'un travailleur dans la société, ce qui en fait un prisme utile pour comprendre comment les problèmes systémiques et globaux du secteur automobile de l'Ontario touchent chaque étape de la carrière et de la vie personnelle de ses travailleurs. En outre, le cadre se concentre davantage sur le soutien des changements des travailleurs motivés par le besoin ou le désir de s'adapter à des changements de circonstances. [21] Le cadre convient donc parfaitement à la compréhension d'un changement au sein du secteur automobile, où les travailleurs réfléchissent à leur rôle et à leurs perspectives de carrière dans un paysage industriel en mutation. Le cadre de l'arc-en-ciel est déjà utilisé par les professionnels du développement de carrière dans les tests et les évaluations, ce qui en fait un outil crédible et fondé sur des éléments probants pour comprendre les incidences des changements sectoriels sur la carrière d'un travailleur.[22] Enfin, les parties prenantes ont constaté que les tranches d'âge indiquées dans le cadre correspondent largement aux âges moyens auxquels les travailleurs du secteur automobile connaissent des transitions similaires, ce qui en fait une ressource utile pour l'analyse des défis auxquels sont confrontés les travailleurs.

Application du cadre de l'arc-en-ciel aux défis du secteur automobile

Dans le présent rapport, l'arc-en-ciel vie-carrière se concentre principalement sur les étapes de la vie-carrière, qui sont adaptées pour s'appliquer aux travailleurs du secteur de la construction automobile de l'Ontario. À chacune des étapes de la vie-carrière, les attentes et les réalisations d'un travailleur sont mises en évidence, de même que les établissements et les défis des établissements auxquels les travailleurs sont confrontés à chacune des étapes.

Dans le présent rapport, l'étape de la croissance de l'arc-en-ciel vie-carrière est exclue en raison de l'absence de jalons professionnels qui se produisent généralement dans la tranche d'âge telle qu'elle est définie (de 0 à 14 ans). L'étape de l'exploration couvre la période allant de l'école secondaire à l'apprentissage ou aux premières années de travail dans le secteur. Cette étape comprend une vue d'ensemble du fonctionnement du système d'enseignement de l'Ontario, des inscriptions en apprentissage et de la perception du secteur en tant que barrière à l'entrée — en particulier du point de vue des jeunes. Les étapes de l'établissement et du maintien (qui, selon ce rapport, se termine à l'âge de 59 ans) sont combinées dans ce rapport, étant donné que les deux étapes sont constituées d'événements et de jalons de carrière similaires, tels que l'acquisition de compétences et l'avancement professionnel. Ces deux étapes se concentrent sur les professionnels en milieu de carrière et les défis auxquels ils sont confrontés, notamment la nécessité de relever leurs compétences. Enfin, l'étape du désengagement (qui, selon ce rapport, commence à l'âge de 60 ans) traite de l'importance du travail pour donner un but et une stabilité à la vie des travailleurs. Elle met l'accent sur des thèmes tels que la planification de la retraite, les défis liés à la perte de connaissances causée par le départ à la retraite d'employés et la manière dont les employeurs tentent de tirer le meilleur parti de ces travailleurs au cours de cette étape.

Ce rapport intégrera également certains des rôles non liés au travail de l'arc-en-ciel vie-carrière, afin d'illustrer la manière dont ces changements et défis sectoriels peuvent toucher les travailleurs du secteur de la construction automobile de l'Ontario au-delà du lieu de travail. Cela est particulièrement vrai pour les membres des communautés défavorisées sur le plan de l'équité, comme les femmes, les nouveaux arrivants au Canada, les étudiants étrangers et bien d'autres encore. Les rôles pertinents pour ce rapport sont ceux de l'étudiant, du travailleur, du parent et du retraité, tandis que les milieux les plus pertinents qui

seront touchés sont le lieu de travail, l'école et la communauté. Toutefois, comme nous l'avons mentionné, ces milieux ne seront pas abordés de manière aussi détaillée que les défis liés aux différentes étapes de la vie.

Bien que l'arc-en-ciel vie-carrière fournisse un cadre pour segmenter les carrières des travailleurs de l'automobile et les défis auxquels ils sont confrontés à chacune des étapes, certains problèmes toucheront les travailleurs à plusieurs étapes de leur vie-carrière. Ces questions feront l'objet d'une attention particulière dans le présent rapport. Les salaires en sont un exemple. À l'étape de l'exploration, des salaires plus bas peuvent dissuader les gens d'entrer dans le secteur. Mais aux étapes de l'établissement et du maintien, les travailleurs peuvent chercher à relever leurs compétences ou à changer de profession pour obtenir des salaires plus élevés, d'autant plus qu'ils peuvent avoir des responsabilités familiales plus importantes par rapport aux étapes précédentes. Si la motivation pour des salaires plus élevés reste constante, les travailleurs seront confrontés à des défis différents (et auront des motivations différentes) à chacune des étapes dans la poursuite de cet objectif.

L'asymétrie de l'information est un autre problème qui a des effets sur les travailleurs à toutes les étapes de leur vie-carrière. Il s'agit du manque ou de l'incertitude des informations sur ce que les différentes parties prenantes doivent faire pour mieux préparer et équiper les travailleurs en vue de la transition vers les VZE. Ce problème touche les travailleurs à l'étape de l'exploration, lorsque leurs établissements de formation ne savent pas exactement ce que les employeurs (FEO, fabricants de pièces pour véhicules automobiles, etc.) attendent de leurs nouveaux diplômés, et ne savent donc pas comment adapter au mieux le programme d'études pour que les compétences et les connaissances des étudiants ne soient pas dépassées ou jugées inutiles ou insuffisantes sur le marché de l'emploi. L'asymétrie de l'information touche les travailleurs aux étapes de l'établissement, du maintien et du désengagement, car il leur est difficile de savoir ce qu'il convient de relever comme compétences ou dans quels domaines se recycler. Cela touche également les FSE qui peuvent être chargés d'aider les travailleurs à cette étape de relèvement de leurs compétences ou de recyclage, car ils ne peuvent pas aider ou orienter correctement les travailleurs si ce que les employeurs veulent n'est pas clair pour eux.

Méthodologie : Méthodes de collecte des données

Pour comprendre l'orientation que pourrait prendre l'industrie automobile au cours de la prochaine décennie, les parties prenantes de la construction de VZE et de fabrication de batteries en Ontario ont été invitées à répondre à une enquête dans le cadre d'une analyse prospective. Les personnes interrogées ont répondu à des questions spécifiques à leur expertise professionnelle, en se concentrant sur le recrutement des travailleurs, le contexte actuel et leurs croyances quant à l'avenir du secteur d'ici 2030. Cet exercice de prospective fournit une indication sur la manière dont la transition vers les VZE aura une incidence sur les exigences en matière de compétences et de connaissances de la main-d'œuvre du secteur automobile. Seize entretiens de spécialistes ont été menés avec diverses parties prenantes, y compris des établissements d'enseignement, des associations industrielles, des syndicats et des groupes de réflexion, en plus d'un certain nombre de discussions informelles. En plus de l'enquête et des entretiens de spécialistes, l'Institut pour l'IntelliProspérité (IIP) a également organisé des ateliers à London (Ontario) et à Windsor (Ontario) en mars 2023. Organisés en collaboration avec Workforce Windsor Essex, Invest Windsor-Essex, le London Economic Development Council et le London Region Manufacturing Council (LRMC), ces ateliers ont réuni 64 participants au total, dont des employeurs du secteur automobile, des établissements de formation, des ministères provinciaux et des FSE des deux régions.

Ces participants ont pris part à des groupes de discussion qui ont fourni à l'IIP des informations sur le secteur automobile dans la région, auxquelles il sera fait référence dans le reste du présent rapport.

Exploration

Aperçu des étapes de la vie

L'étape de l'exploration (15-24 ans) de l'arc-en-ciel vie-carrière est celle où les personnes essaient différents cours, intérêts, activités bénévoles et possibilités de travail à temps partiel, ce qui leur permet de développer leur concept de soi et leur identité et de préciser leurs intérêts et leurs choix de carrière possibles.[1]

Historiquement, les travailleurs du secteur automobile en Ontario commencent leur parcours dans le secteur à l'école secondaire (reconnue dans ce rapport comme commençant en 9e année). Il peut s'agir d'un cours d'atelier où ils ont développé un intérêt pour les métiers spécialisés et des professions qui s'y rattachent, ou d'une orientation vers une filière « appliquée » ou non universitaire dans une école secondaire de l'Ontario.[23] Il existe également des programmes de transition professionnelle pour les jeunes à cette étape. En Ontario, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) est [traduction] « un programme de transition de l'école au travail qui donne aux élèves du secondaire la possibilité d'explorer et de travailler dans des professions en apprentissage »[24], y compris dans le secteur de la construction automobile et les professions connexes figurant dans le tableau 1. Il s'agit du programme de transition professionnelle le plus pertinent pour les apprentis qui entrent dans le secteur automobile. Le PAJO n'est généralement pas rémunéré, mais comme d'autres programmes de transition de l'école au travail, il donne aux élèves un aperçu de ce qui les attend s'ils décident de s'inscrire à un apprentissage dans un métier spécialisé, tout en donnant aux employeurs la possibilité de recruter et d'engager des jeunes dès le début. À la fin de leurs études secondaires, les personnes intéressées par le secteur de la construction automobile peuvent soit entrer directement sur le marché du travail, soit s'inscrire à des programmes d'apprentissage. D'autres membres de la main-d'œuvre du secteur automobile, tels que les ingénieurs en mécanique ou les directeurs commerciaux, pourraient avoir besoin d'études postsecondaires complémentaires de niveau universitaire.

Défis/obstacles auxquels sont confrontés les étudiants et les travailleurs à l'étape de l'exploration

Attitudes à l'égard de la sécurité de l'emploi et des conditions de travail perçues

Les défis démographiques auxquels l'industrie automobile est confrontée ne peuvent être considérés séparément des opinions des jeunes à l'égard de l'emploi dans la construction automobile. Ces attitudes s'inscrivent dans le contexte des changements sectoriels importants en matière d'emploi qui se sont produits au Canada au cours des dernières décennies. Entre 2006 et 2016, le nombre de personnes employées en Ontario a augmenté de près d'un demi-million, la plupart des secteurs ayant enregistré une hausse du nombre d'emplois. Cependant, l'emploi dans le secteur manufacturier a énormément souffert, qui a enregistré une perte de 216 430 emplois.[25] En raison de l'importance de la construction automobile pour l'économie de l'Ontario, les pertes d'emplois dans ce secteur ont été vivement ressenties par les membres de la collectivité et continuent souvent d'attirer l'attention des médias. Ces déclins médiatisés de la construction automobile ont eu une influence sur l'opinion publique sur le secteur et sa sécurité d'emploi, et, de ce fait, les impressions sur l'industrie entravent les efforts d'attraction des talents.

Cette dynamique a conduit à une réalité acceptée au sein du secteur : L'industrie manufacturière a un problème d'image lorsqu'il s'agit d'attirer de jeunes employés. Les jeunes diplômés choisissent de travailler en dehors du secteur manufacturier, en partie à cause de la perception négative qu'ils en ont.[26] Les emplois sont souvent perçus comme dangereux, peu technologiques et impliquant un travail manuel répétitif sans stimulation intellectuelle. Toutefois, cette image n'est plus exacte; alors que l'industrie de la fabrication automobile des générations précédentes impliquait de grandes quantités de travail physique et manuel, les usines modernes de fabrication de VZE s'apparentent davantage à des laboratoires. Des parties prenantes du secteur ont souligné que des éléments tels que la robotique, l'ingénierie, la réduction du bruit et l'importance accordée à la santé, à la sécurité et aux normes anti-incendie sont désormais des normes intégrées, et ils ont insisté sur le fait qu'ils pensaient que ces attributs devraient être d'un grand intérêt pour les étudiants et les nouveaux travailleurs.[27]

Les jeunes pensent également que les emplois dans le secteur automobile n'offrent pas de sécurité économique ni de stabilité de carrière. Une enquête menée en 2019 auprès de plus de 1 800 adultes sur le secteur automobile canadien a révélé que 59 % d'entre eux estiment que les emplois dans le secteur automobile ne sont pas sûrs, tandis que 27 % déclarent que les emplois dans le secteur automobile ne sont « pas sûrs du tout ».[28] Des parties prenantes attribuent une grande partie de ce point de vue à l'expérience vécue par les parents, les grands-parents et même les conseillers d'orientation des jeunes, dont les propres expériences de ralentissement économique dans le secteur et de baisse des salaires les ont amenés à décourager les jeunes d'entrer dans le secteur. Des parties prenantes ont affirmé que des parents ont conseillé à leurs enfants, dès l'école primaire et au début de l'école secondaire, de ne pas faire carrière dans le secteur des métiers spécialisés ou de la construction automobile, en se basant principalement sur une image historique de ce qu'implique le fait de travailler dans ce secteur.[29]

Manque d'exposition durant la transition de l'école à l'emploi

Le manque d'exposition aux métiers spécialisés, associé à une perspective sociétale qui favorise un type particulier d'enseignement postsecondaire (université) comme étant la « meilleure » option qui soit pour les jeunes, peut contribuer au manque de sensibilisation des jeunes aux possibilités qu'offre l'industrie automobile aux personnes de métier qualifiées.[30] Les cours liés à l'enseignement professionnel et technique sont moins fréquents dans les écoles secondaires qu'ils ne l'étaient au cours des décennies précédentes, ce que les parties prenantes attribuent à la baisse des investissements provinciaux dans les programmes de métiers et les ateliers de métiers des écoles secondaires.[31] Lorsque des programmes de métiers et d'ateliers sont disponibles, ils s'accompagnent généralement d'obstacles à l'inscription, tels qu'un nombre de places limité, des formalités administratives supplémentaires pour les étudiants et le transport vers d'autres lieux.[32] En outre, de nos jours, dans les laboratoires de fabrication des écoles secondaires, les élèves travaillent souvent sur des équipements obsolètes.[33] Ces problèmes pourraient être résolus par des investissements supplémentaires, mais le faible taux d'intérêt est généralement cité comme une raison de ne pas investir. À titre d'exemple, des parties prenantes ont cité le manque d'intérêt envers les programmes de soudure dans les collèges, qui a réduit l'intérêt provincial à dépenser plus d'argent pour des équipements de haute technologie.[34]

Le sous-investissement et la sous-promotion des métiers peuvent devenir un cycle qui conduit à une détérioration supplémentaire de la qualité de la programmation, ce qui réduit ensuite l'intérêt, et mène à de nouvelles réductions de l'investissement, et ainsi de suite. Ce cycle n'est pas inévitable et n'est pas non plus un simple sous-produit des préférences des élèves. Étant donné le rôle essentiel que jouent les écoles secondaires dans la formation des choix de carrière des jeunes au cours de l'étape d'exploration, la promotion de l'université en tant que voie souhaitable dans les écoles secondaires peut certainement être attribuée au fait d'avoir façonné les perspectives. La principale conséquence d'un « penchant pour l'université pour tous » est qu'il encourage les étudiants à poursuivre un diplôme universitaire sans un degré utile ou comparable de connaissance des autres options postsecondaires qui pourraient mieux correspondre à leurs intérêts, à leurs aptitudes scolaires ou à leurs aspirations professionnelles. Des travaux sont en cours pour améliorer la perception du secteur automobile et des carrières qu'il offre. Des parties prenantes à London, en Ontario, ont signalé que le LRMC fait fréquemment visiter des installations de production locales à des groupes d'élèves du secondaire. Dans le cadre de ce programme, un sondage est administré aux élèves avant et après la visite, afin de leur demander d'évaluer sur une échelle de 1 (très improbable) à 10 (très probable) s'ils envisagent une carrière dans le secteur manufacturier. Avant la visite, moins de 50 % d'entre eux répondraient par l'affirmative, en grande partie à cause de l'idée reçue et du manque de connaissance du secteur. Après avoir vu la technologie utilisée pendant la visite de l'usine, les résultats du sondage ont augmenté en moyenne jusqu'à ce qu'environ 70 % des participants se disent intéressés par une carrière dans la construction automobile.[35] De même, le collège St. Clair de Windsor, en Ontario, a organisé des soirées pour les parents, auxquelles ont participé plus de 100 familles, afin de sensibiliser les parents et de promouvoir l'industrie.[36] Ces soirées comprennent des visites des collèges et des ateliers d'usinage de Windsor. En outre, Workforce Windsor-Essex, une autorité régionale chargée du développement de la main-d'œuvre, organise également une « journée de la fabrication » pour présenter des employeurs d'avant-garde à des élèves d'écoles secondaires.

À l'échelle provinciale, le ROIV propose le programme régional pour la main-d'œuvre de demain qui vise à lutter contre les perceptions négatives et les préjugés qui entourent le secteur, en ciblant plus particulièrement les jeunes.[37] Pour ce faire, des candidats sélectionnés, tels que des établissements d'enseignement postsecondaire, des écoles et des conseils scolaires visant de la maternelle à la 12e année, des organisations à but non lucratif axées sur les élèves et des partenaires industriels de l'Ontario, peuvent demander un financement pouvant atteindre 500 000 dollars. Pour être admissibles, ils doivent présenter un plan visant à cibler au moins 500 étudiants afin de les inciter à

travailler dans le secteur.[38] Au-delà des initiatives de financement, le gouvernement provincial modifie également les programmes scolaires. À partir de septembre 2024, l'Ontario exigera un crédit d'enseignement technologique obligatoire pour que les élèves du secondaire obtiennent leur diplôme.[39] En outre, les jeunes seront autorisés à commencer un apprentissage à temps plein à partir de la 11e année.[40]

Malgré ces efforts, des perceptions négatives persistent. Pour les jeunes qui en sont à l'étape d'exploration de leur cycle de vie professionnelle, cela se traduit par une sensibilisation et un accès réduits aux métiers spécialisés et à l'industrie automobile. Pour éviter que cette tendance ne crée une boucle de rétroaction négative et ne fasse encore baisser les taux d'entrée dans le secteur, l'industrie doit être présentée sous un meilleur jour. La transition vers la construction de VZE et la fabrication de batteries peut être utilisée pour façonner une vision du secteur qui est plus technologique, qui met fortement l'accent sur les sujets touchant aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM), à la robotique et à un milieu de travail propre et semblable à celui d'un laboratoire. Cette transition offre l'occasion de promouvoir la filière des métiers spécialisés comme étant tout aussi valable qu'un diplôme, par l'entremise des médias, des efforts de marketing des collèges, des journées portes ouvertes qui permettent aux élèves ou aux apprenants de visiter des installations de production automobile, et des offres d'emploi attrayantes qui mettent en évidence les parcours de carrière disponibles.

Diversité des genres

Les femmes à l'étape de l'exploration de leur carrière se heurtent à des obstacles lorsqu'elles envisagent d'occuper ces professions. L'un d'eux est un manque de représentation qui pourrait dissuader davantage de femmes de poursuivre une carrière dans les secteurs automobile et des pièces pour véhicules automobiles. Selon l'EPA de Statistique Canada, la proportion de femmes employées à l'échelle nationale dans les métiers, le transport, la conduite d'équipement et les professions connexes était de 8,7 % en 2022.[41] En Ontario, la proportion de femmes est à peine meilleure, à 9,5 %.[42] Étant donné qu'un peu plus de la moitié de la population canadienne est composée de femmes, cette proportion donne une piètre image du secteur manufacturier. La proportion de jeunes femmes à l'étape d'exploration de leur cycle de vie professionnelle (âgés de 15 à 24 ans) employées dans le secteur automobile est très faible, avec une représentation de seulement 6 % dans l'assemblage et de 7 % dans la fabrication de pièces.[43]

Bien que les parties prenantes aient indiqué que cette tendance était en grande partie due au fait que moins de femmes sont inscrites aux programmes d'enseignement des métiers spécialisés, il existe d'autres raisons pour lesquelles les femmes peuvent décider de ne pas poursuivre une carrière dans les métiers. La première est liée à la discrimination dont sont victimes les femmes et les jeunes filles dans les milieux de la fabrication et les métiers spécialisés.[44] Les stéréotypes et les préjugés expliquent en grande partie pourquoi il y a encore peu de femmes occupant des métiers, car il existe une perception ancrée (mais exacte) selon laquelle ce secteur est dominé par les hommes, ce qui représente un stigmate pour les hommes et les femmes et de leur part. Les hommes ne sont généralement pas habitués à travailler avec des femmes dans les métiers, et des parties prenantes signalent que de nombreux employés masculins sous-estiment les femmes et leurs capacités dans ce domaine. En outre, l'idée préconçue selon laquelle ces lieux de travail sont dominés par les hommes et ne sont pas très accueillants pour les femmes joue un rôle, car de nombreuses femmes n'ont jamais vu que des hommes dans le secteur des métiers spécialisés. Cette idée peut influer sur la manière dont les femmes sont traitées et perçues dans le secteur, tout en envoyant des messages subliminaux aux femmes qui envisagent de travailler dans ce secteur, en leur indiquant qu'elles n'y ont pas leur place (un effet mis en évidence par la recherche sur des lieux de travail similaires qui réduit la probabilité que les femmes restent dans le secteur, et réduit l'entrée future des femmes dans le secteur).[45] Certains employeurs se font l'écho de ces propos, en exprimant la crainte que les femmes travaillant dans des milieux dominés par les hommes ne soient davantage confrontées à du sexisme et du harcèlement, ou en relatant des incidents historiques au cours desquels ces deux forces malveillantes ont été établies et ont créé des normes préjudiciables au sein des installations de production automobile.[46] Un deuxième défi auquel les femmes sont confrontées consiste à concilier la garde des enfants et le travail sur place. Dans la plupart des familles, les mères sont encore les premières à s'occuper des jeunes enfants et sont souvent responsables de la gestion du ménage. La nature des quarts de travail dans les métiers spécialisés, avec ses exigences de travail en personne et en équipe, peut accroître la difficulté de gérer d'autres tâches ménagères, réduisant ainsi la possibilité pour une mère d'avoir et de maintenir une carrière dans la construction automobile.

Des efforts sont déployés dans l'ensemble du secteur pour encourager davantage de femmes à se joindre à l'industrie automobile. General Motors (GM) a eu recours à des pratiques de ressources humaines telles que des campagnes de marketing représentatives des genres, l'emploi d'un nombre égal d'évaluateurs masculins et féminins dans le processus d'embauche et l'utilisation de simulations pour l'évaluation des candidats (par exemple dans la construction de portières de véhicules). Ces simulations ont été conçues pour réduire les préjugés sexistes, dans le but d'augmenter le nombre de travailleuses dans leurs usines.[47] De telles tactiques se sont avérées efficaces par le passé, comme en témoigne le fait que l'usine GM d'Oshawa aurait embauché 50 % de femmes sur les 1 200 personnes recrutées lors de la dernière vague d'embauches.[48] Des parties prenantes ont également indiqué à l'IIP que l'usine d'Oshawa est passée de 100 travailleurs à plus de 3 000 travailleurs au cours des 18 derniers mois, avec pour mandat déclaré d'avoir 50 % de femmes[49], conformément à l'aspiration de GM d'être l'entreprise la plus inclusive au monde (il convient de noter qu'il s'agit d'un engagement déclaré de GM pour cette installation de production).[50] Alors que l'usine d'assemblage GM CAMI d'Ingersoll, en Ontario, se préparait à une nouvelle série d'embauches au printemps 2023, des parties prenantes ont mentionné

qu'environ 28 % de ses employés étaient des femmes et que[51], pour parvenir à une main-d'œuvre équilibrée, presque toutes les personnes nouvellement embauchées devraient être des femmes. Grâce à son initiative « Women @ Honda » (Femmes chez Honda), qui comprend une visite de l'usine et une séance de questions-réponses, Honda Canada a presque doublé la proportion de femmes faisant partie de son personnel de production, qui est passée de 15,5 % à 29 %.[52]

Au-delà des initiatives des entreprises, il existe également des initiatives publiques et provinciales visant à intégrer les femmes dans les métiers spécialisés de manière plus générale. Dans la région de Windsor, l'organisme Women's Enterprise Skills Training utilise des fonds publics pour offrir un programme de 42 semaines destiné à attirer des femmes sans expérience préalable dans les métiers spécialisés, en mettant l'accent sur les mécaniciennes-monteuses et les machinistes. Compétences Ontario, un programme d'Emploi Ontario qui s'associe à diverses parties prenantes pour offrir aux jeunes des possibilités d'exploration de carrières dans des métiers spécialisés, compte sept initiatives de jeunes femmes qui s'adressent aux filles et aux femmes à partir de la cinquième année d'études.[53]

Étudiants étrangers

Les étudiants étrangers en sont également à l'étape de l'exploration de leur carrière. Le degré d'éducation élevé du bassin de main-d'œuvre immigrée suggère que le secteur de la construction automobile continuera à faire appel aux immigrés et aux étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre pour des emplois exigeant des études postsecondaires, tels que les postes techniques, en ingénierie et en gestion. Nos recherches montrent que nombre de ces fonctions prendront de plus en plus d'importance dans le cadre de la transition vers la construction de VZE et la fabrication de batteries.[54]

Néanmoins, le profil des compétences et des études des étudiants étrangers présente un déséquilibre, car ils sont moins nombreux à demander à étudier pour obtenir des qualifications pour des métiers spécialisés qu'à poursuivre des études universitaires.[55] En outre, les étudiants étrangers déclarent être confrontés à des obstacles majeurs pour intégrer la main-d'œuvre canadienne après l'obtention de leur diplôme, dont certains sont les mêmes que ceux auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants en général. Les employeurs citent le manque de familiarité avec les normes culturelles du lieu de travail canadien et le manque d'« expérience professionnelle canadienne »[27] comme des limites à l'embauche d'étudiants étrangers. En effet, la perception dominante des employeurs est que sans « expérience professionnelle canadienne », un employeur ne peut pas évaluer efficacement les nuances culturelles des étudiants étrangers, leur langue ou leur capacité à s'intégrer dans une entreprise. Outre le fait que cette pratique a été jugée discriminatoire par la Commission ontarienne des droits de la personne,[56] l'Assemblée législative de l'Ontario a également adopté la Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, qui codifie la suppression de cette exigence d'expérience canadienne pour les candidats qualifiés.[57] Cependant, comme l'ont relayé des parties prenantes d'établissements de formation lors des ateliers organisés par l'IIP, l'obtention d'une « expérience professionnelle canadienne » reste un défi auquel sont confrontés les étudiants étrangers diplômés de programmes liés au secteur automobile canadien.[58] Dans la pratique, cela signifie qu'ils doivent être en mesure de démontrer qu'ils ont travaillé dans un milieu de travail canadien et qu'ils sont familiarisés avec celui-ci, ce qui signifie que cette pratique reste une norme établie.

Des étudiants étrangers (et les groupes qui les soutiennent) ont également mentionné que des lacunes dans la compréhension des exigences des étudiants étrangers en matière d'emploi réduisaient leur attrait en tant que candidats pour les employeurs. Par exemple, de nombreux employeurs présents aux ateliers organisés par l'IIP ont déclaré qu'ils accepteraient « toute personne ayant une solide éthique de travail et désireuse d'apprendre », en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.[59] Cependant, d'autres ont assimilé les défis liés à l'embauche d'étudiants étrangers aux difficultés relatives à l'embauche de travailleurs étrangers, en soulignant que l'embauche de nouveaux arrivants nécessitait toujours de naviguer dans des processus d'immigration complexes. Cette équivalence n'est pas vraie dans la pratique. Alors que de nombreux nouveaux arrivants au Canada obligent les employeurs à passer par des processus d'immigration pour les embaucher, les étudiants étrangers n'ont besoin d'aucune formalité pour travailler au Canada, puisqu'ils peuvent bénéficier d'un permis de travail ouvert dès l'obtention de leur diplôme.[60] Ainsi, l'embauche d'étudiants étrangers est plus simple que ne semblent le croire de nombreux employeurs. Malgré cette réalité, des parties prenantes ont noté que la dissonance persiste et que les employeurs continuent d'embaucher moins d'étudiants étrangers en raison de ces croyances. Tant qu'il en sera ainsi, les étudiants étrangers risquent de retourner dans leur pays d'origine s'ils ont du mal à trouver un emploi au Canada, ce qui fait perdre aux employeurs canadiens les bénéfices du temps et de l'argent investis dans un enseignement canadien, tout en exacerbant les pénuries de main-d'œuvre au pays. Les difficultés à trouver l'emploi souhaité limitent la capacité des étudiants étrangers à progresser pendant cette étape d'exploration de leur vie.

Établissement et maintien

Aperçu des étapes de la vie

L'étape de l'établissement (25–44 ans) du cadre de l'arc-en-ciel est l'étape de la vie professionnelle où les travailleurs, après avoir trouvé un domaine approprié, concentrent leurs efforts sur l'établissement d'une place permanente dans ce domaine.[61] Comme indiqué, les étapes de l'établissement et du maintien faisant partie du cadre de l'arc-en-ciel sont combinées dans le présent rapport. Les deux étapes comprennent des événements de carrière similaires et des jalons en matière d'acquisition de compétences et d'avancement professionnel qui se produisent à chacune d'elles. Les priorités des personnes à cette étape comprennent les promotions et les augmentations de salaire à mesure qu'elles progressent dans leur carrière, l'augmentation de leur ancienneté au sein d'une organisation et/ou d'un syndicat particulier, et l'obtention d'avantages sociaux et de pensions pour garantir leur avenir et celui de leur famille. Les personnes à cette étape de la vie sont également susceptibles de voir évoluer les rôles qu'elles jouent dans des milieux extérieurs à leur lieu de travail. À partir de l'étape d'établissement, les personnes sont susceptibles de devenir des époux, des conjoints de fait et/ou des parents.[62] Ces rôles non professionnels ont une influence sur les décisions touchant à la carrière des travailleurs. À titre d'exemple, les travailleurs peuvent accepter des emplois qui leur permettent de vivre plus près de l'école de leurs enfants ou rechercher des emplois offrant des avantages sociaux liés à la santé plus importants afin de réduire les divers coûts des soins de santé. Ils peuvent également chercher à augmenter leur salaire pour pouvoir faire garder leurs enfants ou s'occuper de membres de leur famille malades ou âgés.

Défis auxquels sont confrontés les travailleurs aux étapes de l'établissement et du maintien

Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi sont les responsabilités et les avantages liés à un emploi, tels qu'ils ont été convenus entre l'employeur et l'employé. Il s'agit notamment du salaire, des horaires de travail, des responsabilités et des tâches liées à l'emploi, des vacances payées et autres congés, de la flexibilité des horaires et des avantages sociaux (couverture d'assurance maladie et d'assurance vie, pensions et régimes d'épargne). Lors des ateliers organisés par l'IIP avec les parties prenantes du secteur de la fabrication de VZE, les conditions d'emploi des travailleurs du secteur à cette étape ont été une préoccupation récurrente, notamment en ce qui concerne la capacité du secteur à retenir et à attirer le plus grand nombre de travailleurs possible. L'idée selon laquelle la satisfaction professionnelle, un bon milieu de travail et les conditions d'emploi sont en corrélation positive avec la fidélisation des employés est soutenue par la littérature relative aux ressources humaines, à l'emploi et aux relations industrielles.[63] La littérature met également l'accent sur la relation négative entre la satisfaction au travail et la rotation du personnel.[64] Ainsi, le fait d'offrir des conditions d'emploi favorables aux travailleurs aux étapes d'établissement et de maintien de leur carrière peut contribuer à équilibrer leur satisfaction et leurs responsabilités professionnelles et personnelles et à améliorer la rétention et l'attraction.

Les parents, en particulier les mères, constituent un groupe de travailleurs pour lesquels il est important d'offrir des conditions d'emploi favorables et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Lors des ateliers organisés par l'IIP, des parties prenantes ont mentionné que les quarts de travail dans la production de l'usine limitaient la capacité du secteur à retenir les employés qui étaient des mères de famille, car les horaires des quarts de travail leur rendaient difficile de travailler et de s'occuper correctement de leurs enfants.[65] Étant donné que le secteur de l'automobile (et le secteur manufacturier dans son ensemble) est un employeur important dans les régions de London et de Windsor en Ontario, ce problème touche parfois les deux parents lorsqu'ils sont employés dans des secteurs similaires; les parties prenantes mentionnant que dans ces cas, les employés « organisent essentiellement leur vie en fonction de ces quarts de travail ».[66] Cette situation fait qu'il est difficile pour les travailleurs du secteur d'équilibrer correctement leurs rôles professionnels et personnels. Du point de vue des parties prenantes, elle contribue également à la perte de femmes employées dans le secteur parce qu'elles quittent le secteur pour trouver des rôles dans des industries qui offrent une meilleure répartition entre leurs rôles professionnels et familiaux (grâce à des horaires de travail flexibles et à d'éventuelles options de travail à domicile/hybride), telles que le commerce de détail, la restauration et l'hébergement, les services administratifs et de soutien ou les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale. Si la question de l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs du secteur manufacturier des VZE concerne les deux parents, les normes et les attentes sociétales et sexospécifiques signifient que ce sont généralement les mères qui doivent s'adapter. Cela limite à la fois l'éventail de productivité que les employeurs et les entreprises reçoivent/atteignent et le degré de satisfaction que les mères employées dans le secteur peuvent atteindre, compte tenu de leur rôle dans la vie en tant que mères et de leur rôle professionnel en tant que travailleuses. En tant que telle, la prise en compte de cette préoccupation concernant les conditions d'emploi des travailleurs du secteur serait bénéfique pour de nombreuses parties prenantes.

UNIFOR, un syndicat du secteur privé qui représente de nombreux travailleurs canadiens du secteur automobile, a également relevé un grand nombre de ces problèmes plus généraux liés aux conditions d'emploi. Au moment de la rédaction du présent rapport, UNIFOR avait récemment conclu une nouvelle convention collective de trois ans avec Ford Canada. L'approche généralement utilisée par UNIFOR consiste à permettre que ces nouvelles conditions constituent la base de négociations ultérieures avec d'autres membres des trois grands constructeurs automobiles nord-américains de Détroit (cette liste comprend Ford, General Motors et Stellantis, anciennement Chrysler). Il est intéressant de noter que les dirigeants d'UNIFOR ont explicitement déclaré que les dispositions de cette nouvelle convention étaient conçues pour [traduction] « fournir des protections pendant la transition vers les VE [...] ».[67] Ces dispositions comprennent des dispositions relatives aux salaires et aux revenus, telles que des augmentations générales de salaire pour chaque année de la convention, des salaires horaires plus élevés pour les travailleurs de la production et des métiers et un taux de progression salariale plus rapide pour les travailleurs (ramené de 8 à 4 ans).[68] La convention contient également des dispositions relatives à d'autres conditions d'emploi, telles que l'introduction de deux nouveaux congés payés, la réintroduction d'une indemnité de vie chère, l'augmentation de la couverture des soins de santé et des primes de productivité et de qualité pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Il est également possible que certaines dispositions de la convention contribuent à répondre aux préoccupations des travailleurs en matière de sécurité à moyen et à long terme dans le cadre de la transition vers les VZE. Il s'agit notamment des mesures spéciales de transition vers les VE (véhicules électriques) pour les membres du syndicat de l'usine d'assemblage de Ford à Oakville, de l'augmentation des prestations mensuelles et des taux de pension pour les travailleurs de la production et de métiers spécialisés, de l'augmentation de 3 % des cotisations de l'employeur aux régimes de retraite (à cotisations définies) et des modifications de l'admissibilité des travailleurs à l'allocation supplémentaire de chômage et de la part de cette allocation qui leur revient.[69] Bien que ces conditions ne s'appliquent qu'aux travailleurs syndiqués de ces constructeurs automobiles, on peut s'attendre à ce que les constructeurs automobiles non syndiqués, comme Honda et Toyota, qui ont des activités en Ontario, s'alignent sur ces conditions pour rester dans la course. On ne sait pas encore dans quelle mesure ces conditions peuvent répondre à certaines des préoccupations indiquées ci-dessus, mais bon nombre des défis relevés dans le présent rapport — notamment une plus grande flexibilité pour les mères qui travaillent, par exemple — restent essentiels, car les entreprises doivent répondre aux besoins des personnes qui composent leur main-d'œuvre.

Pas de collecte de données sur les taux de rétention ou d'embauche des différents groupes travaillant dans le secteur automobile

Les décideurs politiques s'appuient sur des données de grande qualité pour élaborer des politiques visant à relever des défis sociaux. Pourtant, lorsqu'il s'agit de discuter des taux de participation à la main-d'œuvre des différents groupes du secteur automobile, il existe très peu de données significatives, ce qui oblige les parties prenantes à s'appuyer sur des anecdotes et des intuitions pour prendre des décisions. Un exemple cité lors des ateliers organisés par l'IIP est le manque de données sur les taux de rétention des femmes dans les secteurs de l'automobile ou de la fabrication de métiers spécialisés. Bien qu'il existe des informations sur les différences entre les genres en ce qui concerne les taux d'achèvement de l'apprentissage et les revenus après l'apprentissage, ces données ne couvrent pas les personnes qui achèvent leur apprentissage et commencent à travailler, mais qui arrêtent ensuite de travailler dans le secteur.[70] De manière anecdotique, les parties prenantes ont mentionné que dans des études plus restreintes qu'elles avaient menées dans des entreprises de la région de London-Sarnia, les taux de rétention des femmes dans et autour du secteur se situaient en bas de 10 %.[71] Pourtant, sans données suffisantes pour comprendre le défi, les décideurs politiques ne peuvent pas prendre de mesures pour le relever, et les entreprises ne peuvent pas non plus comprendre pleinement l'ampleur du défi et ce qui pourrait

être fait pour améliorer la situation actuelle. Un problème similaire se pose lorsque l'on examine les taux de participation au marché du travail des immigrés économiques dans le secteur automobile. Les parties prenantes conviennent que les taux de participation au marché du travail augmentent pour les immigrés économiques, ce qui a des implications pour les services de soutien qu'ils devront fournir à leur personnel (la traduction sur place, par exemple), mais aucune donnée n'est collectée pour indiquer la direction de cette tendance pour le secteur dans son ensemble. Ainsi, les parties prenantes signalent que les politiques offrant des aides ou visant à remédier aux inégalités ne sont souvent pas en phase avec les réalités auxquelles elles sont confrontées dans le cadre de leurs activités. Un exemple cité est que trop peu de soutien est accordé aux employeurs qui ont besoin de proposer une formation sur les normes culturelles canadiennes du lieu de travail, telles que le port de chaussures fermées dans les ateliers de production, ce qui peut créer un besoin de formation plus longue et plus coûteuse à l'initiative de l'employeur sur des questions qui vont au-delà des exigences d'un rôle en particulier que les employés doivent être en mesure d'accomplir. Ce défi doit être relevé, car il s'agit de la première étape vers la création de politiques du marché du travail qui soutiennent les groupes qui veulent travailler dans le secteur automobile, les employeurs qui veulent les embaucher et les besoins actuels et futurs de ces deux groupes.

Obstacles à l'entrée au Canada des immigrés titulaires de qualifications relatives à des métiers spécialisés obtenues à l'étranger

L'immigration est considérée comme l'un des principaux moyens de combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction automobile, les immigrés étant la principale source de croissance de la population canadienne depuis 2018[72] et représentant également 80 % de la croissance de la main-d'œuvre au cours de cette période.[73] Près des deux tiers (64,2 %) des immigrés récents[74] du Canada étaient en âge de travailler, soit entre 25 et 54 ans, ce qui les place vraiment dans l'étape d'établissement ou de maintien de leur carrière.[75] Sur la base de la recherche et des commentaires des parties prenantes ayant participé aux ateliers organisés par l'IIP, ce rapport a montré que ces personnes peuvent être freinées dans leur parcours de vie-carrière avant même d'arriver au Canada, en raison d'obstacles tels que les difficultés à demander l'entrée au Canada, la duplication des étapes du processus de demande, et le manque de clarté concernant les délais de reconnaissance et d'approbation de leurs titres de compétences.

Il existe quelques voies d'accès au pays pour les travailleurs dotés de qualifications relatives à des métiers spécialisés obtenues à l'étranger. Ces travailleurs entrent généralement grâce à la catégorie économique pour obtenir la résidence permanente (également connue sous le nom de « statut d'immigrant reçu »), et ils reçoivent des visas en fonction de leur capacité à s'établir économiquement au Canada.[76] Les programmes Entrée express (comprenant le Programme des travailleurs qualifiés [fédéral], le PTMSF, et le Programme de la Catégorie de l'expérience canadienne) et le Programme des candidats des provinces (PCP) sont des exemples pertinents de catégories et de programmes d'immigration pour les travailleurs de métiers spécialisés qualifiés qui entrent au pays. Le PTMSF a été créé en 2013 et il s'adresse aux travailleurs qualifiés qui possèdent des compétences et de l'expérience dans un métier spécialisé.[77] Les conditions d'admission dans le cadre du PTMSF comprennent au moins deux ans d'expérience professionnelle à temps plein vérifiée, une offre d'emploi à temps plein valide d'un employeur canadien d'au moins un an (cette offre peut être remplacée par un certificat de qualification délivré par l'organisme de réglementation provincial ou fédéral ou par le ministère responsable du métier du demandeur), un test linguistique et une preuve de fonds pour le soutien de la personne et de la famille. Bien qu'il n'y ait pas d'exigence en matière d'études postsecondaires associée à cette voie d'immigration, les personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires peuvent le présenter pour augmenter les probabilités d'acceptation de leur demande, car le système d'immigration canadien récompense le potentiel de capital humain (qui comprend le degré de scolarisation), avec plus de points pour la sélection en vue de la résidence permanente. En juin 2023, le gouvernement fédéral a également dévoilé le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique destiné aux réfugiés qualifiés et aux personnes déplacées.[78] Cette voie vise à faciliter la demande des réfugiés en supprimant l'exigence d'expérience de travail au Canada dans certains cas, et en permettant à certains demandeurs d'obtenir la résidence sans avoir besoin d'une offre d'emploi au Canada. En août 2023, le gouvernement fédéral a lancé une nouvelle sélection par catégorie pour le programme Entrée express, les métiers spécialisés étant l'une des catégories sélectionnées pour 2023.[79] Cette voie vise « […] à attirer les personnes les plus talentueuses dans le monde et aide à répondre aux besoins en travailleurs de métiers spécialisés pour soutenir l'économie. »[80] Pour obtenir la résidence permanente dans le cadre de cette sélection par catégorie de métiers, les demandeurs doivent toujours répondre aux critères minimaux d'admission dans le cadre du programme Entrée express préexistant.[81] En mars 2023, le gouvernement de l'Ontario a annoncé la multiplication par deux de l'allocation dans le cadre du PCP pour 2025, qui passera de 9 000 à 18 000 places, afin de permettre aux secteurs, y compris les métiers spécialisés, de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.[82]

Malgré ces voies d'accès et mesures existantes, les travailleurs sont toujours confrontés à des difficultés. Une évaluation des résultats économiques des immigrants de métiers spécialisés réalisée en 2021[83] souligne que le PTMSF n'a jamais atteint sa capacité maximale annuelle de candidats depuis sa création en 2013.[84] Cela indique que le simple fait de postuler au programme ne présente pas d'intérêt, ou que c'est potentiellement trop lourd, et qu'il élimine les candidats potentiels avant même qu'ils ne postulent. En outre, environ 40 % des immigrants de métiers spécialisés, toutes voies d'accès aux demandes confondues, avaient une expérience de travail au Canada avant la résidence permanente (ces demandeurs ont soit accumulé de l'expérience entre la fin de leurs études et la demande de résidence permanente, soit travaillé pendant leurs études au Canada). Ces deux faits reflètent des points soulevés par des parties prenantes, y compris de nouveaux arrivants en

Ontario par d'autres voies d'accès au programme d'immigration économique, selon lesquels il était plus difficile que nécessaire de recruter des immigrants admissibles dans les métiers spécialisés directement à partir de l'étranger, parce que les règles sont restrictives pour les personnes qui n'ont pas d'expérience de travail dans les métiers spécialisés et/ou de scolarité faite en Ontario ou au Canada, ou parce que l'expérience cumulée par les personnes qui avaient déjà travaillé au Canada n'était pas valorisée de manière appropriée dans leurs demandes.

Un autre problème lié à l'immigration en tant qu'immigrant de métiers spécialisés par l'entremise du PTMSF ou du PCP est le manque de transparence quant au délai d'approbation d'une demande et à la rapidité avec laquelle une personne peut être en mesure de travailler dans son domaine au Canada une fois qu'elle est arrivée. Compte tenu des conditions requises pour obtenir la résidence permanente par l'entremise du PTMSF, des parties prenantes soulignent que la voie pratique que la plupart des gens de métier qualifiés ont été contraints d'emprunter a été de demander un certificat de qualification à Métiers spécialisés Ontario. Même si toutes les autres exigences du programme ont été satisfaites, un certificat de qualification est toujours nécessaire pour travailler une fois qu'un immigrant est arrivé, car les employeurs n'embaucheront pas de travailleurs sans preuve de qualification ou de certification reconnue par la province. La procédure d'obtention d'un certificat de qualification est encore une fois un processus en plusieurs étapes. Les candidats doivent d'abord demander une évaluation de l'équivalence de leur expérience et de leurs titres de compétences qui coûte 235 dollars.[85] S'ils sont jugés admissibles, les candidats doivent ensuite se présenter à un examen de certification et le réussir, après quoi ils doivent payer des frais supplémentaires pour obtenir le certificat de qualification. Si les coûts financiers minimaux sont clairs, il n'en va pas de même pour l'aspect temporel. De manière anecdotique, des parties prenantes ont mentionné qu'elles connaissaient des exemples de processus d'examen qui ont duré de quelques semaines à près de deux ans.[86] Une plus grande transparence et une plus grande uniformité seraient les bienvenues dans ce processus.

Ce manque de clarté pourrait être un facteur contribuant à la réduction du nombre d'admissions par l'entremise du PTMSF et à la volonté croissante des immigrants, en particulier ceux qui en sont aux premières étapes du maintien dans leur pays d'origine, d'immigrer en tant qu'étudiants étrangers plutôt qu'en tant que professionnels établis. Des parties prenantes ont remarqué que l'entrée en tant qu'étudiant est une tâche plus simple que beaucoup choisissent de poursuivre, même si les travailleurs sont des professionnels expérimentés qui pourraient contribuer à la main-d'œuvre. Cette situation coûte cher aux employeurs qui ont un besoin immédiat de main-d'œuvre, et aux immigrants eux-mêmes, en matière de progression de carrière et de revenus futurs. Si le gouvernement s'est efforcé de faciliter l'immigration des travailleurs étrangers de métiers spécialisés qualifiés par l'entremise de la filière des catégories, il n'a pas fait assez pour résoudre les problèmes de temps et de coût auxquels sont confrontés les travailleurs immigrés de métiers spécialisés qualifiés possédant une expérience et des diplômes étrangers.

Au moment de la rédaction du présent rapport, la seule différence entre les exigences de la sélection par catégorie et celles des programmes Entrée express et PNP était la durée de l'expérience professionnelle à temps plein requise, qui est d'au moins six mois dans le premier cas, mais d'au moins deux ans dans le second. Cette incongruité devrait être corrigée.

Difficultés liées à l'embauche dans le cadre des programmes d'immigration gouvernementaux

Une autre plainte liée à l'immigration que les employeurs ont soulignée lors des ateliers organisés par l'IIP est la complexité bureaucratique de l'embauche par l'entremise d'un programme d'immigration, et la somme d'efforts que les employeurs doivent déployer pour embaucher par Guichet-Emplois et aider leurs employés étrangers à s'établir. Une partie prenante a plaisanté sur le fait qu'un « avocat spécialisé en immigration » devrait être le premier employé embauché par tout employeur du secteur de la fabrication de VZE.[87] Des employeurs se sont plaints des difficultés financières et administratives liées à la réalisation d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), une étape obligatoire dans certaines procédures d'immigration qui permettent aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Les EIMT permettent aux employeurs de prouver à Emploi et Développement social Canada qu'ils ont besoin d'un travailleur étranger temporaire pour remplir une fonction et qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour faire le travail.[88] Parfois, une EIMT peut être remplie pour appuyer la demande de résidence permanente d'un employé potentiel dans le cadre de l'une des filières susmentionnées, ce que l'on appelle une EIMT « double intention ».[89] L'employé potentiel doit alors satisfaire aux exigences susmentionnées des voies d'accès à la résidence permanente, ce qui limite encore davantage le bassin potentiel d'employés étrangers à ceux qui ont déjà une expérience et/ou effectué des études au Canada. Ces complexités en matière d'immigration créent ce que les parties prenantes considèrent comme un dilemme de la poule et l'œuf; elles ont besoin de travailleurs de métiers spécialisés au Canada, mais ne peuvent pas les faire émigrer au pays sans qu'ils aient déjà une expérience et/ou effectué des études au Canada. Alors qu'un conglomérat ou une grande entreprise peut être en mesure de supporter le temps et les coûts liés à ces procédures (principalement en engageant des avocats spécialisés en droit de l'immigration et des professionnels des ressources humaines pour gérer ces procédures en leur nom), les PME sont moins en mesure de le faire, car elles peuvent ne pas avoir les fonds, les connaissances, les relations ou même les services juridiques nécessaires pour mener à bien ces procédures. Cela a également une incidence sur certains des étrangers qualifiés qui se trouvent déjà au Canada, car les employeurs peuvent être dissuadés de leur donner une chance parce qu'ils ont l'impression ou la crainte de devoir passer par ce qu'ils pensent être une longue procédure d'embauche et/ou d'immigration.

Soutien aux travailleurs par l'entremise de services d'établissement

Le dernier problème lié à l'immigration auquel les travailleurs (et les employeurs) du secteur manufacturier des VZE sont confrontés lors de l'étape d'établissement concerne l'intégration sur le lieu de travail après l'immigration et l'établissement. Les parties prenantes aux ateliers organisés par l'IIP ont mentionné que, bien que le gouvernement ait mis en place plusieurs programmes d'immigration pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée, davantage pourrait être fait pour soutenir les employeurs et les employés sur leur lieu de travail après leur arrivée au Canada, les normes culturelles, les normes de sécurité sur le lieu de travail et l'établissement (logement, transport) étant les trois défis pour lesquels des soutiens supplémentaires ont été demandés. Dans certains cas, les entreprises ont commencé à offrir des services tels que des logements de fonction, des traducteurs sur place et des transports payés entre les principales collectivités et les installations de production, afin de compenser le manque de services. Dans certains cas, il est logique que ces services soient pris en charge par les entreprises. Par exemple, de nombreuses installations de production sont construites sur d'anciennes terres rurales ou agricoles, ce qui rend peu probable l'existence d'un itinéraire de transport en commun pour les travailleurs employés dans ces installations. En outre, des traducteurs sur place et une formation à la sécurité sur le lieu de travail ont toujours été à la charge des employeurs. Toutefois, dans d'autres cas, les entreprises se plaignent de la nécessité de réaliser elles-mêmes des investissements en raison de l'absence de services qui fonctionnent bien. L'une des plaintes les plus fréquentes concerne le besoin croissant d'investir dans des logements de fonction pour les travailleurs, que certaines grandes entreprises ont indiqué envisager, afin de garantir que leurs futurs travailleurs aient accès à un logement dans les collectivités où il y a actuellement une pénurie. Si c'est la norme dans certains secteurs, ce n'était pas le cas dans l'industrie automobile de l'Ontario. Les PME qui ont participé aux ateliers organisés par l'IIP craignaient que leur capacité limitée à fournir un logement à leurs travailleurs ne les rende moins concurrentielles que les grandes entreprises en matière d'embauche, en particulier si les coûts du logement en Ontario continuent d'augmenter au-delà de ce que les PME peuvent se permettre pour indemniser leurs travailleurs. Un autre exemple est le fait qu'un marché du travail en évolution peut nécessiter des aides supplémentaires, telles que des cours ou une formation aux normes culturelles et aux normes de sécurité du lieu de travail canadien pour les nouveaux travailleurs, un coût que les employeurs peuvent être amenés à supporter.

Difficultés d'accès à la formation des employés pour leur permettre de relever leurs compétences et de se recycler

Se former et se tenir au courant des derniers développements dans le domaine fait partie de ce que tous les travailleurs aux étapes de l'établissement et du maintien dans n'importe quel secteur doivent faire pour prospérer et renforcer leur position, et il en va de même dans le secteur de la fabrication des VZE. Cette formation consiste en un apprentissage de nouvelles compétences pour remplir le même rôle ou un rôle similaire (relèvement des compétences) ou un apprentissage de nouvelles compétences pour remplir un rôle nouveau ou différent (recyclage). Comme nous l'avons indiqué dans notre précédent rapport sur les compétences relatives aux VZE, intitulé Passer à la vitesse supérieure, les travailleurs de certains secteurs de la chaîne d'approvisionnement devront relever leurs compétences pour pouvoir assumer de nouvelles tâches et des activités nécessaires à la production de VZE.[90] Pourtant, même si l'on comprend l'importance de la formation des employés, il reste des défis à relever dans ce domaine, qui ont été cités dans les ateliers et les enquêtes organisés par l'IIP. Plus de la moitié (59 %) des répondants à l'enquête ont indiqué que le coût financier pour les employeurs était le principal obstacle au soutien de la formation, tandis que 50 % ont déclaré que les coûts opérationnels et le temps nécessaires pour organiser et dispenser une telle formation étaient l'obstacle qui freinait la croissance des initiatives de formation.[91] Outre ce dernier point, les employeurs et les parties prenantes du monde du travail présents aux ateliers organisés par l'IIP ont soulevé la difficulté de faire sortir les travailleurs de leur atelier ou de leur lieu de travail pour aller suivre une formation. Du point de vue des travailleurs, cela peut leur coûter des salaires, car de nombreux employeurs ne sont pas toujours disposés à supporter le coût de cette formation ou à la soutenir. Du point de vue de l'employeur (en particulier les PME), le fait de retirer des travailleurs de l'atelier ou du plancher de production lui fait perdre à la fois de la productivité en raison de l'absence des travailleurs et de l'argent dans les cas où il devrait payer pour la formation.[92]

Pour aider les employeurs à former leurs employés nouveaux et existants, les gouvernements fédéral et provinciaux ont mis en place la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).[93] Le financement octroyé par la SCOE peut atteindre 10 000 dollars par employé, pour aider les employeurs à couvrir les coûts de formation. Il peut être renouvelé chaque année si les employeurs remplissent la condition selon laquelle la formation entraîne directement une amélioration ou un avantage pour l'employé (ces avantages comprennent une promotion, une augmentation de salaire et/ou un changement de titre). L'utilisation de cette subvention n'est pas claire, mais elle pourrait potentiellement être utile dans le secteur automobile, à condition que les obstacles à l'accès au financement soient suffisamment faibles pour ne pas dissuader les PME de soumettre des demandes.

L'utilisation de programmes de microcertification comme moyen de répondre à ces préoccupations en matière de formation a également été discutée dans les deux ateliers. Collèges et instituts Canada (CICan) définit un programme de microcertification comme une « attestation de compétences évaluées qui constitue un supplément, une option de rechange ou un complément à un titre officiel, ou qui en est une composante ».[94] Les parties prenantes considéraient les programmes de microcertification comme une mesure à court terme pour stimuler l'action jusqu'à ce que la trajectoire du secteur et les attentes des employeurs en matière de compétences soient plus claires et que des programmes officiels plus longs puissent être élaborés (voir la

présentation sur l'asymétrie de l'information plus loin).[95] Parmi les avantages soulevés, on peut citer le fait que les programmes de microcertification peuvent être obtenus en peu de temps, qu'ils peuvent aider les travailleurs à relever leurs compétences sans avoir à s'arrêter complètement et à retourner à l'école pour obtenir un diplôme, et qu'ils peuvent être cumulables (ce qui signifie qu'ils peuvent être combinés entre eux ou avec d'autres programmes de diplôme si un travailleur décide de poursuivre un diplôme complet). Néanmoins, les parties prenantes ont également relevé des inconvénients aux programmes de microcertification, les décrivant comme une « solution à court terme » qui ne permettrait pas à leurs détenteurs d'acquérir suffisamment de compétences qui se substitueraient à une acquisition par un enseignement plus formel. D'autres ont soulevé des questions au sujet de la transférabilité et la légitimité des programmes de microcertification, ainsi que du manque de reconnaissance d'une région à l'autre et/ou d'un employeur à l'autre quant à l'utilité ou la pertinence d'un programme de microcertification donné pour leurs activités. Alors que des pays comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont mis en place des cadres nationaux de reconnaissance des programmes de microcertification qui visent à résoudre certains de ces problèmes, le Canada n'en est qu'à ses débuts dans le domaine.[96] Cependant, pendant que ces efforts sont en cours, les programmes de microcertification sont probablement utilisés à leur mieux dans le secteur de manière limitée et à court terme pour soutenir les efforts urgents de relèvement des compétences pour les professions qui en ont le plus besoin. En outre, les groupes de métiers industriels spécialisés ont fait remarquer que la création de programmes de microcertification n'était peut-être pas la bonne solution pour leurs membres. Ils ont fait remarquer que l'élargissement des champs d'application existants et les efforts de formation pour soutenir ces nouvelles compétences conviendraient mieux à un certain nombre de métiers spécialisés, y compris ceux qui sont reconnus dans le cadre du Sceau rouge. Cela souligne une fois de plus l'importance de n'utiliser les programmes de microcertification que lorsque les parties prenantes estiment qu'il s'agit d'une approche appropriée et pertinente, en particulier pendant que l'on élabore la base de données probantes soutenant leur efficacité.

Ne pas recevoir de formation si les employeurs ne veulent pas la payer

Les parties prenantes, en particulier les PME, ont également relevé le problème des employeurs qui ne veulent pas parrainer ou soutenir financièrement la formation des travailleurs qu'ils craignent de voir débaucher. Ce problème est distinct du débat sur la responsabilité de payer ou de soutenir la formation des employés, qui est une question distincte.[97] Les employeurs ont souligné qu'ils craignent que leurs efforts ne soient réduits à néant si (ou quand) ces travailleurs sont débauchés par les grandes entreprises, y compris les grandes installations de production qui déménagent et étendent leurs activités en Ontario. Étant donné que les connaissances et les compétences des employés sont importantes pour le bon fonctionnement des employeurs et des entreprises, prendre des mesures pour former les employés en fonction des besoins est une autre mesure qui, si elle est prise au sérieux, est susceptible de bénéficier à de nombreux groupes de parties prenantes au sein du secteur de la fabrication des VZE. En tant que tel, ce n'est pas quelque chose qui devrait incomber aux seuls employés, mais qui devrait être supportée et partagée par l'ensemble du secteur.

Désengagement

Aperçu des étapes de la vie

La dernière étape du cadre de l'arc-en-ciel abordée dans ce rapport est celle du désengagement. Alors que Super situe le début de cette étape à l'âge de 65 ans, le présent rapport considère qu'elle commence à l'âge de 60 ans, car les parties prenantes de l'Ontario ont fait remarquer que c'est généralement à ce moment-là que les travailleurs du secteur de la construction automobile commencent à planifier leur retraite ou à passer à des rôles moins exigeants sur le plan physique.[98] Dans le contexte de ce rapport et des travailleurs du secteur de la construction automobile et des VZE de l'Ontario, les travailleurs qui correspondent à cette définition peuvent être employés dans n'importe quel rôle. Néanmoins, ce que tous ces travailleurs ont en commun, ce sont des expériences, des connaissances institutionnelles et techniques, et des compétences qui offrent une valeur à leur organisation et à leurs collègues. S'ils sont employés par l'un des trois grands constructeurs automobiles de Détroit, les travailleurs à cette étape sont très probablement membres d'un syndicat du secteur privé tel qu'Unifor. Si ce n'est pas le cas, ils risquent de ne pas bénéficier de la même sécurité en matière de retraite, ce qui crée d'autres pressions. Alors que l'âge de la retraite au Canada est de 65 ans (admissibilité au Régime de pensions du Canada), les travailleurs syndiqués de l'automobile peuvent prétendre à une retraite avant 65 ans, selon qu'ils remplissent ou non un certain nombre de conditions. Celles-ci comprennent l'âge du travailleur au moment de la retraite, le nombre d'années de service créditées, une mise à pied permanente, une incapacité physique ou mentale de travailler ou une invalidité permanente à vie. À cette étape, la principale priorité des travailleurs est de s'assurer que leur pension est suffisante pour eux et/ou leur famille. Lorsque la retraite n'est pas possible ou incertaine, ils peuvent chercher un rôle qu'ils perçoivent comme plus facile et moins exigeant physiquement (parfois toujours dans le secteur et autour de celui-ci dans des rôles de consultant ou à temps partiel) pour compléter les prestations de retraite et occuper leur temps.

À cette étape de la vie, les personnes joueront de moins en moins le rôle de travailleur et se tourneront vers des rôles moins axés sur la profession, comme celui de retraité, de parent ou de grand-parent. [99] Elles peuvent également devenir plus actives dans des milieux extérieurs au lieu de travail (communauté, école, maison), car elles ont plus de temps pour s'engager dans des activités en dehors du lieu de travail.[100] Cette implication dans d'autres espaces confirme l'idée que le travail contribue à structurer la vie des gens et à lui donner un sens, parce qu'il fournit un point de référence pour l'organisation personnelle, la routine quotidienne/hebdomadaire, les associés, les amis et d'autres soutiens sociaux.[101] En l'absence d'un travail professionnel/rémunéré, un plus grand engagement dans le bénévolat et d'autres formes de travail non rémunéré sont souvent recherchés comme substituts.

Défis auxquels sont confrontés les travailleurs à l'étape du désengagement

Retraite anticipée

La proportion croissante de travailleurs proches de la retraite dans le secteur de la construction automobile (et dans les professions qualifiées au sein du secteur) est une préoccupation connue et à long terme pour les parties prenantes du secteur. On peut dire que cette tendance est au cœur de toute discussion sur les travailleurs plus âgés dans le secteur automobile, en

grande partie en raison de l'incidence qu'elle devrait avoir sur les autres (y compris les employeurs et les jeunes travailleurs). En 2016, les sous-secteurs de la fabrication de véhicules automobiles et de la fabrication de pièces pour véhicules automobiles comptaient respectivement 18 % et 21 % de travailleurs âgés de 55 ans et plus.[102] Lors des ateliers organisés par l'IIP, une partie prenante du secteur manufacturier de la région de London a mentionné que, selon une enquête récente, près des deux tiers de la main-d'œuvre manufacturière de la région étaient à moins de cinq ans de la retraite.[103] Enfin, près des deux tiers des répondants interrogés (62,5 %) ont mentionné que le vieillissement et le départ à la retraite de la main-d'œuvre étaient la raison pour laquelle ils s'attendaient à une pénurie de compétences et de main-d'œuvre dans le secteur de la construction des VZE.[104]

Pour aider à relever le défi des départs à la retraite, les parties prenantes ont mentionné qu'il était demandé à ces employés plus âgés de rester après leur départ à la retraite en tant que consultants, entrepreneurs indépendants ou même à temps partiel, car l'employeur préférerait qu'ils restent mais qu'ils assument une charge de travail moindre ou un rôle de supervision, plutôt que de les voir ne plus travailler du tout.[105] Si de nombreux travailleurs sont favorables à cette idée et souhaitent prolonger leur carrière pour des raisons financières ou identitaires, les conditions de travail (détaillées ci-dessous) conduisent également certains d'entre eux à quitter le secteur prématurément. Dans le cas de la retraite anticipée dans le secteur, ce sont principalement les employeurs qui sont touchés, car ils ne bénéficient pas du temps maximum de ces employés comme ils le souhaiteraient, tout en perdant les connaissances techniques et institutionnelles considérables de ces employés. Ces retraites anticipées peuvent également avoir une incidence sur les apprentis entrants ou potentiels, car ces employés expérimentés auraient pu superviser les nouvelles recrues ou les apprentis, ce qui contribue à son tour à la pénurie de main-d'œuvre dans la construction automobile, car les employeurs ne peuvent pas embaucher d'apprentis s'ils n'ont pas suffisamment de personnel pour les former. Les parties prenantes ont mentionné qu'une raison quelque peu ironique expliquant le désengagement précoce et/ou la retraite du secteur de la construction automobile était que les travailleurs préféraient attendre que les nouvelles usines (Volkswagen à St. Thomas, en Ontario – Stellantis-LG à Windsor, en Ontario) commencent à embaucher.[106] En effet, ils étaient persuadés d'être embauchés à un titre ou à un autre en raison de leur expérience, et s'attendaient à de meilleures conditions d'emploi aux nouvelles usines. Toutes ces questions qui se posent à l'étape du désengagement d'un travailleur du secteur manufacturier des VZE au cours de sa vie-carrière, le touchent également en dehors du milieu de travail. L'absence de certitude quant à leurs projets de retraite et à leur calendrier peut avoir une incidence sur la capacité des travailleurs à remplir correctement le rôle qu'ils espèrent à cette étape de leur vie (qui comprend celle d'être retraité et [grand-]parent). Cela peut également les empêcher d'être en contact ou d'aider un secteur qui a sérieusement besoin des connaissances ou de la présence de ces travailleurs pour aider à guider les nouveaux travailleurs.

Les lieux de travail ne sont pas toujours conçus pour les adultes vieillissants

Comme nous l'avons vu plus haut, quand il s'agit de traiter la question des travailleurs plus âgés, la principale façon dont le vieillissement de la main-d'œuvre est abordé dans le secteur automobile est un défi que les entreprises et les jeunes travailleurs devront relever. Toutefois, si le fait de maintenir les travailleurs plus âgés engagés et au travail était considéré comme une priorité essentielle, davantage pourrait être fait pour s'attaquer aux défis et aux stéréotypes auxquels sont confrontées les personnes vieillissantes qui cherchent à rester employées dans le secteur de l'automobile. Des études ont montré que les travailleurs plus âgés avaient déclaré être confrontés à plusieurs défis en continuant à faire partie de la main-d'œuvre que leurs collègues plus jeunes ne connaissent pas, notamment : un milieu de travail qui impose des exigences physiques plus élevées en raison de l'utilisation d'équipements anciens ou obsolètes; une vitesse réduite qui crée des difficultés pour produire le même volume dans les délais dont ils disposent; des stéréotypes et des préjugés sur leurs capacités et leurs compétences émanent des employés plus jeunes (y compris souvent des superviseurs); et des incidences négatives sur l'estime de soi et le moral à mesure que le statut professionnel et les rôles changent.[107][108] Bien que les parties prenantes aux ateliers et aux enquêtes n'aient pas abordé le sujet des défis auxquels les travailleurs plus âgés sont confrontés spécifiquement dans le secteur, il est probable que des mesures puissent être prises pour faire disparaître certains de ces obstacles, rendant ainsi l'objectif d'une plus grande participation des travailleurs plus âgés à la main-d'œuvre plus attrayant.

Les exigences physiques de certains rôles sont souvent plus importantes pour les adultes vieillissants. Une étude sur des travailleurs de l'industrie manufacturière en Allemagne a montré que les milieux à faible taux d'automatisation, traditionnellement considérés comme « meilleurs pour l'emploi », peuvent créer des conditions de travail plus difficiles pour les personnes vieillissantes, étant donné que l'utilisation et la réparation d'équipements anciens et obsolètes sont souvent plus exigeantes sur le plan physique.[109] Ces milieux exigent généralement de s'agenouiller, de se pencher ou d'effectuer des travaux au-dessus de la tête, des mouvements qui sont plus exigeants physiquement pour les travailleurs plus âgés, et qui peuvent créer ou aggraver des problèmes de santé tels que des douleurs au dos ou des problèmes de genoux. De façon similaire, la même étude a montré que les postes de travail bruyants ou mal éclairés peuvent être plus difficiles à gérer pour les travailleurs plus âgés.[110] Les solutions citées soulignent l'importance de la conception ergonomique et de la nécessité d'aligner les exigences de travail sur les capacités individuelles dans les professions où ces répercussions se feront sentir, tout en soulignant que des taux plus élevés d'équipement automatisé (comme on le voit à des installations de production de VZE) seraient probablement bénéfiques pour les travailleurs qui cherchent à rester dans des rôles moins exigeants physiquement tout en continuant à apporter leur contribution.[111]

De même, au-delà des changements sur le plan de la capacité physique, les changements de statut social et d'identité résultant des exigences de la direction, des changements d'équipe et des stéréotypes peuvent être préjudiciables aux adultes vieillissants. Des études ont révélé que des déclarations telles que « vous ne pouvez pas déplacer un vieil arbre sans le faire mourir » sont répétées dans certains milieux de travail, ce qui témoigne à la fois des stéréotypes et des défis personnels auxquels les travailleurs plus âgés sont confrontés lorsqu'ils s'adaptent aux changements.[112] Dans certains cas, l'adaptation à une nouvelle équipe s'accompagne d'une perte de statut social relatif ou d'une perte d'un réseau social ou personnel qu'une personne pouvait avoir depuis plus de dix ans.[113] Dans d'autres cas, l'adaptation à de nouvelles fonctions peut s'accompagner d'une perte de statut ou de titre, ce qui peut donner au changement l'impression d'une dégradation de l'accomplissement personnel ou de la position.[114] Les gestionnaires ou les collègues plus jeunes que les travailleurs peuvent également stéréotyper injustement une personne sur la base de sa compétence/aptitude perçue (ou de son incompétence/incapacité, dans la plupart des cas). Ces cas d'âgisme peuvent entraîner une honte et des retombées sociales si une personne tombe malade ou a besoin d'aide, ce qui peut susciter un sentiment de honte et peut même conduire une personne à travailler dans des conditions dangereuses, ou au-delà du point où il est sain ou sûr pour elle personnellement, dans un effort pour contrer les stéréotypes.[115] Cela augmente le risque de blessure et ne contribue guère à donner aux employés plus âgés le sentiment d'être des collaborateurs de valeur.

Tous ces facteurs doivent et devraient être pris en compte si les entreprises de la chaîne d'approvisionnement automobile de l'Ontario souhaitent que leurs professionnels vieillissants restent employés. Il ne devrait pas incomber aux travailleurs plus âgés de retarder leur départ à la retraite et de travailler dans des milieux dangereux ou discriminatoires si les entreprises ne sont pas disposées à améliorer les conditions de travail des personnes vieillissantes. Comme nous l'avons déjà mentionné, les parties prenantes ont peu abordé le sujet des défis auxquels les travailleurs âgés pourraient être confrontés pour conserver leur emploi ou s'y sont peu intéressées. Bien que cela ne soit pas en soi une indication de l'état de préparation ou des affaires, cela indique un manque d'attention à la lutte contre ces défis.

Aider les travailleurs plus âgés à naviguer dans les adaptations de main-d'œuvre

L'un des principaux risques auxquels sont confrontés les travailleurs à l'étape de désengagement de leur carrière est le risque de licenciement. Bien qu'il s'agisse d'un risque pour tous les travailleurs, le licenciement peut comporter des répercussions négatives plus importantes sur les travailleurs plus âgés, pour plusieurs des raisons citées à la section précédente. Les licenciements peuvent survenir pour diverses raisons, notamment le rééquipement d'une usine, une délocalisation ou une internalisation par des FEO de travaux précédemment effectués par des fournisseurs de pièces indépendants. Dans le secteur, le terme « adaptation de main-d'œuvre » est couramment utilisé pour désigner la gestion (c'est-à-dire les mesures politiques et autres soutiens) des transitions d'emploi volontaires ou involontaires.[116] Les parties prenantes avec lesquelles l'IIP s'est entretenu s'attendent à ce que les adaptations de main-d'œuvre résultant de la transition vers les VZE touchent principalement les fournisseurs de pièces indépendants, en particulier ceux qui fabriquent ou fournissent des pièces de moteur spécialisées qui ne seront plus nécessaires pour les VZE.[117]Les adaptations de main-d'œuvre ajoutent également un sentiment d'insécurité à leurs pairs qui travaillent pour d'autres fournisseurs de pièces ou des fournisseurs similaires dans tout l'Ontario, et qui s'inquiètent de connaître le même sort. Les parties prenantes avec lesquelles l'IIP s'est entretenu ont fait remarquer que, bien qu'il existe des options et des moyens pour aider au relèvement des compétences ou à la réintégration de ces travailleurs dans le secteur, il s'est avéré difficile de garder ou d'intéresser ces travailleurs à poursuivre leur carrière dans le secteur, car beaucoup d'entre eux se sont sentis mécontents et non respectés lorsqu'ils ont perdu leur emploi.[118] Nombre de ces personnes ont souligné qu'elles préféraient trouver un emploi dans d'autres secteurs non manufacturiers moins exigeants sur le plan physique pour compléter leur pension.

Une solution consiste à mettre en place des mesures de soutien supplémentaires pour aider les travailleurs plus âgés à trouver un nouvel emploi dans le secteur, pour ceux qui sont ouverts à l'idée de rester dans le secteur automobile ou qui souhaitent le faire. Il existe quelques ressources pour aider les travailleurs licenciés du secteur automobile à se recycler ou même à trouver du travail dans d'autres secteurs. Les plus connues sont les centres d'action, des centres d'aide à l'emploi créés à la suite d'une période d'adaptation de main-d'œuvre. Dans le secteur automobile, il s'agit de centres de soutien qui proposent des « programmes d'adaptation de la main-d'œuvre » administrés par un prestataire syndical privé (généralement Unifor). Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario finance ces centres par l'entremise du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre — des fonds fédéraux accordés à la province pour gérer des programmes de développement de la main-d'œuvre. Bien que les centres provinciaux soient plus courants, le modèle d'Unifor s'est avéré plus efficace en ce qui a trait aux taux de placement des travailleurs licenciés. Les centres d'action d'Unifor utilisent un modèle entre homologues dont le personnel est composé de travailleurs actuels ou anciens du secteur automobile et non de fonctionnaires. Cette connaissance accrue du secteur automobile et l'existence fréquente de relations personnelles préexistantes entre le personnel de soutien et les travailleurs en quête d'aide sont deux raisons pour lesquelles les organisateurs des centres d'action estiment que le taux de réussite de leur programme en matière de placement (80 % à 95 %) est supérieur à celui des programmes comparables gérés par Emploi Ontario (~50 %).[119] Les centres proposent également des services de formation supplémentaires en aidant les travailleurs qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires à s'inscrire à des certificats de formation générale et en les mettant en contact avec Meilleurs Emplois Ontario (anciennement Deuxième carrière), un programme provincial qui offre aux travailleurs un soutien financier et une formation professionnelle pour toute une série de rôles,

y compris en dehors du secteur de la fabrication de VZE.[120] Le centre d'action ne fournit aucune aide directe pour des titres postsecondaires. Néanmoins, les parties prenantes étaient optimistes quant à la conclusion d'accords avec des collèges locaux à la grandeur du sud-ouest de l'Ontario afin d'incorporer des connaissances de base en informatique et en numérique dans la formation qu'ils dispensent aux centres d'action.[121] Il convient de noter que les centres d'action d'Unifor ne s'adressent qu'aux travailleurs syndiqués d'usines et d'établissements particuliers qui ont été fermés ou ont effectué des mises à pied (comme les adaptations de main-d'œuvre à l'usine Syncreon de Windsor, en Ontario, ou à l'usine Adient de Tillsonburg, en Ontario).

Malgré le succès annoncé des centres d'action, les parties prenantes ont fait part de leurs préoccupations concernant la logistique nécessaire à la mise en place et au fonctionnement des centres d'action. La principale préoccupation était le processus de négociation avec le ministère provincial, qui implique de prouver que le syndicat gère un programme offrant une valeur et des résultats distincts de ceux déjà offerts par le ministère provincial et les conseils de formation de la main-d'œuvre connexes. Ce processus peut être long et frustrant, d'autant plus que le financement du centre est déjà assuré par les gouvernements fédéral et provincial. Une partie prenante a fait remarquer que la création d'un centre d'action antérieur a nécessité plus de 20 réunions avec divers bureaucrates pour montrer que le syndicat utiliserait ce financement différemment, retardant ainsi le travail que le syndicat pourrait faire pour répondre plus rapidement aux besoins de ces travailleurs, et augmentant les coûts liés à la paperasserie. Même après approbation, les parties prenantes ont souligné qu'elles recevaient généralement un financement pour un an, et que d'autres procédures d'approbation étaient nécessaires pour obtenir des prolongations. Les parties prenantes se sont également inquiétées du fait que ce modèle de financement du programme limitait leur capacité à fournir un soutien. Les centres d'action ne sont mandatés actuellement que pour fournir un soutien aux travailleurs d'une usine ou d'une installation particulière qui a connu des adaptations de main-d'œuvre. Cela a conduit à des cas où [traduction] « nous avons dû refuser des travailleurs qui venaient nous demander de l'aide, même s'ils n'avaient pas pu trouver de soutien ailleurs ». Bien qu'il existe de nombreux autres programmes d'aide à l'emploi gérés par des organismes provinciaux et des conseils de planification de la main-d'œuvre, le succès des centres d'action d'Unifor à aider les travailleurs de l'automobile en particulier mérite un examen plus approfondi. Au fur et à mesure que la transition vers les VZE progresse, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement pourraient s'avérer suffisamment fréquentes pour qu'un soutien rapide et efficace soit nécessaire afin de mettre les travailleurs en contact avec de nouvelles occasions, ne serait-ce qu'au sein de la section automobile. Ce soutien pourrait s'avérer nécessaire plus rapidement que ne le permettent les délais d'approbation actuels des centres d'action. Pour remédier à cette situation, il serait bénéfique pour les travailleurs de l'automobile touchés de créer un centre d'action dont le mandat de soutien auprès des travailleurs de l'automobile s'étendrait à la collectivité plutôt qu'à l'installation.

Défis ayant une incidence sur les travailleurs tout au long des étapes de leur carrière

De nombreux défis abordés dans le présent rapport auront une incidence sur les travailleurs à plus d'une étape de leur carrière. Cette section détaille deux de ces défis et explique comment chacun aura une influence sur un travailleur à différentes étapes de sa carrière.

Salaires

Les salaires ont une influence tout au long de la carrière d'un travailleur, et ce de différentes manières. Aux étapes de l'établissement et du maintien, les travailleurs peuvent chercher à relever leurs compétences ou à changer de profession pour obtenir des emplois à salaire plus élevé, d'autant plus qu'ils peuvent avoir des responsabilités familiales plus importantes qu'aux étapes précédentes. Lors de l'étape de désengagement, des salaires inférieurs aux attentes peuvent entraîner des décisions de retraite anticipée, telles qu'une réduction des heures de travail ou un départ complet de la main-d'œuvre. Si la motivation pour des salaires plus élevés reste constante, les travailleurs seront confrontés à des défis différents (et auront des motivations différentes) à chacune des étapes dans la poursuite de cet objectif.

Les taux de salaire représentent un défi pour les travailleurs à différentes étapes de leur carrière. En 2022, le secteur manufacturier de l'Ontario affichait un salaire horaire moyen (30,83 dollars) inférieur au salaire horaire moyen global (toutes industries confondues) (32,94 dollars) pour tous les travailleurs (âgés de 15 ans et plus).[122] En ce qui concerne plus spécifiquement le secteur de la fabrication des VZE, un rapport sur les salaires de 2019 de l'APRC a révélé que les salaires de certaines professions de production et de métiers spécialisés inscrits sous les codes 3361 (Fabrication de véhicules automobiles) et 3363 (Fabrication de pièces pour véhicules automobiles) du SCIAN [traduction] « […] ne suivaient pas le rythme des salaires dans d'autres secteurs tels que la construction ou les services publics », et que les salaires étaient plus bas dans le domaine de la production de pièces que dans celui de l'assemblage.[123] En outre, les salaires versés aux jeunes dans le secteur de la construction automobile sont en baisse par rapport aux salaires moyens du secteur.[124] Bien que le salaire horaire moyen des travailleurs ontariens âgés de 15 à 24 ans dans le secteur manufacturier ait été supérieur à la moyenne globale du marché du travail chaque année depuis 2001, il a été inférieur à la moyenne horaire pour des postes dans des secteurs tels que les services publics et la construction, qui exigent des compétences similaires à celles du secteur manufacturier.[125] Au cours de cette période, il a également été moins bien rémunéré que les services professionnels, scientifiques et techniques, qui attirent également les jeunes qui évaluent leurs options professionnelles, en particulier ceux qui vivent dans les grandes zones urbaines et qui possèdent des qualifications postsecondaires. En tant que tel, le fait de payer des salaires horaires moyens inférieurs à ceux des secteurs concurrents rend difficile pour le secteur de la fabrication de VZE d'attirer de nouveaux et/ou jeunes travailleurs

à l'étape d'exploration de leur carrière, en particulier dans les zones urbaines plus grandes et plus denses où les travailleurs ont plus d'occasions d'emploi et où le coût de la vie est plus élevé (comme dans la région du Grand Toronto). Le concept « payez-les et ils viendront »[126], que certaines parties prenantes ont mentionné lors des ateliers organisés par l'IIP, n'est pas une option pour les employeurs du secteur qui sont des PME ayant des marges réduites, en particulier compte tenu de l'histoire économique turbulente de l'industrie. Ces tendances rendent le secteur moins attrayant pour les étudiants et les nouveaux travailleurs et contribuent à rendre plus difficile la rétention des travailleurs lorsqu'ils passent de l'étape d'exploration à l'étape d'établissement.

La réalité des revenus inférieurs à la moyenne a également une incidence sur les travailleurs à l'étape d'établissement et au-delà (âgés de 25 ans et plus), y compris les travailleurs plus âgés ou proches de la retraite. En 2022, les travailleurs du secteur manufacturier de l'Ontario dans la force de l'âge (âgés de 25 à 59 ans) gagnaient en moyenne 31,99 dollars l'heure, par rapport à la moyenne provinciale de 35,59 dollars l'heure pour les travailleurs de tous les secteurs.[127] En ce qui concerne plus spécifiquement le secteur de la fabrication automobile, les revenus réels des employés de la fabrication de véhicules et de la fabrication de pièces ont diminué respectivement de 18 % et de 21 % entre 2001 et 2018.[128] Les parties prenantes aux ateliers organisés par l'IIP ont mentionné que les travailleurs plus âgés (60 ans et plus) prenaient une retraite anticipée et touchaient leur pension, ou acceptaient des emplois aussi bien rémunérés mais moins éprouvants physiquement dans d'autres secteurs tels que le commerce de détail, qui sont considérés comme des solutions de rechange plus attrayantes, au lieu de continuer à travailler dans le secteur de l'automobile.[129] Ces salaires plus bas ont une incidence sur les décisions des travailleurs plus âgés, qui, selon les parties prenantes, réduisent souvent leurs heures de travail et passent à temps partiel, ou prennent une retraite anticipée. À l'étape d'établissement et de maintien de leur carrière, certains travailleurs invoquent la baisse des salaires pour justifier de longues périodes d'inactivité dans le secteur, en attendant l'ouverture de grandes installations de production de VZE ou fabrication de batteries, dont ils pensent qu'elles offriront des salaires plus élevés. Dans certains cas, ces travailleurs relèvent leurs compétences ou poursuivent des études pour pouvoir postuler à ces postes, mais il faut souligner que beaucoup choisissent simplement de quitter le marché du travail et de le réintégrer lorsque ces installations rouvrent leurs portes à une date ultérieure.[130]

Ces défis sont aggravés pour les employeurs par les investissements dans d'autres secteurs que celui de l'automobile en Ontario, y compris par de grands employeurs comme Maple Leaf Foods et Amazon, qui cherchent à payer (dans certains cas) des salaires plus élevés. Cela crée une concurrence et des occasions d'emplois de grande valeur et bien rémunérés dans la région, et augmente la probabilité que les travailleurs soient débauchés par d'autres entreprises de la région, même si elles ne sont pas dans le même secteur. Ce scénario est positif si le critère de réussite est le gain des travailleurs, mais il est de plus en plus perturbant pour les employeurs qui ne sont pas prêts ou capables de s'aligner sur des salaires aussi concurrentiels. Des régions comme Windsor, en Ontario, ont également la concurrence supplémentaire d'avoir Détroit juste de l'autre côté de la frontière, ce qui augmentera encore les salaires offerts par les nouveaux fabricants de batteries.

Asymétrie de l'information

L'asymétrie de l'information est un autre problème qui touche les travailleurs à toutes les étapes de leur vie-carrière. Il s'agit du manque ou de l'incertitude des informations sur ce que les différentes parties prenantes doivent faire pour mieux préparer et équiper les travailleurs en vue de la transition vers les VZE. L'asymétrie de l'information se fait surtout sentir dans le domaine des nouveaux investissements qui devraient créer des milliers d'emplois. Les commentaires des parties prenantes recueillis lors des ateliers organisés par l'IIP ont montré que l'une des plus grandes limitations actuelles empêchant la planification de la main-d'œuvre pour faire face à certaines des répercussions de la transition vers les VZE est le manque de transparence de la part des FEO et des nouvelles installations en ce qui concerne leurs descriptions de postes et leurs besoins en compétences.[131] Cette incertitude fait en sorte qu'il est particulièrement difficile pour les parties prenantes locales, y compris les FSE, les collèges et les syndicats, de savoir comment former et préparer au mieux les travailleurs aux changements à venir. Ces usines de VZE et de batteries devant entrer en production d'ici un an et demi, les parties prenantes craignent de ne pas avoir assez de temps pour former correctement les nouveaux arrivants dans le secteur et pour recycler les travailleurs actuels ou en transition. Bien que Stellantis-LG travaille en étroite collaboration avec le collège St. Clair de Windsor, en Ontario, afin de développer des programmes et des formations pour le personnel de l'usine,[132] il ne s'agit que d'un arrangement avec un seul collège dans une seule région, et il pourrait ne pas être reproduit dans des régions plus grandes ou plus peuplées avec plus d'EEPS. Un tel arrangement laisse également de côté les FSE et les syndicats, qui ont également un rôle à jouer dans la formation. En outre, cet arrangement ne concerne que les détenteurs de diplômes collégiaux, ce qui n'inclut pas bon nombre de postes d'ingénieurs ou d'informaticiens dont nos recherches ont montré qu'ils seront nécessaires dans ces installations.[133]

En outre, si certains FEO ont mentionné qu'ils accorderaient une « embauche préférentielle » aux membres des syndicats, les commentaires des parties prenantes ont montré qu'il s'agissait uniquement d'une priorité pour les entrevues, et non d'une garantie d'emploi pour les travailleurs en transition.[134] Il ne s'agit pas d'un défi indépendant, mais les syndicats ont souligné que le manque de transparence sur les besoins en compétences rendait difficile le soutien de leurs membres pendant leur préparation à leurs entrevues. Faute de comprendre les besoins en matière de compétences et de connaissances, il n'est pas évident de savoir si les travailleurs doivent investir dans la formation ou le relèvement de leurs compétences, ou quelles composantes de leurs ensembles de compétences devraient être mises en avant. Ce manque de clarté est un défi majeur pour les demandeurs d'emploi dans tous les domaines.

Cette incertitude est ressentie par les travailleurs à toutes les étapes de leur carrière. Ce problème touche les travailleurs à l'étape de l'exploration, lorsque les établissements de formation ne savent pas exactement ce que les employeurs (FEO, fabricants de pièces, etc.) attendent de leurs nouveaux diplômés, et ne savent donc pas comment adapter au mieux le programme d'études pour que les compétences et les connaissances des étudiants ne soient pas dépassées ou jugées inutiles ou insuffisantes sur le marché de l'emploi. En outre, les étudiants ne savent pas quelles compétences seront les plus convoitées pour les emplois qu'ils recherchent et peuvent avoir du mal à savoir quels cours ou domaines de connaissances devraient être privilégiés pour qu'ils obtiennent les postes qu'ils recherchent dans le secteur. L'asymétrie de l'information touche les travailleurs aux étapes de l'établissement, du maintien et du désengagement, car il leur est difficile de savoir ce qu'ils doivent relever comme compétences ou dans quel domaine se recycler, en particulier s'ils recherchent des postes dans de nouvelles installations. Des parties prenantes ont souligné que cette tension était particulièrement ressentie chez les travailleurs syndiqués à ces étapes de leur carrière où ils se font proposer des entrevues préférentielles.[135] Ces personnes tentent actuellement de déterminer si elles doivent se recycler ou relever leurs compétences afin de mieux se positionner pour briguer des postes vacants, et le manque d'informations est source de stress et d'incertitude quant à leurs perspectives d'avenir, puisqu'elles attendent simplement des informations supplémentaires. On peut considérer qu'il s'agit là d'un coût d'opportunité pour ces travailleurs, qui ne consacrent pas de temps à la formation ou à des études (en dépit de leur préférence déclarée) en raison de l'incertitude quant à ce dont les employeurs ont besoin. Cette situation touche également les FSE qui peuvent être chargés d'aider les travailleurs à cette étape à relever leurs compétences ou à se recycler, car ils ne peuvent pas aider ou orienter correctement les travailleurs si ce que veulent les employeurs n'est pas clair pour eux. Enfin, l'asymétrie de l'information a une incidence sur les travailleurs à l'étape de désengagement de leur carrière, car elle les empêche de voir comment leurs compétences actuelles seront valorisées sur le marché du travail, ce qui conduit nombre d'entre eux à prendre des décisions de retraite fondées sur une vision de leur propre valeur qui n'est pas alignée sur les besoins ou les attentes des futurs employeurs en matière de formation.

Recommandations

Pour relever les défis susmentionnés, le présent rapport formule les recommandations suivantes à l'intention de l'industrie, des gouvernements, des syndicats et d'autres groupes, afin qu'ils adaptent leurs pratiques, processus et objectifs dans le but de soutenir l'avenir de la main-d'œuvre du secteur automobile. Ces recommandations viennent s'ajouter à plusieurs programmes existants et aux mesures déjà prises par les parties prenantes pour résoudre ces problèmes :

Exploration :

Le gouvernement fédéral devrait rendre les étudiants étrangers admissibles au PSPE afin de les aider à acquérir une expérience professionnelle canadienne pertinente pour le secteur et de répondre aux préoccupations des employeurs :

Pour les étudiants étrangers et les employeurs, l'accent est mis sur l'importance de trouver de l'expérience sur le marché du travail canadien. Les étudiants veulent accroître leur employabilité, tandis que les employeurs veulent trouver des candidats qui ont de l'expérience dans un milieu professionnel similaire au leur. Un moyen potentiel de combler ce fossé est d'offrir davantage de stages coopératifs et d'apprentissage par le travail aux étudiants étrangers, ce qui aiderait les étudiants à acquérir une expérience professionnelle et garantirait que les nouveaux diplômés possèdent des qualifications et une expérience plus appréciées par les employeurs. Cependant, de nombreuses PME (qui constituent la majorité des entreprises de la chaîne d'approvisionnement des VZE) dépendent, au moins en partie, des fonds publics provenant de programmes fédéraux tels que le PSPE pour embaucher des étudiants. Les étudiants étrangers ne sont actuellement pas admissibles à un soutien financier dans le cadre de ce programme. Le gouvernement fédéral devrait modifier les conditions des ententes de financement pour permettre aux entreprises qui engagent des étudiants étrangers d'être admissibles à un soutien financier fédéral. Cela aiderait les étudiants étrangers à acquérir une expérience professionnelle dans ces industries, en particulier tout au long de la chaîne d'approvisionnement des VZE, et les entreprises seraient mieux à même de recruter et d'attirer des étudiants étrangers qui pourraient éventuellement devenir des travailleurs permanents. L'une des principales raisons pour lesquelles ce n'est pas le cas actuellement est la crainte politique que le financement fédéral ne serve à soutenir des travailleurs qui pourraient ensuite quitter le pays. Cette inquiétude est déplacée, et ce, pour deux raisons. Premièrement, les employeurs ont besoin de main-d'œuvre supplémentaire aujourd'hui pour poursuivre leurs activités, et les mesures prises pour réduire les obstacles à l'emploi des personnes compétentes et talentueuses profiteront aux entreprises canadiennes, même si les travailleurs ne conservent pas leur emploi à long terme. Cela est particulièrement pertinent au moment d'embaucher des étudiants, car il y a toujours des questions sur leur volonté de demeurer après la fin de leur contrat de travail. Deuxièmement, le manque d'expérience professionnelle au Canada pousse déjà des diplômés qui voudraient rester et travailler au Canada à partir à la fin de leur programme d'études, car ils ne peuvent pas trouver d'emploi sur le marché du travail canadien. Combler cette lacune augmenterait probablement le nombre de personnes qui restent, créant ainsi des avantages réels pour les entreprises aujourd'hui et pour l'économie canadienne dans les années à venir.

Rajuster les exigences en matière de preuve de fonds pour les étudiants étrangers qui font une demande d'inscription à des programmes de métiers spécialisés, afin de rendre la poursuite d'études techniques au Canada relativement plus attrayante pour les candidats potentiels, et financer les EEPS pour administrer les services d'établissement des étudiants étrangers :

Lorsqu'ils s'inscrivent à un programme d'enseignement canadien (diplôme ou titre de fin d'études), les candidats potentiels d'autres pays doivent franchir un certain nombre d'étapes. L'une d'entre elles consiste à fournir une « preuve de fonds » dans leur demande (officiellement intitulée « preuve de ressources financières »), ce qui implique de présenter une preuve de revenu de soi-même ou d'un membre de sa famille qui montre que l'étudiant peut financer au moins une année de coût de la vie au Canada.[136] Dans de nombreux cas, il est demandé aux étudiants de prouver qu'ils disposent de fonds suffisants pour couvrir leurs frais de subsistance pendant toute la durée de leur programme d'études.[137] Ces exigences varient en fonction du coût du programme d'études et du coût de la vie dans la région où se trouve l'établissement d'enseignement postsecondaire (selon que l'établissement se trouve au Québec ou à l'extérieur du Québec).[138] Le présent rapport recommande que, pour rendre les programmes de métiers spécialisés plus attrayants pour les candidats étrangers potentiels qui s'inscrivent déjà en masse dans les collèges canadiens, les exigences en matière de preuve de ressources financières restent fixes pendant un certain temps à l'avenir. Les exigences relatives aux programmes menant à un diplôme devraient continuer à augmenter en fonction de l'inflation. Cela inciterait les candidats à suivre des études techniques dans des collèges canadiens, souvent assorties d'exigences en matière de stages coopératifs ou d'apprentissage, ce qui leur permettrait d'acquérir une expérience professionnelle, sans compromettre l'esprit ou l'intention des exigences en matière de preuve de ressources financières. En outre, ce rapport recommande que cette mesure soit associée à un financement plus important des services d'établissement pour les étudiants étrangers au Canada, qui seraient administrés par les EEPS. Étant donné que les EEPS sont l'un des premiers établissements canadiens que les étudiants rencontrent régulièrement, et qu'ils sont souvent ceux où les étudiants sont le plus engagés, ils sont tout à fait indiqués pour administrer les services d'établissement tels que la recherche d'emploi et les aides à la recherche, la préparation et la formation linguistique, parmi d'autres tâches importantes pour les étudiants étrangers. Le système actuel, qui repose sur des organisations communautaires à but non lucratif et des FSE, peut être difficile à gérer pour les étudiants, en particulier pour les étudiants de petits établissements et/ou de villes de plus petite taille (ce qui inclut les collèges qui proposent des programmes liés à la construction d'automobiles et de fabrication de batteries). Par conséquent, le système actuel devrait être complété par un plus grand engagement des EEPS, qui ont une meilleure compréhension des besoins spécifiques aux étudiants étrangers. En outre, le financement des EEPS permettrait d'alléger le fardeau des organisations à but non lucratif qui fournissent actuellement ces services, ce qui leur donnerait plus de temps, de ressources et d'énergie à consacrer à l'aide aux nouveaux arrivants au Canada qui entrent par des parcours non universitaires.

Établissement et maintien :

Donner mandat aux conseils locaux de planification de la main-d'œuvre pour qu'ils travaillent avec les employeurs afin d'identifier et de soutenir de manière proactive les candidats issus de communautés mal desservies et défavorisées sur le plan de l'équité :

Lorsqu'il est question d'obtenir des résultats équitables, les employeurs ont souligné à plusieurs reprises qu'ils ne peuvent embaucher que les personnes qui « ont vu nos offres d'emploi et y ont postulé ». Cependant, de nombreuses parties prenantes ont mentionné que les employeurs ont des approches de promotion de leurs offres d'emploi qui limitent involontairement le nombre et le type de candidats qu'ils voient. Premièrement, ils recrutent souvent par l'entremise de réseaux traditionnels, en s'adressant à des associés connus ou à des réseaux de collègues existants pour promouvoir des postes. Deuxièmement, ils n'établissent pas toujours de liens avec des organisations de soutien, telles que des fournisseurs de services provinciaux, lorsqu'ils cherchent à promouvoir des descriptions de postes. Bien que les programmes de soutien gouvernementaux ne soient pas parfaits, ils peuvent aider les employeurs à trouver des candidats en dehors de leurs réseaux immédiats. Il s'agit souvent de personnes issues de communautés mal desservies ou défavorisées sur le plan de l'équité qui peuvent avoir les compétences recherchées par des employeurs, mais qui ne correspondent pas au profil stéréotypé d'un travailleur de l'automobile et qui n'appartiennent pas non plus aux réseaux professionnels existants au sein du secteur. Le comportement des employeurs peut être attribué (en partie) à un manque de sensibilisation du secteur aux programmes de soutien locaux, ainsi qu'au fait que de nombreux employeurs du secteur automobile (qui sont de manière disproportionnée des PME) n'ont pas les ressources nécessaires pour adapter de manière substantielle les pratiques d'embauche dans la mesure nécessaire pour mener des actions de sensibilisation auprès des communautés défavorisées sur le plan de l'équité. Pour que les employeurs sachent où trouver des candidats au-delà de leurs réseaux habituels, le financement des conseils locaux de planification de la main-d'œuvre devrait être assorti d'un mandat supplémentaire pour créer des réseaux et des ressources permettant aux employeurs locaux d'embaucher des candidats issus de ces communautés. Cela permettrait de s'assurer que les professionnels issus de communautés mal desservies soient plus facilement pris en considération pour des occasions dans le secteur. En sachant que de nombreux groupes au sein des communautés fournissent déjà ces services, les conseils de planification devront probablement s'engager auprès de FSE, d'EEPS, de groupes communautaires et d'organismes à but non lucratif pour reconnaître les réseaux existants de demandeurs d'emploi et veiller à ce que les offres d'emploi soient communiquées à ce réseau de candidats. En outre, pour s'assurer que les personnes sont prises en considération lorsqu'elles postulent à des emplois, les conseils de planification devraient s'engager directement auprès des employeurs pour veiller à ce que les candidats soient considérés de manière équitable par rapport aux autres candidats qui peuvent provenir de réseaux dans lesquels ils ont toujours trouvé des travailleurs. Dans les régions où les conseils de planification n'ont pas la capacité d'administrer directement ce nouveau mandat, il convient de

rechercher une collaboration avec les chambres de commerce locales, qui ont de bonnes relations avec les entreprises locales pour soutenir les efforts de sensibilisation et d'engagement, et qui sont désireuses d'aider les entreprises qui cherchent à remédier à leurs graves pénuries de main-d'œuvre.

Les EEPS, qui sont déjà responsables de l'enseignement des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement des VZE, devraient développer des programmes de microcertification ciblés à court terme pour soutenir les efforts de relèvement des compétences des professionnels en milieu de carrière, en partenariat avec les employeurs :

Les programmes de microcertification, qui sont des occasions de formation ou d'études à court terme dans le cadre desquelles la personne reçoit un titre reconnaissant son apprentissage, sont une solution de plus en plus populaire pour relever de nombreux défis en matière de formation et d'enseignement.[139] Néanmoins, des questions subsistent quant à leur efficacité et à la mesure dans laquelle les employeurs sont intéressés par la valorisation et la reconnaissance des possibilités de formation à court terme.[140] Pour relever ces deux défis, les EEPS impliqués dans la formation et l'enseignement des travailleurs liés aux VZE devraient s'associer à des entreprises et développer une série de programmes de microcertification ciblés visant à combler les pénuries immédiates de main-d'œuvre dans le secteur pour les professions où le relèvement des compétences est désigné comme la pièce manquante pour la transition vers les VZE. Ces titres doivent être élaborés en partenariat avec les employeurs, car c'est le principal moyen de s'assurer que les entreprises reconnaîtront et valideront les nouveaux titres. En outre, le fait de les adapter aux besoins des entreprises les rendra plus attrayants tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Le présent rapport recommande de commencer par un petit nombre de programmes de microcertification ciblés qui seraient développés et soutenus sur une période de trois ans, étant donné la nécessité de concentrer ces programmes sur les professions qui ont un besoin urgent de relèvement des compétences (telles que les techniciens en entretien automobile et en accessoires électroniques, les ingénieurs et les techniciens en batteries). Cette approche plus restreinte et à court terme permettrait aux programmes de microcertification de rester complémentaires des méthodes éprouvées de formation et d'enseignement des compétences, dont l'efficacité, l'efficience et les bénéfices futurs sur le plan des revenus pour les travailleurs sont mieux étayés par des éléments probants. Au fil du temps, si les données probantes quant à l'efficacité des programmes de microcertification évoluent ou si les employeurs en viennent à reconnaître et à valider les programmes de microcertification avec plus d'enthousiasme, le programme pourrait être élargi. Le présent rapport souligne également que pour certaines professions dans l'espace des VZE, y compris les métiers dans le cadre du Sceau rouge, s'appuyer sur les programmes de microcertification comme voie principale pour soutenir le relèvement des compétences n'est peut-être pas la bonne approche à adopter. Dans ce cas, les parties prenantes des métiers spécialisés de l'industrie ont noté que l'élargissement des champs d'application et de la formation requise constituerait un moyen de relever les compétences des gens de métier en tirant mieux parti des connaissances, des relations et des ressources existantes. Dans ce cas, la formation serait dirigée par le groupe des métiers spécialisés et non par les EEPS. Cela illustre une fois de plus l'importance des programmes de microcertification, qui ne sont qu'une option parmi d'autres pour soutenir le relèvement des compétences et qui devraient être utilisés lorsque cela est approprié et pertinent, ainsi que l'importance de disposer d'une diversité d'approches disponibles pour soutenir le relèvement des compétences des personnes dans un éventail de professions.

Le gouvernement provincial devrait réduire les coûts (monétaires et temporels) associés à la reconnaissance des attestations d'études étrangères et de l'expérience des travailleurs étrangers qui cherchent à trouver un emploi dans le secteur automobile.

Un certain nombre de professions de la chaîne d'approvisionnement des VZE sont réglementées ou accréditées, ce qui signifie qu'elles nécessitent une licence professionnelle pour être exercées en Ontario. Les travailleurs qui souhaitent faire reconnaître leur expérience acquise à l'étranger pour exercer une profession accréditée ou réglementée au Canada peuvent suivre l'une des deux voies suivantes : suivre la voie par défaut en s'inscrivant comme apprentis s'ils n'ont pas d'expérience dans ce métier ou demander à passer l'examen professionnel s'ils ont une expérience professionnelle suffisante dans le métier désigné donné.[141] Ces deux voies sont associées à des coûts en temps et en argent, mais ces coûts ne sont souvent pas communiqués de manière transparente et peuvent être suffisamment élevés pour que de nombreux professionnels qualifiés arrivant au Canada ne soient pas en mesure d'occuper des postes recherchés dans la profession de leur choix. Le présent rapport recommande de réduire les coûts liés à l'évaluation de l'expérience et du savoir-faire (c'est-à-dire le fait de se présenter à un examen) dans les professions réglementées, et de communiquer de manière transparente les délais associés à l'obtention de l'autorisation d'exercer et de les respecter. L'Ontario a des coûts parmi les plus élevés au Canada pour les évaluations d'autorisation d'exercer dans une série de professions réglementées, y compris le coût le plus élevé à l'échelle nationale pour les évaluations des ingénieurs électriciens.[142] Ces coûts devraient être alignés sur ceux des autres provinces, et les délais associés à l'obtention des permis d'exercer devraient être communiqués de manière transparente et respectés.

Les candidats au PTMSF devraient voir les étapes actuelles de la demande (demande pour déterminer l'admissibilité à l'examen de qualification et passage de l'examen pour déterminer la réception du certificat de qualification) fusionnées en une seule étape.

Les parties prenantes ont relevé un certain nombre d'obstacles majeurs au sein du PTMSF qui limitent le nombre de candidats qui réussissent à accéder au programme. Une évaluation du PTMSF réalisée en 2021 a révélé que le programme n'avait jamais atteint sa capacité maximale annuelle depuis sa création en 2013.[143] Les parties prenantes, y compris les nouveaux arrivants au Canada qui ont utilisé d'autres parcours d'immigration

économique, ont souligné que les contraintes de temps liées à la présentation d'une demande dans le cadre du programme étaient plus importantes que pour d'autres programmes. Le présent rapport recommande que tous les candidats passent simplement l'examen dans le cadre de leur demande initiale. Ces deux mesures permettraient de réduire le temps d'attente des demandeurs, de diminuer les coûts liés au traitement des demandes et de simplifier le processus en supprimant un processus d'examen qui a été reconnu comme ajoutant du temps aux processus de demande.

Désengagement :

Les programmes d'adaptation de la main-d'œuvre provinciaux devraient permettre de financer des programmes d'adaptation à l'échelle communautaire, ce qui permettrait à des programmes comme les centres d'action d'Unifor de s'engager auprès d'un plus grand nombre de travailleurs touchés par la transition vers les VZE :

Le programme d'adaptation de la main-d'œuvre du gouvernement provincial a été créé pour soutenir les travailleurs en transition de carrière. L'un des aspects du programme consiste à financer et à soutenir des carrefours régionaux qui peuvent administrer des services de soutien et d'emploi, y compris un programme de centres d'action dirigé par Unifor. Ces centres d'action ont pour mission de mettre en relation les travailleurs à la recherche de nouvelles fonctions avec les possibilités d'emploi et d'offrir des services supplémentaires aux personnes en transition. Le programme des centres d'action fait état d'un taux d'efficacité élevé dans la recherche de placements pour les travailleurs à la recherche de nouveaux rôles (jusqu'à 85 % à 90 % dans certains cas), et les parties prenantes ont reconnu les centres comme des ressources utiles pour les travailleurs qui ont besoin de soutien. L'un des défis auxquels ils sont actuellement confrontés est qu'ils ont pour mandat de soutenir les travailleurs qui ont été touchés par des fermetures ou des licenciements en particulier. Bien que cela ait pu s'avérer suffisant dans le passé, toutes les parties prenantes s'accordent à dire que la transition vers les VZE sera perturbante pour les entreprises comme pour les travailleurs. Des usines sont susceptibles d'ouvrir, d'autres de fermer et certaines de se rééquiper, ce qui aura une incidence sur l'emploi et les professionnels qualifiés. Le présent rapport recommande que les programmes d'adaptation de la main-d'œuvre commencent à financer des programmes qui fonctionnent au sein des communautés, au lieu de se concentrer simplement sur des fermetures d'usines précises. Ainsi, si les travailleurs de plusieurs fournisseurs de pièces indépendants subissent des effets négatifs dans la même région géographique, ils pourront tous demander de l'aide à un centre d'action. Des parties prenantes ont souligné que le modèle de financement actuel signifie que certains travailleurs ayant besoin d'aide se voient refuser l'accès aux installations, car il n'est pas dans le mandat des centres d'action de les aider, même s'il s'agit de travailleurs de l'automobile cherchant un soutien à la suite d'une adaptation de main-d'œuvre. Au fur et à mesure de l'augmentation des perturbations dans les années à venir, cette approche communautaire s'avérera probablement plus flexible par rapport aux besoins de la collectivité, réduisant ainsi l'effort requis par les gouvernements provinciaux pour approuver continuellement de nouveaux sites et emplacements pour les programmes de soutien à l'adaptation.

Créer des mesures incitatives financières pour que les gens de métier qui prennent leur retraite retournent dans les collèges en tant qu'instructeurs afin qu'ils puissent superviser les nouveaux étudiants/leur transmettre leurs connaissances :

Les travailleurs qui approchent de l'âge de la retraite peuvent être de plus en plus incertains sur la manière de continuer à contribuer à leurs domaines professionnels. En outre, les exigences du travail par quarts de travail s'avèrent difficiles pour les personnes souffrant de douleurs chroniques ou ayant d'autres problèmes de santé. Toutefois, ces personnes peuvent toujours contribuer en tant qu'instructeurs aux étudiants des EEPS qui souhaitent entrer dans le secteur automobile. Cette contribution est toujours bénéfique pour le secteur, car les parties prenantes ont souligné l'importance de maintenir les travailleurs plus âgés engagés dans la formation de la prochaine génération de travailleurs. Afin d'encourager leur transition vers l'enseignement, le présent rapport recommande de créer des mesures incitatives financières pour que les retraités récents retournent sur le marché du travail en tant qu'instructeurs dans les EEPS ou mentors dans le cadre de cours de formation syndicaux ou autres cours de formation privés. Cela permettrait aux étudiants de bénéficier de l'expérience et de la sagesse de professionnels plus âgés, aiderait les EEPS à embaucher de nouveaux travailleurs et offrirait des revenus et des occasions supplémentaires aux travailleurs qui cherchent à quitter le marché du travail.

Conclusion

L'évolution du secteur automobile ne doit pas désavantager les travailleurs de la province. Compte tenu de la demande de main-d'œuvre et des nouveaux investissements dans le secteur, les perspectives économiques pour les professionnels qui recherchent des rôles dans la chaîne d'approvisionnement automobile de l'Ontario sont sans doute les plus solides des 20 dernières années. Cependant, l'industrie évolue rapidement, tout comme le paysage de l'emploi. La croissance de la main-d'œuvre au Canada est aujourd'hui constituée à 80 % de nouveaux arrivants.[144] Les carrières ne sont plus façonnées principalement par la loyauté d'un employé envers une seule organisation. Le nombre de départs à la retraite augmente et la numérisation crée un besoin de nouvelles compétences chez les nouveaux travailleurs. Les entreprises consultées dans le cadre de cette étude ont mentionné que leurs besoins en nouveaux travailleurs étaient devenus urgents et que les travailleurs qu'elles embauchaient étaient de plus en plus nouveaux dans le pays, avaient des antécédents différents de ceux des années passées et recherchaient une certaine flexibilité pour les aider à concilier leurs exigences professionnelles et personnelles.

Les décideurs politiques, les leaders de l'industrie et les parties prenantes de la société civile doivent s'assurer qu'ils agissent rapidement pour proposer des solutions. Si presque aucun des défis auxquels les parties prenantes sont confrontées tout au long de leur carrière n'est nouveau, certains sont plus pertinents pour le secteur automobile, et les mesures décrites dans le présent rapport peuvent contribuer à atténuer leurs effets néfastes. Relever des défis tels que la sécurité d'emploi, la diversité des genres au sein du secteur et les obstacles rencontrés par les étudiants étrangers contribuera à rendre le secteur plus attrayant pour les jeunes qui envisagent de faire carrière au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'automobile.

Pour les travailleurs plus expérimentés, l'évolution des conditions d'emploi et les obstacles rencontrés par les nouveaux arrivants s'avéreront deux obstacles critiques à surmonter pour que les employeurs et les décideurs politiques puissent remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Quant aux travailleurs qui envisagent de prendre leur retraite, l'industrie devrait veiller à ce qu'ils aient la possibilité de transmettre leurs connaissances auprès d'étudiants ou de jeunes travailleurs, et à ce qu'on ne leur demande pas de travailler dans des milieux qui les exposent à des risques. Si tous ces obstacles à la réussite sont surmontés et que le secteur peut être préparé à l'avenir pour permettre aux travailleurs de prospérer, la transition du secteur vers une économie propre peut être synonyme de prospérité pour les entreprises, les travailleurs et l'Ontario dans son ensemble. Dans le cas contraire, les efforts relativement modestes requis pour former et relever les compétences pourraient constituer un obstacle insurmontable à la croissance et à la décarbonation du Canada.

Notes de fin

1 Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité.https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

2 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

3 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

4 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2019). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Wage Report*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend_Wage-Report.pdf

5 Les ateliers et les entretiens avec les parties prenantes ont été menés avant la conclusion d'ententes entre Unifor et les constructeurs automobiles à l'automne 2023, et le présent rapport reconnaît que les perspectives peuvent avoir évolué depuis.

6 NextStar Energy Inc. est le nom de la coentreprise constituée par LG et Stellantis qui construit actuellement une usine de production de batteries dans la région de Windsor.

7 Augustine, T., Kendrick, M., Khan, A., McNally, J., Newcombe, G., Okeke, C. et Renzetti, N. (2023). *Prêtes pour des emplois verts – Dans quelle mesure les régions du Canada sont-elles prêtes à attirer et à soutenir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour atteindre les objectifs climatiques et stimuler une croissance propre?* Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://placecentre.smartprosperity.ca/ready-for-green-jobs/

8 Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

9 Guichet-Emplois. (2022). Emploi et Développement social Canada. *Fabrication de véhicules automobiles, de châssis, de remorques et de pièces (codes 3361-3363 du SCIAN) : Ontario 2022-2024 [profil sectoriel].* Extrait le 19 mai 2023 : https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/fabrication-d'automobiles.

10 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

11 Guichet-Emplois. (2022). Emploi et Développement social Canada. *Fabrication de véhicules automobiles, de châssis, de remorques et de pièces (codes 3361-3363 du SCIAN) : Ontario 2022-2024 [profil sectoriel].* Extrait le 19 mai 2023 : https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/fabrication-d-automobiles

12 Guichet-Emplois. (2022). Emploi et Développement social Canada. *Fabrication de véhicules automobiles, de châssis, de remorques et de pièces (codes 3361-3363 du SCIAN) : Ontario 2022-2024 [profil sectoriel].* Extrait le 19 mai 2023 : https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/fabrication-d-automobiles

13 Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Tableau 98-10-0449-01 : Groupe de base des professions selon la situation d'activité, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties* [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://doi.org/10.25318/9810044901-fra. Pour en apprendre davantage sur les critères de sélection, voir Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité.https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

14 Super, D. E. (1953). A Theory of vocational development. *American Psychologist*. vol. 8, no 5, p. 185–190. https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.1037/h0056046.

15 Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e édition, p. 197-26.

16 Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e édition, p. 197-26

17 Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1.; Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e édition, p. 197-26.

18 Les auteurs du rapport reconnaissent que ce terme pourrait être perçu comme péjoratif. Un terme plus approprié et plus moderne pour les personnes se trouvant à cette étape serait NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation).

19 Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1.

20 Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1.

21 Riverin-Simard, D. (décembre 1990). « Adult Vocational Trajectory ». *The Career Development Quarterly*, vol. 39, no 2. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00834.x

22 Super, D.E. et Bowlsbey, J.A. (1979). *Guided career exploration*. Cleveland, OH: The Psychological Corporation; Harris-Bowlsbey, J. (1984): The Computer as a Tool in Career Guidance Programs. Dans Gysbers, N.C., et al. : Designing Careers. San Francisco: Jossey-Bass.

23 L'orientation fait référence à une pratique aujourd'hui abandonnée dans les écoles secondaires de l'Ontario, selon laquelle les élèves choisissaient une filière « universitaire » ou « appliquée » lorsqu'ils commençaient leurs études secondaires. L'objectif était de préparer les élèves à poursuivre des études postsecondaires universitaires ou à entrer plus rapidement dans une école professionnelle ou technique. Cette pratique a été officiellement abandonnée en 2021, en partie en raison de l'opposition massive des communautés noires de l'Ontario, qui estimaient qu'en raison des perceptions biaisées des enseignants et des administrateurs concernant les capacités et le potentiel limités des élèves noirs, cette pratique était discriminatoire et utilisée pour orienter les élèves noirs vers la filière non universitaire. Néanmoins, certains étudiants actuels (et de nombreux anciens diplômés) ont été touchés par ce système, ce qui le rend pertinent pour le présent rapport. CBC News. (11 novembre 2021). Ontario to end academic streaming for Grade 9 students starting next school year | CBC News. Canadian Broadcasting Corporation. https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-schools-streaming-academic-applied-1.6245612

24 Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario – Bienvenue au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). (n.d.). Extrait le 11 septembre 2023 : https://www.oyap.ca.

25 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

26 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

27 Informations tirées d'une enquête du Centre PLACE, d'entretiens avec des parties prenantes et d'ateliers organisés en mars 2023.

28 Forum Research. (5 juillet 2019). Majority of Canadians Do Not Think Jobs in Canada's Auto Sector are Secure [communiqué de presse]. Forum Research Inc. https://poll.forumresearch.com/data/6baa4f52-2303-4de9-b699-5ff31ff786c0Auto%20Sector%20News%20Release%20July%205%202019.pdf

29 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

30 Zeman, K. et Frenette, M. (2021). Chapitre 3 : Les jeunes et l'éducation au Canada. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00003-fra.htm; Deussing, M.-A. (2015). Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades: Results from the 2012 Programme for International Student Assessment (PISA). Emploi et Développement social Canada. https://saskapprenticeship.ca/wp-content/uploads/2020/08/Attitudes-and-perceptions-of-Canadian-youth-towards-careers-in-the-trades_EN_Final-3.pdf

31 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

32 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

33 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

34 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

35 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

36 Informations tirées d'entretiens avec des parties prenantes du Centre PLACE et d'ateliers organisés en mars 2023.

37 Réseau ontarien d'innovation pour les véhicules (ROIV). (2022). Regional Future Workforce Program. Extrait le 12 septembre 2023 : https://www.ovinhub.ca/programs/regional-future-workforce-program/

38 Réseau ontarien d'innovation pour les véhicules (ROIV). (2022). Regional Future Workforce Program. Extrait le 12 septembre 2023 : https://www.ovinhub.ca/programs/regional-future-workforce-program/

39 Ministère ontarien de l'Éducation. (10 mars 2021). L'Ontario prépare les élèves aux emplois de l'avenir [communiqué de presse]. Extrait le 12 septembre 2023 : https://news.ontario.ca/fr/release/1002810/lontario-prepare-les-eleves-aux-emplois-de-lavenir (10 mars 2023). Ontario introducing mandatory technology credit for high school students | CBC News. Canadian Broadcasting Corporation. Extrait le 11 octobre 2023 : https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-technology-credit-1.6774595

40 C.B.C. (8 mars 2023). Ontario to allow Grade 11 students to enter full-time skilled trades apprenticeships | CBC News. CBC. https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/grade-11-apprenticeship-programs-ontario-labour-1.6771809

41 Statistique Canada. (2023). Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://doi.org/10.25318/1410041601-FRA

42 Statistique Canada. (2023). Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://doi.org/10.25318/1410041601-FRA

43 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2020). Women's Participation in Canada's Automotive Industry. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend-report-Diversity-Women-in-Auto-May27-2020-final.pdf

44 https://ccwestt.org/#:~:text=The%20Canadian%20Coalition%20of%20Women,Trades%20and%20Technology%20(SETT)

45 Mellor, S. 1995. « Gender composition and gender representation in local unions: Relationships between women's participation in local office and women's participation in local activities ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, no 6, p. 706–720. https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.6.706; Miner-Rubino, K. et Cortina, L. M. (2004). « Working in a context of hostility toward women: implications for employees' well-being ». *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 9, no 2, p. 107–122. https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.107.

46 Skilled Trades College of Canada. « Why more women are considering careers in the trades ». (16 février 2023). *Skilled Trades College of Canada*. Extrait le 12 septembre 2023 : https://www.skilledtradescollege.ca/blog/women-in-skilled-trades

47 How GM Oshawa scored a victory for gender equality | Automotive News Canada (autonews.ca). https://canada.autonews.com/automakers/how-gm-oshawa-scored-victory-gender-equality

48 Melynchuk, J. (1er février 2022). GM Canada just rocked the industry, and it might already be story of the year. Automotive News Canada. Extrait le 13 septembre 2023 : https://canada.autonews.com/opinion/gm-canada-just-rocked-industry-and-it-might-already-be-story-year

49 Kennedy, D. (21 janvier 2022). How GM Oshawa scored a victory for gender equality. Automotive News Canada. Extrait le 13 septembre 2023 : https://canada.autonews.com/automakers/how-gm-oshawa-scored-victory-gender-equality

50 General Motors. (n.d.). GM Joins the Gender and Diversity KPI Alliance. [communiqué de presse]. Extrait le 12 septembre 2023 : https://news.gm.com/public/us/en/gm/home/newsroom.detail.html/Pages/news/us/en/2021/mar/0308-kpi-alliance.html

51 En date de mars 2023.

52 Wallcraft, S. (9 mars 2021). How Honda Canada Manufacturing doubled female employment in entry-level jobs in 3 years. Automotive News Canada. Extrait le 12 septembre 2023 : https://canada.autonews.com/automakers/how-honda-canada-mfg-doubled-female-employment-entry-level-jobs-3-years

53 Compétences Ontario. (n.d.) Initatives pour les jeunes femmes. Compétences Ontario. Extrait le 12 septembre 2023 : https://www.skillsontario.com/initiatives-pour-les-jeunes-femmes.

54 Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité.https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

55 Basiri, M. (31 août 2023). « International Students Can Bridge the Gap in Canada's Skilled Trades Workforce Demand ». *ApplyBoard*. https://www.applyboard.com/applyinsights-article/international-students-can-bridge-the-gap-in-canadas-skilled-trades-workforce-demand

56 Commission ontarienne des droits de la personne. (1er février 2013). Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » | Commission ontarienne des droits de la personne. Extrait le 12 octobre 2023 : https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-liés-à-l'«-expérience-canadienne-»-

57 Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. (20 mars 2023). *Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs* [communiqué de presse]. Extrait le 13 septembre 2023 : https://news.ontario.ca/fr/backgrounder/1002846/loi-de-2023-visant-a-oeuvrer-pour-les-travailleurs

58 Informations tirées d'ateliers organisés avec des parties prenantes du Centre PLACE en mars 2023.

59 Informations tirées d'ateliers organisés avec des parties prenantes du Centre PLACE en mars 2023.

60 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (13 août 2018). *Travailler au Canada après l'obtention de votre diplôme : au sujet du permis de travail postdiplôme* [lancement de service]. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/au-sujet.html

61 Super, D. E. et Jordaan, J. P. (1973). « Career development theory ». *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 1, no 1, p. 3–16. https://doi.org/10.1080/03069887308259333.

62 Super, D. E. (1980). « A life-span, life-space approach to career development ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1; Super, D. E. (1990). « A life-span, life-space approach to career development ». Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e éd., p. 197-26.

63 Cotton, J. L. et Tuttle, J. M. (1986). « Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research ». *Academy of Management Review*, vol. 11, no 1, p. 55–70. https://doi.org/10.2307/258331; Tett, R. P. et Meyer, J. P. (1993). « Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings ». *Personnel Psychology*, vol. 46, no 2, p. 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x; Trevor, C. (2001). « Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover ». *Academy of Management Journal*, vol. 44, no 4, p. 621–639. https://doi.org/10.2307/3069407; Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. et Moeyaert, B. (2009). « Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives ». *Vocations and Learning*, no 2, p. 195–215. https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7

64 Super, D. E. (1990). « A life-span, life-space approach to career development ». Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e éd., p. 197-26; Walker, J. W. (2001). « Zero defections? ». *Human Resource Planning*, vol. 24, no 1, p. 6–8; Walker, J. W. (2001). « Zero defections? ». *Human Resource Planning*, vol. 24, no 1, p. 6–8; Super, D. E. (1990). « A life-span, life-space approach to career development ». Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e éd., p. 197-26.

65 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

66 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

67 UNIFOR. (24 septembre 2023). Bargaining update #19: Contract ratification with Ford—Unifor Auto Talks 2023 [communiqué de presse]. Extrait le 3 octobre 2023 : https://autotalks.uniforautohub.ca/bargaining_update_19

68 UNIFOR. (24 septembre 2023). Bargaining update #19: Contract ratification with Ford—Unifor Auto Talks 2023 [communiqué de presse]. Extrait le 3 octobre 2023 : https://autotalks.uniforautohub.ca/bargaining_update_19

69 UNIFOR. (24 septembre 2023). Bargaining update #19: Contract ratification with Ford—Unifor Auto Talks 2023 [communiqué de presse]. Extrait le 3 octobre 2023 : https://autotalks.uniforautohub.ca/bargaining_update_19

70 Frank, K. et Frenette, M. (2019). *Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?* Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019008-fra.htm

71 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023. Il convient de noter que les auteurs du rapport n'ont pas été en mesure de trouver des données sur les taux de rétention pour valider cette affirmation.

72 Statistique Canada. (22 mars 2023). Le Quotidien – Estimations de la population du Canada : croissance démographique record en 2022. Gouvernement du Canada. Extrait le 19 septembre 2023 : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230322/dq230322f-fra.htm

73 Statistique Canada. (26 octobre 2022). Le Quotidien – Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens. Gouvernement du Canada. Extrait le 19 septembre 2023 : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm

74 Les 'immigrants récents' sont définis par Statistique Canada comme des personnes ayant obtenu le statut d'immigrant reçu ou de résident permanent au cours des cinq années précédant un recensement.

75 Statistique Canada. (26 octobre 2022). Le Quotidien – Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens. Gouvernement du Canada. Extrait le 19 septembre 2023 : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm

76 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2014). *Programme des résidents permanents : Catégories de l'immigration économique [description de programme]*. Gouvernement du Canada. Extrait le 19 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/resdience-permanente/categories-immigration-economique.html

77 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2013). *Admissibilité au Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (Entrée express).* Gouvernement du Canada. Extrait le 20 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/metiers-specialises.html

78 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Le Canada ouvre de nouveaux volets d'immigration économique pour les réfugiés qualifiés et les autres personnes déplacées* [communiqué de presse]. Gouvernement du Canada. Extrait le 19 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/06/le-canada-ouvre-de-nouveaux-volets-dimmigration-economique-pour-les-refugies-qualifies-et-les-autres-personnes-deplacees.html

79 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Rondes d'invitations dans le cadre d'Entrée express : Sélection axée sur les catégories (ensembles).* Gouvernement du Canada. Extrait le 18 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/soumettre-profil/selections-candidats/selection-axee-ensembles.html

80 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (1er août 2023). *Le Canada annonce les toutes premières invitations à Entrée express pour les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés* [communiqué de presse]. Gouvernement du Canada. Extrait le 18 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/08/le-canada-annonce-les-toutes-premieres-invitations-a-entree-express-pour-les-nouveaux-arrivants-ayant-de-lexperience-dans-les-metiers.html

81 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Rondes d'invitations dans le cadre d'Entrée express : Sélection axée sur les catégories (ensembles).* Gouvernement du Canada. Extrait le 18 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/soumettre-profil/selections-candidats/selection-axee-ensembles.html

82 Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. (18 mars 2023). *La province construit l'Ontario en doublant l'immigration économique* [communiqué de presse]. Salle de presse du gouvernement de l'Ontario. Extrait le 19 septembre 2023 : https://news.ontario.ca/fr/release/1002844/la-province-construit-lontario-en-doublant-limmigration-economique

83 Cette étude a été appliquée dans le cadre de tous les programmes susmentionnés, à l'exception du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique.

84 Hou, F., Picot G. et Xu, L. (2021). *Résultats sur le marché du travail des immigrants économiques dans les métiers spécialisés.* Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021011/article/00003-fra.htm; OCDE (2019). Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019. Recruiting Immigrant Workers. OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/4abab00d-en.

85 Métiers spécialisés Ontario. (n.d.). *Évaluation d'équivalence professionnelle*. Métiers spécialisés Ontario. Extrait le 7 juin 2023 : https://www.skilledtradesontario.ca/fr/travailleurs-experimentes/evaluation-dequivalence-professionnelle/

86 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE et de discussions ultérieures avec des parties prenantes.

87 Commentaires de parties prenantes tirés d'ateliers organisés par l'IIP en mars 2023.

88 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2007*). Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et déterminer comment embaucher un travailleur étranger temporaire* [lancement de service]. Gouvernement du Canada. Extrait le 20 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail.html

89 Emploi et Développement social Canada. (2015). *Embaucher un travailleur qualifié et l'appui de la résidence permanente : Apercu* [description de programme]. Gouvernement du Canada. Extrait le 20 septembre 2023 : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/permanent.html

90 Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité.https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

91 Survey on Skills and Labour Needs in Ontario ZEV and Battery Manufacturing. (2023). Centre PLACE.

92 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

93 Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario. (n.d.). *Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.* Gouvernement de l'Ontario. Extrait le 6 octobre 2023 : https://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/cojg/.

94 Collèges et instituts Canada. (2021). Cadre national sur les microcertifications. Collèges et instituts Canada. Extrait le 2 octobre 2023 : https://www.collegesinstitutes.ca/colleges-instituts-communaute/avantages-formation-collegiale/cadre-national-sur-les-microcertifications/.

95 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

96 Ministère de l'Éducation. (2021). *National Microcredentials Framework* – ministère de l'Éducation, gouvernement australien. Gouvernement de l'Australie. Extrait le 6 avril 2023 : https://www.education.gov.au/higher-education-publications/resources/national-microcredentials-framework; New Zealand Qualifications Authority. (n.d.). Micro-credential approval, accreditation and listing: NZQA. NZQA. Extrait le 6 avril 2023 : https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/.

97 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

98 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

99 Super, D. E. (1980). « A life-span, life-space approach to career development ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

100 Super, D. E. (1980). « A life-span, life-space approach to career development ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no 3, p. 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

101 Friedmann, E. A. et Havighurst, R. J. (1954). *The meaning of work and retirement*. The University of Chicago Press.; O'Toole, J., et al. *Work in America.* Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1973; Super, D. E. (1990). « A life-span, life-space approach to career development ». Dans D. Brown et L. Brooks (éd.) 2e édition, p. 197-26.

102 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). Automotive Industry Labour Market Analysis: *Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary.* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

103 Informations tirées d'ateliers organisés par l'IIP. Mars 2023.

104 Enquête sur la construction de VZE et la fabrication de batteries du Centre PLACE, 2023.

105 Informations tirées d'ateliers organisés par l'IIP en mars 2023.

106 Informations tirées d'ateliers organisés par l'IIP. Mars 2023.

107 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

108 Dimovski, V., Grah, B., Colnar, S. et Bogataj, D. (2019). « Age Management of Industrial Workers Based on the Multiple Decrement Modelling ». *Procedia Manufacturing*, vol. 39, p. 1455–1463. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.01.303

109 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

110 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

111 Dimovski, V., Grah, B., Colnar, S. et Bogataj, D. (2019). « Age Management of Industrial Workers Based on the Multiple Decrement Modelling ». *Procedia Manufacturing*, vol. 39, p. 1455–1463. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.01.303

112 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

113 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

114 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

115 Sippli, K., Schmalzried, P., Rieger, M. A. et Voelter-Mahlknecht, S. (2021). « Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany ». *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94, no 5, p. 919–933. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x

116 Les processus d'adaptation de main-d'œuvre diffèrent des approches d'évitement des licenciements, qui visent à maintenir les travailleurs dans leur emploi actuel ou futur grâce à une meilleure coordination, à une meilleure planification et à des investissements ciblés dans le recyclage et le soutien social. Les modèles d'évitement des licenciements ont gagné en popularité ces dernières années et leur faisabilité devrait être étudiée au Canada.

117 Entretien avec des parties prenantes, juillet 2023.

118 Informations tirées d'ateliers organisés par l'IIP en mars 2023.

119 Entretien avec des parties prenantes, juillet 2023.

120 Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. (n.d.). *Meilleurs Emplois Ontario*. Gouvernement de l'Ontario. Extrait le 2 octobre 2023 : http://www.ontario.ca/fr/page/meilleurs-emplois-ontario

121 Entretien avec des parties prenantes, juillet 2023.

122 Statistique Canada. (1er juin 2023). *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles* [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr

123 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2019). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Wage Report*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend_Wage-Report.pdf

124 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2022). Automotive Industry Labour Market Analysis: *Youth Employment in Canada's Automotive Manufacturing Industry – An Overview of Demographics, Attitudes and Employer Commentary.* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TREND-REPORT-Youth-June-2020.pdf

125 Statistique Canada. (1er juin 2023). *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles* [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr

126 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

127 Statistique Canada. (1er juin 2023). *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles* [ensemble de données]. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr

128 Canadian Skills Training and Employment Coalition, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre. (2019). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Wage Report*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend_Wage-Report.pdf

129 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

130 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

131 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

132 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

133 Newcombe, G., Okeke, C. et McNally, J. (2023). *Passer à la vitesse supérieure : L'impact sur la main-d'œuvre des efforts déployés par l'Ontario pour construire des véhicules à zéro émission*. Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://institute.smartprosperity.ca/ZEV-Jobs-Skills-Needs

134 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

135 Informations tirées d'ateliers organisés par le Centre PLACE en mars 2023.

136 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2007). *Permis d'études : Obtenez les documents requis* [lancement de service]. Gouvernement du Canada. Extrait le 2 octobre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/permis-etudes/obtenir-documents.html

137 All about Proof of Funds for Intl Students! [blogue]. (n.d.). *Study.Live.Explore.Canada*. Extrait le 9 octobre 2023 : https://www.studyliveexploreca.com/blog/all-about-proof-of-funds-for-intl-students

138 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2007). *Permis d'études : Obtenez les documents requis* [lancement de service]. Gouvernement du Canada. Extrait le 2 octobre 2023 : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyenneté/services/etudier-canada/permis-etudes/obtenir-documents.html

139 Gooch, E., Chaktsiris, M., Jae, K., Patterson, L., Suleman, S., Crawford, M., Cukier, W. et Luke, R. (2022). The Future is Micro: Digital Learning and Micro-credentials for Education, Retraining and Lifelong Learning. Future Skills Centre/Centre des Compétences futures; Steele, E. (2022). 5 Reasons to take a Micro-Credential. Mohawk College. Extrait le 2 octobre 2023 : https://www.mohawkcollege.ca/about/news/blogs/5-reasons-to-take-a-micro-credential.

140 University Professional and Continuing Education Association & Colleges. (n.d.). The Effect of Employer Understanding and Engagement on Non-Degree Credentials. https://collegiseducation.com/resources/effect-of-employer-understanding-and-engagement-non-degree-credentials/; Hollands, F.M, Kazi, A., Javier, K. et Ginsberg, Y.C. (2023). Benefits and Costs of participation in MOOC-based alternative credentials. EDResearcher. Extrait le 2 octobre : https://www.edresearcher.net/2023-1; D'Agostino, S. (2 mars 2023). Microcredentials Confuse Employers, Colleges and Learners. Inside Higher Ed. https://www.insidehighered.com/news/2023/03/03/microcredentials-confuse-employers-colleges-and-learners

141 Augustine, T., Kendrick, M., Khan, A., McNally, J., Newcombe, G., Okeke, C. et Renzetti, N. (2023). *Prêtes pour des emplois verts – Dans quelle mesure les régions du Canada sont-elles prêtes à attirer et à soutenir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour atteindre les objectifs climatiques et stimuler une croissance propre?* Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://placecentre.smartprosperity.ca/ready-for-green-jobs/. En plus, ces deux parcours ne s'appliquent qu'aux professions pour lesquelles il faut un permis, et non aux professions réglementées mais à qualification volontaire.

142 Augustine, T., Kendrick, M., Khan, A., McNally, J., Newcombe, G., Okeke, C. et Renzetti, N. (2023). *Prêtes pour des emplois verts – Dans quelle mesure les régions du Canada sont-elles prêtes à attirer et à soutenir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour atteindre les objectifs climatiques et stimuler une croissance propre?* Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://placecentre.smartprosperity.ca/ready-for-green-jobs/

143 Hou, F., Picot G. et Xu, L. (2021). Résultats sur le marché du travail des immigrants économiques dans les métiers spécialisés. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021011/article/00003-fra.htm

144 Augustine, T., Kendrick, M., Khan, A., McNally, J., Newcombe, G., Okeke, C. et Renzetti, N. (2023). *Prêtes pour des emplois verts – Dans quelle mesure les régions du Canada sont-elles prêtes à attirer et à soutenir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour atteindre les objectifs climatiques et stimuler une croissance propre?* Centre PLACE. Institut de l'IntelliProspérité. https://placecentre.smartprosperity.ca/ready-for-green-jobs/

Smart Prosperity Institute

PLACE Centre
Smart Prosperity Institute

1 Stewart Street, 3rd Floor
Ottawa, ON K1N 6N5