

sommet

sur les
emplois

de
qualité

RAPPORT FINAL

TORONTO (ONTARIO), 3-5 OCTOBRE 2014

Coparrainé par :



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Introduction : Mille voix	Renforcer l'inclusion et l'égalité	Présentations et panels	Ateliers	Principaux thèmes identifiés	Séance de discussion ouverte du dimanche	Symposium de recherche	La voie à suivre	Remerciements
---------------------------	------------------------------------	-------------------------	----------	------------------------------	--	------------------------	------------------	---------------

Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Table des matières

Introduction : Mille voix 1

Renforcer l'inclusion et l'égalité 6

Présentations et panels 9

 Débat d'ouverture du vendredi soir 9

 Panel de discussion sur les emplois de qualité 11

 Van Jones – Conférencier principal 12

 Kathleen Wynne – Conférencière principale 13

Ateliers 14

Principaux thèmes identifiés : 17

 Thème 1 : 17

Étendre les normes d'emplois imposées par la loi à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec une meilleure application et une connaissance plus approfondie (tant chez les travailleurs que les employers) des droits légaux des travailleuses et travailleurs.

 Thème 2 : 18

Offrir l'accès à la formation et à l'éducation postsecondaire, assorti d'opportunités plus concrètes de lier cette formation aux emplois de qualité.

 Thème 3 : 19

Établir des points de référence de ce qui constitue un salaire décent en tenant compte des coûts réels afférents à l'éducation des enfants et à une pleine participation à la vie de la société.

 Thème 4 : 20

Faire en sorte que les services et programmes publics créent et soutiennent des emplois de qualité, et que le secteur public soit un chef de file sur le plan de la qualité des emplois.

 Thème 5 : 20

Gérer de manière active les forces du marché et établir attentivement des mesures fiscales incitatives pour atteindre l'objectif de créer des emplois de qualité et maximiser les avantages économiques nets.

 Thème 6 : 21

Établir un équilibre adéquat entre les stratégies nationales et régionales de création d'emplois de qualité.

 Thème 7 : 22

Ajouter de la valeur à nos ressources naturelles afin de maximiser les avantages économiques découlant des industries des ressources naturelles et de mieux soutenir les économies régionales.

 Thème 8 : 22

Soutenir la croissance de l'économie verte et la création d'emplois « verts » de qualité pour protéger notre planète et favoriser en même temps les emplois de qualité.

Thème 9 : 23

Développer de meilleures manières de syndiquer et de représenter collectivement les travailleuses et travailleurs marginalisés et occupant des emplois précaires.

Thème 10 : 24

Créer des partenariats entre les collectivités, les entreprises, les institutions d'éducation, les syndicats et les gouvernements pour que le marché du travail soit plus stable, inclusif et prospère.

Séance de discussion ouverte du dimanche 25

Symposium de recherche 29

La voie à suivre 30

Remerciements 32

Le vendredi 3 octobre

De 9h à 9h30 : Accueil
De 9h30 à 9h45 : Accueil autonome
Jeanne Dufour, vice du Conseil exécutif de l'Université

De 9h45 à 10h45 : Matin de réseautage et d'inspiration
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

De 10h45 à 11h30 : Débat sur les emplois de qualité
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario

De 11h30 à 12h30 : Déjeuner
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson

De 12h30 à 13h30 : Déjeuner
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson

De 13h30 à 14h30 : Ateliers thématiques – Examiner les enjeux
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)

De 14h30 à 15h30 : Ateliers – De quoi avons-nous besoin?
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)

De 15h30 à 16h30 : Ateliers – De quoi avons-nous besoin?
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)

Le samedi 4 octobre – avant-midi

De 9h à 9h30 : Accueil
De 9h30 à 9h45 : Accueil autonome
Jeanne Dufour, vice du Conseil exécutif de l'Université

De 9h45 à 10h45 : Matin de réseautage et d'inspiration
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
Alicia Bhatti, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

De 10h45 à 11h30 : Débat sur les emplois de qualité
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario
Steph Merriman, directrice de Centre canadien de politiques alternatives et de l'Ontario

De 11h30 à 12h30 : Déjeuner
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson

De 12h30 à 13h30 : Déjeuner
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson
L'Université Ryerson

De 13h30 à 14h30 : Ateliers thématiques – Examiner les enjeux
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)

De 14h30 à 15h30 : Ateliers – De quoi avons-nous besoin?
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)

De 15h30 à 16h30 : Ateliers – De quoi avons-nous besoin?
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)

Le samedi 4 octobre – après-midi

De 13h45 à 15h : Ateliers thématiques – Examiner les enjeux
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)
Les emplois nets et la nouvelle économie (Eliane Blumel)

De 15h15 à 16h30 : Ateliers – De quoi avons-nous besoin?
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)
De quoi avons-nous besoin? (Eliane Blumel)

Le samedi 4 octobre – soirée

De 18h à 19h30 : Accueil
De 19h30 à 20h : Accueil autonome
Jeanne Dufour, vice du Conseil exécutif de l'Université

De 20h à 21h30 : Dîner
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration

De 21h30 à 22h30 : Dîner
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration

De 22h30 à 23h30 : Dîner
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration
Dîner de réseautage et d'inspiration



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Introduction : Mille voix

Du 3 au 5 octobre 2014, plus de mille Canadiennes et Canadiens de tous les horizons et toutes les régions du pays se sont réunis dans l'ancien édifice des Maple Leaf Gardens de Toronto pour entamer un dialogue important sur l'avenir de l'emploi au sein de l'économie canadienne.

Il s'agissait du **Sommet sur les emplois de qualité**, parrainé par une coalition diversifiée (dont Unifor, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, le Centre canadien de politiques alternatives, le Centre de recherche sur les relations syndicales-patronales et la chaire TCA-Sam Gindin en justice sociale de l'Université Ryerson).

Le public comprenait des dirigeants et militants d'un vaste éventail d'organisations communautaires, de syndicats de travailleurs et des associations d'étudiants, ainsi que des mouvements promouvant l'égalité et la justice sociale. Il y avait aussi plusieurs « suspects inhabituels » dans l'audience : des dirigeants d'entreprise et d'institutions d'études postsecondaires, des élus, des experts en formation et en emploi, et même des PDG de grandes sociétés ainsi que la première ministre de l'Ontario.

La mission du Sommet : réunir des représentants d'un échantillon diversifié d'intervenants économiques pour montrer que les Canadiennes et Canadiens partagent un intérêt commun à créer un marché de l'emploi plus vigoureux, inclusif et stable, et pour démontrer que nous avons beaucoup de bonnes idées sur comment atteindre cet objectif en particulier.

Affirmer que le marché du travail au Canada est confronté à de nombreux défis n'a rien de nouveau. Nous savons tous que le taux de chômage est nettement trop élevé; les derniers traditionnellement embauchés et les premiers licenciés le savent encore mieux (notamment les jeunes travailleuses et travailleurs, les étudiants et étudiantes, les femmes, les personnes ayant une incapacité, les travailleuses et travailleurs racialisés et autochtones). Les statistiques officielles sur le chômage ne représentent que la pointe de l'iceberg. Elles ne tiennent pas compte des personnes qui ont abandonné leur recherche d'un emploi non-existant, qui sont sous-employées dans des postes marginaux (où leurs compétences et véritable potentiel ne sont pas utilisés), ou qui tentent de joindre les deux bouts en ayant de multiples contrats à temps partiel ou irréguliers.

De la même manière, nous savons tous que les inégalités ont augmenté au Canada. L'écart entre les riches et les pauvres s'est accru à tel point qu'il menace la cohésion sociale et le progrès économique. Encore une fois, ce problème n'est pas éprouvé de manière égale : le poids est plus lourd chez les Canadiennes et Canadiens provenant des groupes plus durement touchés (les femmes, les nouveaux arrivants, les travailleuses et travailleurs racialisés, autochtones, jeunes, et ceux ayant une incapacité).



Ces problèmes ne sont pas nouveaux, ni surprenants. Or, le débat public au sujet de la crise de l'emploi au Canada se concentre trop sur les reproches et la division. Blâmer les impôts pour expliquer le problème. Blâmer les syndicats. Blâmer les règlements. Blâmer les immigrants. Blâmer les gouvernements. Blâmer les personnes sans emploi pour leur présumé manque de motivation ou blâmer d'autres boucs émissaires imaginaires.

En contraste, notre vision propose que les intervenants et groupes concernés se réunissent pour explorer leurs intérêts communs à l'égard d'un marché du travail qui soit plus favorable pour tous les Canadiens et Canadiennes.

Nous avons besoin d'un plus grand nombre d'emplois. Nous avons aussi besoin d'emplois de meilleure qualité. Et nous avons besoin de faire en sorte que tous les Canadiens et Canadiennes aient un accès égal à ces emplois, notamment ceux provenant de groupes traditionnellement exclus ou sous-représentés.



Le marché du travail doit s'appuyer sur le savoir, les compétences et le potentiel productif des Canadiennes et Canadiens. Notre main-d'œuvre est la plus éduquée au monde. Nos jeunes, en particulier, sont plus compétents et innovateurs que toute autre génération. Il n'y a pas de pénurie de potentiel parmi les travailleuses et travailleurs canadiens. Il y a juste une pénurie de plateformes pour ce potentiel.

Nous avons aussi besoin d'une économie qui mobilise l'incroyable richesse humaine, naturelle et culturelle du pays, et qui s'en sert pour améliorer notre bien-être économique, social et environnemental. Une économie qui établit les liens nécessaires entre ce que nous avons et ce dont nous avons besoin.

Après tout, les économies les plus prospères dans le monde aujourd'hui proviennent de pays qui ont créé des partenariats efficaces et durables entre tous les intervenants économiques, plutôt qu'en cherchant à blâmer les autres ou en s'écrasant les uns et les autres.

L'objectif du Sommet sur les emplois de qualité consistait à assembler tous les « ingrédients » de l'économie du Canada – les entreprises, les gouvernements, les syndicats, les étudiantes et étudiants, les collectivités – et à commencer à imaginer une recette économique plus efficace et inclusive. Le thème des « suspects inhabituels » ou de « l'étrange ménage » est un thème que nous avons accueilli et nourri. Le panel de clôture du Sommet le dimanche matin était impressionnant et diversifié : des PDG, des présidents de syndicat, des organisateurs communautaires, d'anciens maires et des environnementalistes. Ils ont trouvé plusieurs terrains d'entente et créé une dynamique autour d'une vision commune d'un marché du travail productif, prospère et inclusif.

S'ils y sont arrivés, le Canada peut le faire aussi.

En réunissant ces intervenants d'horizons divers, les parrains du Sommet espéraient aussi démontrer à nos dirigeants politiques qu'un meilleur avenir économique repose sur la collaboration et les partenariats. De fait, nos gouvernements devraient peut-être organiser plus de regroupements et de discussions comme celle-ci à l'avenir, et endosser vigoureusement la vision de partenariat et de collaboration promue au Sommet.

Les avantages d'une économie axée sur les emplois de qualité sont vastes et multiples. Améliorer la quantité des emplois, la qualité et la sécurité des emplois, ainsi que l'accès aux opportunités d'emplois

de qualité pour tous les Canadiens et Canadiennes va permettre d'établir les fondements économiques d'une société qui est :

1. prospère,
2. plus égale et inclusive,
3. plus pacifique,
4. plus saine,
5. pouvant payer des impôts pour soutenir l'offre de services publics de qualité,
6. pouvant faire les investissements nécessaires dans le développement durable et la protection de l'environnement,
7. pouvant tirer le meilleur parti de nos capacités communes à apprendre, à innover et à produire.

Le Sommet sur les emplois de qualité a fourni un espace pour tenir une discussion fondée sur une véritable collaboration : le travail patient et attentif nécessaire pour trouver des solutions et bâtir la confiance parmi de multiples intervenants. L'événement comprenait des conférenciers principaux et des panels d'experts, il a suscité des idées et des perspectives qui ont pu être prises en considération et débattues par les déléguées et délégués.

Le Sommet a aussi fait place à un processus novateur et participatif d'ateliers en petits groupes, ce qui n'était pas une mince tâche pour un regroupement de plus de 1 000 participantes et participants! Les déléguées et délégués ont entamé littéralement des centaines de conversations entre eux, discutant des actions et solutions possibles autour de six grands sujets. Toutes ces conversations tenues dans les ateliers ont été enregistrées en détail et dégagées (elles sont toutes résumées aussi dans les annexes détaillées qui accompagnent la version en ligne de ce rapport).

Le principal objectif du Sommet n'était pas de développer un programme politique détaillé. Il s'agissait de montrer que divers intervenants peuvent se réunir, tenir un dialogue productif et respectueux, et identifier des sujets centraux de préoccupations et consensus communs.

Néanmoins, grâce au processus unique qui s'est déroulé pendant cette fin de semaine-là, plusieurs thèmes dégagés ont pu refléter les convictions communes de la plupart des déléguées et délégués. Les thèmes suivants et les actions ont été révisés par les déléguées et délégués lors de la séance de clôture le dimanche matin. À notre avis, ils constituent un « bon départ » : une liste initiale de politiques et de pratiques à mettre en branle, qui ont le potentiel de créer un meilleur marché de l'emploi pour l'avenir.

- Étendre les normes d'emplois imposées par la loi à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec une meilleure application et une connaissance plus approfondie (tant chez les travailleurs que les employeurs) des droits légaux des travailleuses et travailleurs.
- Offrir l'accès à la formation et à l'éducation postsecondaire, assorti d'opportunités plus concrètes de lier cette formation aux emplois de qualité.
- Établir des points de référence de ce qui constitue un salaire décent en tenant compte des coûts réels afférents à l'éducation des enfants et à une pleine participation à la vie de la société.
- Faire en sorte que les services et programmes publics créent et soutiennent des emplois de qualité, et que le secteur public soit un chef de file sur le plan de la qualité des emplois.
- Gérer de manière active les forces du marché et établir attentivement des mesures fiscales incitatives pour atteindre l'objectif de créer des emplois de qualité et maximiser les avantages économiques nets.
- Établir un équilibre adéquat entre les stratégies nationales et régionales de création d'emplois de qualité.
- Ajouter de la valeur à nos ressources naturelles afin de maximiser les avantages économiques découlant des industries des ressources naturelles et de mieux soutenir les économies régionales.

- Soutenir la croissance de l'économie verte et la création d'emplois « verts » de qualité pour protéger notre planète et favoriser en même temps les emplois de qualité.
- Développer de meilleures manières de syndiquer et de représenter collectivement les travailleuses et travailleurs marginalisés et occupant des emplois précaires.
- Créer des partenariats entre les collectivités, les entreprises, les institutions d'éducation, les syndicats et les gouvernements pour que le marché du travail soit plus stable, inclusif et prospère.

Chacun de ces thèmes est discuté plus en détail ci-dessous, avec de la documentation de soutien présentée dans les annexes en ligne (qui documentent les comptes rendus écrits et verbaux de toutes les séances en petits groupes tenues au Sommet). Les sections suivantes de ce rapport résument aussi les principaux points soulevés par les conférenciers et les panels d'experts du Sommet.

Aucun des milliers de déléguées et délégués présents au Sommet sur les emplois de qualité ne voulait que le processus s'arrête à cette seule fin de semaine. Notre objectif commun est de stimuler un dialogue continu, un débat, des travaux de recherche et, ultimement, des actions.

Alors, comment pouvons-nous faire avancer ce processus à l'avenir? Le Sommet s'est engagé sur quatre plans en termes de suivi :

1 **Consigner pleinement les délibérations du Sommet.** Ce rapport, et d'autres comptes rendus connexes (y compris les annexes détaillées en ligne, un documentaire présentement en cours de réalisation à l'Université Ryerson et un excellent long reportage sur le Sommet rédigé par Guylaine Spencer qui écrit pour le magazine *Our Times*), vise à s'acquitter de cet engagement.



2 **Soutenir d'autres Sommets sur les emplois de qualité en région dans d'autres collectivités locales au Canada.** Des Sommets sur les emplois de qualité en région ont déjà eu lieu dans plusieurs collectivités : Thunder Bay, Vancouver, Kingston et Oshawa. Les parrains du Sommet sur les emplois de qualité sont tout à fait prêts à soutenir d'autres organisateurs locaux qui souhaitent tenir un Sommet régional. Veuillez consulter le site www.unifor.org/emploisdequalite pour obtenir les coordonnées et des conseils sur le plan de l'organisation.

3 **Mettre sur pied une table ronde sur les emplois de qualité, formée de dirigeantes et dirigeants représentant tous les intervenants économiques au Canada.** La table ronde comprend près d'une douzaine de dirigeantes et dirigeants de tous les principaux groupes économiques concernés et représentés au Sommet : les entreprises, les syndicats, les étudiantes et étudiants, les institutions d'enseignement postsecondaire, les collectivités, les organisations professionnelles et les peuples autochtones. Elle se réunira à une fréquence

régulière afin de discuter des défis et opportunités liés aux emplois de qualité au Canada, et envisager des manières de mettre en application les idées d'intervention proposées au Sommet.

4 *Poursuivre la conversation au sujet des emplois de qualité au Canada.* Le site Web du Sommet sur les emplois de qualité (www.unifor.org/emploisdequalite) va continuer d'afficher des nouvelles, des travaux de recherche et des mises à jour sur les emplois de qualité et la situation du marché du travail au Canada. Vos idées, commentaires et suggestions sont toujours les bienvenus. Veuillez les envoyer à goodjobs@unifor.org.

Plusieurs observateurs ont conclu qu'un marché de l'emploi constamment sous-performant, une polarisation croissante et un manque d'espoir chez les jeunes travailleuses et travailleurs constituent

tout simplement les caractéristiques « inévitables » de la nouvelle et sombre « réalité » économique. Nous rejetons cette vision pessimiste. Au contraire, le Canada a simplement trop de potentiel – sur le plan des ressources, des compétences, de l'ambition et du capital social – pour se contenter de rien de moins qu'un marché de l'emploi aux ressources pleinement utilisées, très performant et inclusif. Créer un plus grand nombre d'emplois, hausser leur qualité et faire en sorte que toutes les collectivités au Canada puissent partager les opportunités qui en découlent est notre mission commune.

En bref, l'avenir des emplois de qualité au Canada repose entre nos mains collectives. Joignez-vous à nous pour trouver des moyens d'améliorer notre avenir.



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Renforcer l'inclusion et l'égalité

Le marché du travail au Canada ne fonctionne pas bien pour un trop grand nombre de personnes. Des travailleuses et travailleurs de tous les âges, toutes les régions, tous les milieux, éprouvent la douloureuse réalité du chômage et de l'insécurité. Mais les difficultés du chômage, du sous-emploi et du travail précaire ne sont pas partagées également dans la société. Le défi de trouver et de conserver un emploi de qualité, et de subvenir aux besoins de sa propre famille, est nettement plus difficile pour plusieurs groupes de Canadiennes et Canadiens traditionnellement marginalisés et exploités:

Travailleuses et travailleurs racialisés

Les membres des groupes racialisés subissent un traitement différent et injuste fondé sur leur race, leur ethnicité, leur langue ou leur religion. Les Canadiens racialisés gagnent en moyenne un salaire inférieur de 20 p. 100 à celui des Canadiens non racialisés. Ils sont aussi davantage susceptibles d'occuper des emplois précaires, temporaires et peu rémunérés. Les conditions d'emploi des nouveaux immigrants et des travailleurs migrants sont particulièrement précaires et frisent l'exploitation.

Les travailleuses et travailleurs des Premières Nations, inuits et métis sont confrontés à de sérieux obstacles sur le plan de l'éducation et de l'accès à un emploi décent. Ils doivent composer avec des perspectives d'emploi catastrophiques dans leurs réserves, des services d'éducation et de formation sous les normes et, sur le marché de travail dans son ensemble, de fortes inégalités et l'exploitation (même ceux qui vivent dans des centres urbains).



Jeunes

De façon générale, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que le taux global et, à l'heure actuelle, il se situe autour de 15 à 20 p. 100. Les années que les jeunes passent sans obtenir d'emplois décents font diminuer la valeur de leur éducation et de leur formation, raccourcissent leur trajectoire de gains et ont une incidence néfaste sur leur estime de soi et leur famille. Même ceux qui arrivent à trouver un emploi n'utilisent pas les compétences qu'ils se sont efforcés d'acquérir.

Les jeunes travailleuses et travailleurs sont toujours les derniers à être embauchés, mais les premiers à être congédiés. Ils font maintenant face d'emblée à la nouvelle réalité douloureuse des emplois précaires.

Familles à faible revenu

Une étude internationale révèle une étroite corrélation entre la capacité des enfants à s'inscrire dans un parcours professionnel et le revenu familial. Plus le fossé entre les riches et les pauvres se creuse, plus cette classe est désavantagée. Les risques qu'une personne ayant grandi dans la pauvreté demeure pauvre (et vive dans des conditions précaires) toute sa vie sont plus grands que jamais. La pauvreté se concentre de plus en plus dans les régions et les quartiers défavorisés, ce qui restreint encore davantage les possibilités des enfants démunis sur le plan personnel et économique.

Femmes

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois temporaires et à temps partiel, en plus de gagner un salaire beaucoup plus bas que les hommes, même lorsqu'elles effectuent un travail de valeur égale. Leur plan de carrière est chamboulé par leurs responsabilités familiales, surtout à cause du manque de services de garde adéquats et abordables dans la plupart des régions du Canada. Peu de provinces se sont dotées de règles générales en matière d'équité salariale, et, le cas échéant, elles ne les appliquent pas à la lettre.

Travailleuses et travailleurs handicapés

Bon nombre de Canadiennes et Canadiens souffrant d'une incapacité ou d'une maladie chronique, ou victimes d'un accident de travail, sont aptes au travail et peuvent contribuer à la prospérité du Canada. Il faut cependant déployer des efforts ciblés pour répondre à leurs besoins, leur offrir de la formation et du counselling d'emploi et faire pression sur les employeurs pour qu'ils embauchent

plus de personnes handicapées. Ces soutiens sont largement absents aujourd'hui, ce qui oblige les travailleuses et travailleurs handicapés à se débrouiller seuls.

Dans le cadre de toute discussion sur la crise de l'emploi au Canada, il est essentiel d'abord de reconnaître que les difficultés ne sont pas partagées de manière égale, et que plusieurs groupes de Canadiennes et Canadiens sont confrontés à de plus grandes difficultés en raison de leur genre, leur âge, leur statut racialisé ou linguistique, et leur capacité. En outre, il faudra de vastes appuis et une grande unité entre toutes ces collectivités et groupes concernés pour réussir à développer et mettre en œuvre des stratégies afin de résoudre le problème. Nous sommes tous plus forts lorsque nous travaillons ensemble pour créer, maintenir et partager plus d'emplois de qualité. Lorsque les travailleuses et travailleurs racialisés, les femmes, les jeunes et ceux



ayant une incapacité obtiennent finalement une chance de participer pleinement dans un marché du travail productif et prospère, tous les Canadiens et Canadiennes peuvent connaître un avenir plus sûr, inclusif et productif.

Reconnaître les injustices particulières auxquelles ces groupes sont confrontés et s'engager à mettre en application des politiques et des pratiques qui répondent de manière adéquate aux inégalités et à l'exclusion sont des points qui sont ressortis de façon dominante dans tous les ateliers et panels du Sommet sur les emplois de qualité. Nous nous engageons collectivement à accorder une priorité absolue afin que notre dialogue futur, nos travaux de recherche et notre militantisme reconnaissent les sérieuses difficultés auxquelles sont confrontés ces collectivités durement frappées et ces groupes concernés, dans le but aussi de mettre l'accent sur l'inclusion et l'équité dans toutes nos recommandations et stratégies.



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Comptes rendus des présentations et des panels

Panel des économistes

Le Sommet sur les emplois de qualité a commencé le vendredi soir avec un mot de bienvenue de Joanne Dallaire, une aînée des Premières Nations du Conseil autochtone de l'éducation. Les coprésidents du Sommet (Angelo DiCaro et Roxanne Dubois) ont ensuite accueilli les participantes et participants au Sommet, et plusieurs dirigeants des principaux coparrains de l'événement ont pris la parole: Rejean Hoillett et Jessica McCormick (Fédération canadienne des étudiants et étudiantes), Sheldon Levy (président de l'Université Ryerson), et Jerry Dias (président d'Unifor).

Le premier événement important du programme a porté sur un débat parmi un panel d'éminents experts en économie sur les causes de la crise de l'emploi et les solutions possibles. En dépit de leur appartenance à des milieux différents, les quatre panélistes partageaient plusieurs points en commun, notamment leur définition d'un emploi de qualité. Jim Stanford, économiste au syndicat Unifor, l'explique en termes simples: « un emploi de qualité est un emploi où l'on vous traite comme un être humain plutôt qu'un simple intrant dans la production ». Kaylie Tiessen, économiste au Centre canadien de politiques alternatives, a ajouté qu'un salaire décent est « au sommet de la liste de critères, de même que la stabilité et un travail gratifiant ». Todd Hirsch, économiste en chef chez ATB Financial, a convenu aussi qu'un emploi de qualité doit être gratifiant et qu'il puisse offrir une « opportunité de développement continu ». Preet Banerjee, chroniqueur en



finances personnelles au *Globe and Mail*, considérait qu'une combinaison de stabilité et de possibilité de développement était un attribut essentiel à un emploi de qualité : les travailleuses et travailleurs « veulent une certaine stabilité dans leur choix de carrière ». Le panel était présidé par Trish Hennessy, directrice exécutive du bureau de l'Ontario du Centre canadien de politiques alternatives.

Selon le panel, les cycles du marché, les retards en matière d'innovation et le manque d'investissements ciblés en formation ont tous contribué à la pénurie d'emplois de qualité au Canada. Jim Stanford a souligné que les faibles conditions économiques chroniques des dernières années ont créé un excès perpétuel de main-d'œuvre, ce qui a permis aux employeurs de diminuer la qualité des emplois tout en recrutant des travailleuses et travailleurs désespérés. Des politiques comme celle du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral perturbent les forces normales du marché et minent les pressions exercées pour améliorer la qualité des emplois. « Lorsqu'un [employeur] n'arrive pas à trouver une personne pour combler un poste, il ne faut pas tenter de trouver des manières d'obtenir de la main-d'œuvre de l'extérieur du pays pour le faire à rabais, l'employeur devrait augmenter le salaire », a expliqué Preet Banerjee.

« Peu de bons emplois au milieu, quelques bons emplois en haut et une masse d'emplois en bas ».

- Kaylie Tiessen

En ce qui a trait à l'innovation économique, Todd Hirsh a souligné que le Canada est encore en transition sur le plan économique : « nous ne sommes pas encore de plain pied dans la nouvelle économie ». Il a mis l'accent sur l'importance d'avoir une plus grande diversification économique. « Plus nous sommes diversifiés, mieux nous nous porterons », a-t-il affirmé. Plutôt que de nous « classer » uniquement comme des exportateurs de ressources naturelles, il a suggéré que « nous devrions nous percevoir comme faisant partie de la chaîne à valeur ajoutée mondiale et voir comment nous y intégrer ». Il a proposé d'augmenter la formation axée sur des compétences adaptables afin que les travailleuses et travailleurs aient plus d'options dans un marché du travail qui évolue rapidement.

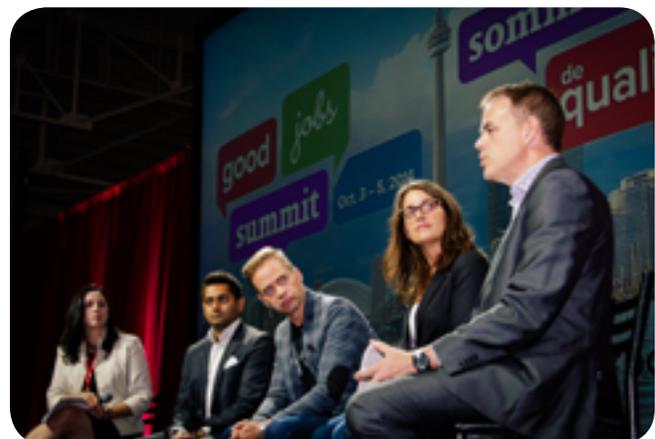
Bien que ces facteurs économiques généraux touchent tous les travailleurs, le panel s'est penché plus particulièrement aussi sur les groupes vulnérables. « Les dés sont vraiment pipés contre les jeunes Canadiennes et Canadiens », a affirmé Preet Banerjee en ajoutant que les jeunes reçoivent aussi moins de soutien des programmes publics. Il a cité une étude récente évaluant que le soutien public pour une personne âgée en moyenne (par les transferts de revenus et les services publics) équivaut à 45 000 dollars par année, par rapport à 12 000 dollars pour les personnes de 45 ans et moins. Favoriser un environnement de recherche, de développement et d'innovation où les entreprises pourraient créer des emplois qui ne pourraient être « impartis » à des fournisseurs étrangers à moindres coûts devrait être une priorité absolue, selon Preet Banerjee.

Jim Stanford a souligné que les individus racialisés, autochtones et les nouveaux arrivants sont confrontés

à des obstacles encore plus grands lorsqu'il s'agit d'accéder aux quelques bons emplois disponibles. Il a proposé que les solutions sur le plan politique doivent cibler l'élimination de ces obstacles en insistant sur le fait que des emplois de qualité sont une question d'équité, de justice et d'inclusion. « Lorsque les travailleuses et travailleurs multiethniques gagnent, nous sommes tous gagnants », a-t-il conclu.

Le panel a fait valoir que la responsabilité de la création et du maintien des emplois doit être partagée parmi tous les intervenants. Les défis sont clairs. Par exemple, les employeurs doivent hausser la barre de leurs attentes en matière d'éducation et d'expérience de la part des travailleuses et travailleurs, alors qu'eux-mêmes investissent moins dans la formation de compétences et en emploi. Kaylie Tiessen a souligné que « les employeurs canadiens ont diminué de 40 % le montant de leurs dépenses en formation en emploi depuis 20 ans ».

À la suite du panel, des gens de la salle ont soulevé plusieurs questions allant des meilleures opportunités pour les travailleuses et travailleurs handicapés jusqu'au soutien accru pour les entrepreneurs. Parmi les orateurs, Justin Trudeau, chef du Parti libéral du Canada, a pris la parole sur le besoin d'augmenter les investissements dans les infrastructures publiques, et Libby Davies, chef adjointe au NPD, a mis au défi le Sommet de se concentrer sur des outils visant à s'attaquer au problème de l'inégalité des revenus au Canada.



Perspectives des intervenants

Les délibérations du samedi ont commencé avec des présentations de conférencières et conférenciers provenant des principaux groupes concernés impliqués dans le Sommet : le milieu de l'éducation postsecondaire, le milieu des entreprises et le milieu syndical. Ce panel symbolisait la tentative du Sommet de bâtir un consensus parmi de multiples intervenants autour d'une stratégie sur les emplois de qualité pour le Canada.

Jessica McCormick, présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiants et étudiantes, a livré un plaidoyer passionné à l'endroit de la communauté d'affaires et des gouvernements fédéral et provinciaux afin de les inciter à investir davantage auprès des jeunes pour qu'ils puissent bâtir une économie plus forte et plus équitable. Elyse Allan, présidente et directrice générale de GE Canada, a souligné le rôle critique que les entreprises doivent jouer pour développer une économie axée sur les emplois de qualité, notamment en investissant surtout dans les compétences et les technologies. Hassan Yussuff, président du Congrès du travail du Canada, a complété les contributions des intervenants en offrant une perspective syndicale : il faut mettre au défi les gouvernements et les entreprises pour qu'ils travaillent en partenariat avec les syndicats en vue d'améliorer la sécurité économique et hausser les normes du travail.



« Nous visons tout simplement les mêmes normes que celles qu'ont connues nos parents, les mêmes normes de la dernière génération. Nous ne tenons rien pour acquis, nous ne sommes

pas paresseux, nous ne cherchons pas à profiter d'une situation, nous voulons tout simplement le même niveau de vie. »

- Jessica McCormick



« La seule manière de rester concurrentiel et d'obtenir des emplois de qualité est de nous assurer que tout le monde reçoive la meilleure formation

possible. Honnêtement, c'est la seule manière que nos entreprises canadiennes vont continuer à gagner leur place et rester concurrentielles, parce la formation se déroule partout, c'est la réalité, les normes en matière d'éducation s'élèvent partout dans le monde. Si nous ne n'investissons pas dans la formation dans tous les secteurs, alors ces secteurs ne seront pas au Canada. »

- Elyse Allan



« Il y a une question fondamentale d'équité en formation : Qui reçoit une formation? Et qui paie la formation? Nous avons connu la plus grande baisse d'impôt pour

les sociétés sous ce gouvernement fédéral, et pourtant la plupart des compagnies qui en ont bénéficié ne réinvestissent pas en formation. Selon les normes de l'OCDE, notre pays figure parmi ceux qui investissent le moins en formation, nous devons faire mieux. »

- Hassan Yussuff

Van Jones

Les trois conférencières et conférenciers ont été invités à rester sur la scène pour écouter la prochaine présentation principale :



une présentation inspirante et dynamique livrée par Van Jones (commentateur sur CNN, défenseur des emplois verts et ancien conseiller au président américain, Barack Obama).

Van Jones a parlé de notre responsabilité collective de travailler ensemble pour résoudre des problèmes communs, proposer des initiatives pragmatiques et réalistes qui génèrent des emplois de qualité et offrent des opportunités aux collectivités durement frappées. « Nous ne pouvons uniquement nous opposer sans faire de proposition », a-t-il insisté.

Van Jones a décrit trois exemples positifs d'initiatives qui aident à s'attaquer aux défis simultanés de la création d'emploi, l'inclusion et la protection de l'environnement :

- Le projet **Yes We Code** réunit des commanditaires provenant d'organismes sans but lucratif, du secteur privé et du milieu des entreprises de partout aux États-Unis pour former des jeunes afro-américains de quartiers urbains afin qu'ils acquièrent des compétences en programmation.
- Le programme **Cut 50** repose sur la prémisse qu'il est possible d'envoyer deux jeunes américains à Yale pour le prix d'en envoyer un en prison. Il vise à réduire la population carcérale de moitié et à réallouer les épargnes qui en découlent au développement communautaire et à la création d'emplois.

- La Californie a adopté un projet de loi **Cap-And-Trade** devant l'opposition du gouvernement fédéral américain. Pourtant, les factures d'énergie n'ont pas fluctué et le quart des recettes provenant de la nouvelle mesure est dirigé aux ménages et collectivités défavorisés.



Van Jones reconnaît que le Canada va continuer de dépendre sur les investissements et l'innovation provenant de notre secteur privé et des politiques devraient soutenir ces résultats. En même temps, il n'est pas déraisonnable que les entreprises paient quelque chose en retour à leur pays : en respectant les normes du travail et environnementales. Pour conclure, Van Jones a proposé sa description de notre objectif commun :

« Les travailleurs, les bonnes entreprises, les autochtones, les personnes handicapées... nous poursuivons tous le même objectif : vivre dans un Canada qui est respecté partout dans le monde parce que nous respectons tout le monde ici même. Vivre dans un Canada qui se préoccupe autant des personnes libres que des marchés libres. Vivre dans un Canada qui profite à tous les citoyens et où tous les citoyens peuvent travailler. Voilà l'objectif. »

Van Jones a reçu les premières rétroactions de la part des trois conférencières et conférenciers (Madame McCormick, Madame Allen et Monsieur Yussuff), ensuite des questions de la salle. Il y avait une forte symétrie entre son appel pour une formation en matière de technologies ciblant les jeunes des collectivités défavorisées et la suggestion d'Elyse Allan que sa compagnie (et d'autres grands employeurs) va avoir besoin de dizaines de milliers de nouveaux spécialistes en informatique dans les prochaines années. Ce qui a mis en évidence la possibilité d'établir des liens entre les besoins des collectivités et les besoins des entreprises par des politiques de formation et d'emploi ciblées et inclusives.

Première ministre Kathleen Wynne

L'allocution de la première ministre Wynne le samedi après-midi a résonné avec le thème central du Sommet axé sur la collaboration:



« Nous constatons une évolution de la pensée en matière de relations industrielles des deux côtés. Je crois que les syndicats et les employeurs commencent à se pencher sur des modèles qui sont plus collaboratifs, davantage axés sur des solutions, plus concrets et ultimement plus avantageux pour tous. »

La première ministre Wynne a souligné que l'investissement dans les infrastructures publiques est un domaine où la collaboration peut mener à des emplois de qualité et des avantages pour les collectivités. Devant une assemblée enthousiaste, elle a discuté d'un Accord sur les avantages pour la collectivité, créant un précédent, entre des groupes communautaires et Metrolinx, qui s'assure que les opportunités locales en matière de formation, d'apprentissages et d'emplois sont devenues des dispositions juridiquement contraignantes du projet de la ligne d'Eglinton du système de train léger jusqu'à l'aéroport. Cet énorme investissement traverse cinq quartiers à faible revenu qui manquent sérieusement d'accès à des emplois de qualité.

« Cette [approche] représente un tournant décisif dans la manière d'investir les deniers publics », a-t-elle conclu. « Nous investissons les deniers publics dans l'infrastructure, mais cela bénéficie aux personnes. »

Le secteur manufacturier a toujours été une source importante d'emplois de qualité au Canada, et la première ministre Wynne a accueilli favorablement la reprise graduelle de ce secteur. Les ventes sont revenues aux niveaux connus avant la récession, les usines fonctionnent pratiquement à plein régime et les exportations manufacturières de l'Ontario

augmentent, a souligné la première ministre Wynne. Tout en reconnaissant que l'Ontario ne livre pas concurrence pour des emplois manufacturiers à faible salaire, la première ministre Wynne s'est engagée à investir les talents et les compétences nécessaires pour attirer de nouveaux emplois manufacturiers de haut calibre.

« Nous travaillons à l'heure actuelle avec nos collègues et universitaires, les étudiantes et étudiants, les entreprises et les groupes syndicaux pour aligner les mandats de chaque institution avec des opportunités d'emplois de qualité », a-t-elle promis.

La première ministre Wynne a expliqué que l'engagement de son gouvernement comprend la garantie que les jeunes aient des informations exactes sur le marché du travail au moment de prendre des décisions à propos de leur avenir. Elle a aussi souligné l'importance de l'éducation générale (pas seulement des compétences de travail pointues) pour une main-d'œuvre qui exige des penseurs critiques, des artistes, des théoriciens, et tout ce qu'il existe entre les deux pôles. Le défi, tel que le perçoit la première ministre Wynne, est de favoriser un système d'éducation bien ficelé qui fournit aux jeunes les compétences pouvant répondre à des opportunités d'emploi dans un marché qui les utilise à leur maximum.

« Nous disons surtout que les gens ne travaillent pas uniquement au service de l'économie. L'économie doit travailler au service des gens. »



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Ateliers

Stimulés par ces réflexions initiales des premiers panels et principaux conférenciers, les participants du samedi après-midi se sont répartis en huit ateliers pour discuter plus en détail d'aspects spécifiques de la crise des emplois de qualité au Canada. Les ateliers (offerts en deux sessions consécutives) reposaient sur un processus « ascendant » novateur conçu et mis en œuvre avec l'assistance experte de l'entreprise Public Interest, un partenariat établi à Toronto et spécialisé en participation communautaire. L'objectif était de recenser les idées et opinions des participants du Sommet, d'en faire une synthèse et de produire un rapport complet de l'événement.

Chaque atelier débutait par une brève présentation incitant à la réflexion de la part de militants et de dirigeants issus des domaines faisant l'objet des discussions. Après ces présentations initiales, les participants se sont répartis en groupes autour d'une table (approximativement six personnes par table). Ils ont discuté de chaque sujet plus en détail et consigné leurs impressions et opinions. Ensuite, chaque table a fourni des rétroactions écrites sur une liste intitulée « Actions possibles et principes » tirées de travaux de recherche préalables et d'opinions d'experts à propos de chacune des questions respectives. Évidemment, les participants étaient invités aussi à ajouter leurs propres idées et propositions originales (dans leurs propres mots); toutes ces suggestions ont été consignées et saisies.

Les rétroactions de tous les ateliers et tables de discussion ont été recueillies, consignées et saisies dans des dossiers informatiques. Ensuite, en utilisant un processus novateur de « codage » et de « synthèse », les bénévoles du Sommet ont travaillé tard le samedi soir pour dégager les domaines de convergence et le consensus émergent des 80 tables de discussion des huit ateliers différents.

De ce processus de codage et de synthèse, une liste des dix principaux thèmes a été compilée, représentant des convictions fortes et largement partagées entre les participants au Sommet à partir de ces ateliers et groupes de discussion. Vous trouverez ci-dessous un résumé des thèmes et présentations de chacun des huit ateliers. Ensuite, nous recensons et décrivons brièvement les dix principaux thèmes ayant reçu un vaste appui de la part des participants parmi les différents ateliers. Les comptes rendus détaillés des groupes de discussion et des travaux de codage et de synthèse sont aussi présentés dans les annexes en ligne qui accompagnent ce rapport; ces annexes présentent toutes les données reçues des groupes de discussion et classent aussi les « Actions et principes » spécifiques ayant reçu le plus d'appui dans les comptes rendus des groupes de discussion.



Entrer sur le marché du travail : Combattre les obstacles financiers à l'éducation et à la formation pour les jeunes, et améliorer leurs chances de trouver un emploi de qualité qui utilise leurs compétences lorsqu'ils ont terminé leurs études.

Intervenants :

- Gerald Hunt, directeur, Centre de recherche sur les relations syndicales-patronales
- Bilan Arte, vice-présidente nationale, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants
- Sarah Watts-Rynard, directrice exécutive, Forum canadien sur l'apprentissage

Emplois verts : Tirer le meilleur parti du potentiel du Canada en matière de création d'emplois de grande qualité qui s'attaquent aux changements climatiques et protègent notre environnement.

Intervenants :

- David Lindsay, président et chef de la direction, Association des produits forestiers du Canada
- Keith Brooks, Bleu Vert Canada
- Van Jones, défenseur des emplois verts et ancien conseiller au président américain Barack Obama

Modèles novateurs : Sortir des sentiers battus pour améliorer la qualité des emplois actuels et en créer de nouveaux.

Intervenants :

- Avvy Go, directrice, Metro Toronto Chinese & Southeast Asian Legal Clinic
- Robert Laplante, directeur général, Institut de recherche en économie contemporaine (IREC)
- Steve Shallhorn, directeur exécutif du Labour Education Centre (LEC)

Salaire minimum et salaire de subsistance : Étudier la façon dont l'augmentation des salaires de base réduit la pauvreté, améliore la qualité des emplois et stimule notre économie.

Intervenants :

- Anita Khanna, coordonnatrice de la campagne 2000 sur la réforme sociale et l'Ontario de l'organisme Family Service Toronto
- Dena Warman, spécialiste de l'élaboration des politiques, Ville de Toronto
- Diane Dyson Diane Dyson, directrice, Recherche et politique publique, WoodGreen Community Services

Syndiquer pour améliorer les normes de travail:

Concevoir de nouveaux modèles en vue de syndiquer et de représenter des travailleurs de milieux non traditionnels pour hausser les normes d'emploi et transformer les emplois précaires en emplois de qualité.

Intervenants :

- Dave Clark, barista au SPoT Coffee, membre de la section locale 2 du SEIU
- Nora Loreto, rédactrice à la pige établie à Québec et auteure du livre From Demonized to Organized, Building the New Union Movement.

Travailleuses et travailleurs précaires : Combattre la hausse de la précarité d'emploi au Canada : ses causes, ses conséquences et ses solutions possibles.

Intervenants :

- Michelynn Laflèche, directrice de la recherche, des politiques publiques et de l'évaluation de Centraide Toronto.
- Kendra Coulter, professeure, Centre for Labour Studies, Université Brock
- Alistair Woods, présidente, Fédération canadienne des étudiants et étudiantes - Ontario

Économies rurales et régionales : Reconnaître les problèmes associés aux économies régionales marquées de hausses et de baisses extrêmes, et trouver des moyens d'étendre la prospérité à toutes les régions du Canada.

Intervenants :

- Melissa Cook, PARO Centre for Women's Enterprise
- Joseph Leon, coprésident de AGS Automotive Systems et Tiercon Corp.

Sans emploi à l'une ou l'autre des extrémités du marché du travail : Identifier des stratégies pour soutenir les travailleuses et travailleurs, jeunes et plus âgés, confrontés à une situation de chômage de plus longue durée.

Intervenants :

- Michael Walsh, organisateur à Terre-Neuve-et-Labrador pour la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants.
- Laurell Ritchie, coprésidente du Groupe de travail sur l'assurance emploi, Good Jobs for All Coalition



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Dix principaux thèmes identifiés

Les comptes rendus des 80 groupes de discussion et des huit ateliers ont fourni une riche source de données authentiques que les bénévoles du Sommet ont codées et analysées le samedi soir (alors que la plupart des participantes et participants profitaient des événements dans le cadre de la Nuit Blanche à Toronto, dont la présentation spéciale d'un film et une réception au Sommet sur les emplois de qualité). En fonction de la fréquence des éléments mentionnés et d'un appui soutenu à ces éléments, les responsables des synthèses du Sommet ont identifié dix principales actions et politiques, représentant une conviction largement partagée parmi les participantes et participants au Sommet et pouvant être considérées comme des priorités pour de futurs travaux de recherche, dialogue et actions. Ces dix thèmes principaux sont énumérés et discutés ci-dessous. À l'intérieur de ces thèmes, des encadrés indiquent des points spécifiques tirés des listes des « Actions et principes possibles » envisagés par les groupes de discussion et ayant reçu notamment une vaste adhésion des participantes et participants.

Dans chaque atelier, et dans chacun de ces dix principaux thèmes, les participantes et participants au Sommet ont mis l'accent de manière vigoureuse sur l'importance de mesures proactives qui tiennent compte de l'équité et de l'inclusion dans nos propositions relatives aux emplois de qualité. Il n'est pas suffisant que les gouvernements, les entreprises, les syndicats et autres groupes concernés accordent une attention renouvelée sur le maintien et la création d'emplois de qualité. Il est tout aussi important que tous les Canadiens et Canadiennes, y compris ceux provenant de groupes marginalisés et exploités (dont les travailleuses et travailleurs racialisés et autochtones, les jeunes, les femmes et ceux ayant une incapacité), aient un accès équitable et réel à ces opportunités. Par conséquent, tous les thèmes suivants devraient être interprétés dans une perspective d'équité et d'inclusion, si nous voulons favoriser l'unité et le respect mutuel nécessaires pour réussir à atteindre l'un ou l'autre de ces objectifs.

Thème 1 : Étendre les normes d'emplois imposées par la loi à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec une meilleure application et une connaissance plus approfondie (tant chez les travailleurs que les employeurs) des droits légaux des travailleuses et travailleurs.

Il y a eu un appel retentissant dans tous les ateliers pour étendre les normes d'emploi imposées par la loi afin que ceux qui occupent des emplois précaires aient accès aux mêmes droits que les employés permanents à temps plein. Plusieurs perçoivent ce mécanisme comme étant le plus efficace pour améliorer la vie professionnelle de certains des groupes les plus vulnérables coincés dans des emplois sans sécurité ou confrontés à des pratiques d'emploi injustes. Toutefois, plusieurs participantes et participants ont souligné que l'étendue des normes est efficace seulement si les normes sont appliquées; trop souvent, leur mise en application fait défaut.

Éduquer les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs à propos des normes d'emploi et des droits des travailleuses et travailleurs est également fondamental, notamment parce que certains groupes marginalisés (comme les nouveaux

arrivants) ne connaissent peut-être pas leurs droits. Les travailleuses et travailleurs qui connaissent leurs droits auront plus confiance de demander que les normes soient maintenues. Plusieurs ont suggéré que le mouvement syndical devrait jouer un rôle central à la fois en éduquant les Canadiennes et Canadiens à propos de leurs droits, mais aussi en les aidant à les faire appliquer.

Action

Étendre les normes d'emploi.

« Étendre la couverture de la loi sur les normes d'emploi pour assurer des droits aux travailleurs temporaires, à temps partiel et 'à leur compte', ainsi que des protections et avantages sociaux semblables aux employés à temps plein. » Large appui exprimé dans trois ateliers

Thème 2 : Offrir l'accès à la formation et à l'éducation postsecondaire, assorti d'opportunités plus concrètes de lier cette formation aux emplois de qualité.

L'amélioration de la formation et de l'éducation a été perçue comme un prérequis essentiel à de meilleures opportunités d'emploi, notamment pour les groupes marginalisés et vulnérables. Beaucoup d'attention a été accordée au développement de meilleurs liens d'une part entre les universités, les collèges et les écoles de métier, et d'autre part avec les emplois que leurs diplômés cherchent à obtenir. Les participantes et participants à l'atelier **Entrer sur le marché du travail** ont discuté de l'utilisation des coopératives de placement en emploi, des mesures incitatives à l'embauche et à la formation d'apprentis, et de l'expansion des programmes de mentorat comme moyens pour développer ces liens. Les participantes et participants se sont fortement opposés à l'abus de stages non rémunérés par des employeurs qui tirent avantage du désespoir des jeunes diplômés, en les recrutant à des postes douteux qui ne versent aucun salaire. D'autres ateliers, comme celui sur les **Emplois verts**, se sont aussi penchés sur l'élaboration de « liens plus directs » entre les programmes d'éducation postsecondaires et les opportunités d'emploi.

Action

Stratégie nationale d'emploi pour les jeunes.

« Établir une stratégie nationale d'emploi pour les jeunes, dirigée par le gouvernement fédéral, afin de soutenir et de conseiller les jeunes chercheurs d'emploi, diffuser de meilleures informations sur les emplois disponibles et les exigences en matière de compétences, et collaborer avec les employeurs pour l'embauche d'un plus grand nombre de jeunes. » Large appui exprimé dans deux ateliers

Action

Augmenter l'accès à la formation et au recyclage financés par le gouvernement.

« Élargir l'accès au financement du gouvernement pour le recyclage et le perfectionnement universitaire, y compris des mesures d'équité et des soutiens ciblés à la formation qui optimise les débouchés d'emplois pour les travailleurs plus âgés. » Appui unanime, atelier, **Sans emploi aux deux extrémités**

D'un autre côté, les participantes et participants ont aussi souligné que les institutions d'éducation devraient être sensibles au marché du travail et soutenir leurs diplômés dans leur recherche d'un emploi pertinent, mais les priorités des collèges et universités ne devraient pas être dictées par les conditions du marché du travail. Après tout, il y a des avantages sociaux et démocratiques plus larges liés à une éducation supérieure accessible et indépendante; le but de l'éducation dépasse le fait de « trouver un emploi ».

Dans l'ensemble, les participantes et participants se sont concentrés sur des initiatives qui hausseraient la collaboration et la responsabilité commune (entre les institutions d'enseignement, les gouvernements et les employeurs), sur des investissements liant la formation à la création d'emplois, ainsi que sur des mesures incitatives pour que les employeurs embauchent les personnes ayant terminé des programmes, certificats ou diplômes.

Action

Renforcer les soutiens à l'adaptation et à d'autres initiatives pour aider les travailleurs à se remettre d'une mise à pied.

« Renforcer les soutiens à l'adaptation aux niveaux provincial/territorial et fédéral, y compris l'établissement de règles pour exiger une participation des employeurs aux soutiens à l'adaptation, notamment lors de mises à pied massives. » Appui unanime, atelier **Sans emploi aux deux extrémités**

« Des mises à pied massives exigent des initiatives spéciales pour le recyclage et le soutien au revenu pour les travailleurs plus âgés afin de les aider jusqu'à la retraite. » Large appui, atelier **Sans emploi aux deux extrémités**

Le renforcement des compétences, le recyclage et le développement professionnel sont particulièrement importants pour les travailleuses et travailleurs plus âgés et marginalisés qui sont les victimes des changements rapides dans le marché du travail. Les participantes et participants aux ateliers, notamment ceux présents à l'atelier Sans emploi à l'une ou l'autre des extrémités, ont demandé un investissement et un soutien accru pour la formation à la transition et les programmes d'adaptation de la part des gouvernements et des employeurs, comme une responsabilité commune entre les gouvernements et les employeurs afin d'offrir un soutien au revenu et des activités de recyclage dans le cas de mises à pied massives.

Action

Améliorer et étendre l'assurance emploi

« Améliorer l'assurance emploi pour étendre son accès et prévoir de meilleures prestations, et garantir que des prestations soient mises à la disposition des travailleuses et travailleurs lorsqu'ils se recyclent ou perfectionnent leurs compétences. » Appui unanime, atelier **Sans emploi aux deux extrémités**



« Il est inutile de former des gens pour une économie qui n'existe pas. »

- Participant, atelier sur les Emplois verts



Thème 3 : Établir des points de référence de ce qui constitue un salaire décent en tenant compte des coûts réels afférents à l'éducation des enfants et à une pleine participation à la vie de la société.

Que ce soit en termes d'opposition aux stages non rémunérés ou en termes de revendication d'un salaire minimum plus élevé ou d'un salaire minimum vital, le sujet de la rémunération équitable est revenu à de nombreuses reprises dans plusieurs ateliers. Les participantes et participants ont remis en question le présupposé traditionnel que des salaires plus élevés sont forcément mauvais pour les entreprises ou l'économie en général. Au contraire, des salaires décents sont à la base de la stabilité familiale, d'une bonne santé, de la force des collectivités, tout en procurant d'autres avantages communs plus vastes. Ils permettent des recettes fiscales positives pour les gouvernements et renforcent la demande de biens et services produits par les entreprises privées. Après tout, les consommateurs sont la première source du pouvoir d'achat dans l'économie en général; par conséquent, des consommateurs mieux payés peut stimuler la demande totale et la création d'emplois. Les lois et la culture doivent évoluer pour changer la mentalité: une mentalité qui reconnaît que les collectivités, les entreprises et le gouvernement peuvent tous tirer des avantages lorsque les travailleuses et travailleurs reçoivent un salaire décent.

Les participantes et participants des ateliers ont convenu que le salaire minimum devrait être ajusté au coût de la vie, mais que les gouvernements devraient aussi déployer plus d'efforts pour s'assurer que le coût de la vie soit raisonnable. De fait, plus l'ensemble des services de base disponibles à toute la population canadienne, par le biais des programmes

publics, est grand (comme le transport en commun, le logement abordable, l'assurance médicaments et les services de garde universels), plus la pression est faible sur les salaires du secteur privé pour couvrir le coût de ces besoins de base.

Action

Hausser le salaire minimum

« Le salaire minimum au provincial et au fédéral devrait être haussé pour tenir compte du coût réel d'un ménage et de faire vivre une famille. » Appui unanime, atelier **Salaire minimum et salaire de subsistance**

Thème 4 : Faire en sorte que les services et programmes publics créent et soutiennent des emplois de qualité, et que le secteur public soit un chef de file sur le plan de la qualité des emplois.

Les participantes et participants de plusieurs ateliers ont exprimé que les gouvernements ont une responsabilité d'utiliser les programmes publics et le pouvoir fiscal pour mener par l'exemple, d'offrir des emplois de qualité avec des salaires et avantages sociaux équitables, autant comme employeurs que d'acquéreurs de biens et services. Les participantes et participants aux ateliers sur les **Emplois verts** et les **Modèles novateurs** ont souligné que les projets d'infrastructure publique, comme le développement du transport en commun, sont un puissant outil par lequel les dépenses publiques peuvent être utilisées pour stimuler la création d'emplois de qualité et, du même souffle, procurer des avantages à la société. Un solide appui a été exprimé pour négocier des accords d'avantages à la communauté avec des entrepreneurs embauchés pour bâtir les infrastructures publiques. Ces types d'accords peuvent créer une formation de grande qualité et des opportunités d'emplois au niveau local; ils peuvent aussi jouer un rôle dans la maximisation des avantages pour une région et une collectivité à partir d'importants projets d'investissement dans le secteur privé (comme de grands projets de développement des ressources).

D'autres exemples d'utilisation du pouvoir d'achat des gouvernements comme levier pour les emplois de qualité ont été suggérés : des politiques d'approvisionnement obligeant les entrepreneurs privés de respecter des critères de référence pour les normes d'emploi et environnementales, et de cibler le recrutement parmi les groupes de personnes marginalisées ou autres cibles.

Action

Investir davantage dans les infrastructures durables pour stimuler des emplois.

« Les communautés devraient investir massivement dans le transport public et d'autres infrastructures durables. Ces projets devraient stimuler les emplois locaux et la formation par le biais de politiques d'approvisionnement et d'accords sur les avantages à la communauté. » Large appui, atelier sur les **Emplois verts**

Thème 5 : Gérer de manière active les forces du marché et établir attentivement des mesures fiscales incitatives pour atteindre l'objectif de créer des emplois de qualité et maximiser les avantages économiques nets.

Les forces du marché jouent un rôle important dans toute stratégie économique. Les participantes et participants ont reconnu que des interventions axées sur le marché peuvent être utiles pour aligner la prise de décision du secteur privé quant aux coûts et bénéfices avec les objectifs sociaux et environnementaux. Par exemple, des incitatifs fiscaux ou axés sur le marché peuvent être utilisés pour encourager les employeurs du secteur privé à investir dans la formation, la réduction de la pollution, l'embauche de travailleuses et travailleurs de groupes visés et dans de nouvelles installations au Canada.

Toutefois, plusieurs estiment que les forces d'un libre marché sans contrainte peuvent engendrer des conséquences involontaires et négatives. Sans contrainte, les marchés peuvent créer une

dynamique de nivellement par le bas pouvant porter atteinte à la qualité des emplois et aux normes relatives aux salaires. Des incitatifs fiscaux devraient être assortis, comme plusieurs l'ont suggéré, de normes de performance transparentes et obligatoires afin de s'assurer que les bénéficiaires des incitatifs fassent des progrès mesurables sur le plan des emplois, de l'environnement et de la société.

Les accords modernes de libre échange peuvent aussi installer des obstacles supplémentaires aux emplois de qualité au Canada. Par exemple, en restreignant l'utilisation proactive de politiques d'approvisionnement intérieur pour stimuler des activités intérieures à valeur ajoutée. Plusieurs participantes et participants ont souligné l'importance de préserver une flexibilité en matière de politiques nationales, régionales et locales des marchés publics (et d'autres leviers politiques pour stimuler le contenu canadien et les investissements dans des secteurs ciblés).

Thème 6 : Établir un équilibre adéquat entre les stratégies nationales et régionales de création d'emplois de qualité.

Tous les ateliers ont identifié un vaste éventail d'interventions en matière de politiques nationales pour aborder plusieurs enjeux : de l'éducation postsecondaire à l'énergie renouvelable, des mesures d'aide à la transition pour les travailleuses et travailleurs sans emploi aux projets à valeur ajoutée afin de tirer le maximum des ressources naturelles du Canada. Mais les participantes et participants étaient sensibles à la tension entre, d'une part, des stratégies nationales et, d'autre part, une forte conviction à l'égard du contrôle local et de l'importance des approches régionales aux problèmes régionaux.

Par exemple, en réfléchissant au rôle de l'éducation afin de préparer les jeunes à intégrer le marché du travail, les participantes et participants à l'atelier **Entrer sur le marché du travail** ont identifié la tension

entre les outils nationaux et régionaux. Ils ont conclu que certaines des ressources consacrées à la formation et à l'éducation doivent provenir du palier fédéral, mais que les gouvernements provinciaux et les institutions régionales doivent conserver leur indépendance afin de les mettre en œuvre de la manière la plus optimale pour le contexte local. De la même manière, dans l'atelier sur les **Emplois verts**, les participantes et participants ont demandé qu'un équilibre soit établi entre les stratégies nationales pour soutenir la création d'emplois verts et l'importance des approches provinciales et régionales sur mesure qui tiennent compte des meilleures possibilités de mise en œuvre.

Action

Favoriser les industries dans les régions moins développées

« Nous devons améliorer la diversité régionale et sectorielle de l'économie canadienne en favorisant les industries qui utilisent les compétences, la capacité et la créativité des gens vivant dans les régions moins développées. » Appui unanime, atelier sur les **Économies rurales et régionales**

L'atelier sur les **Économies rurales et régionales** s'est penché sur l'importance des initiatives propres à une région afin d'encourager de meilleures opportunités d'emploi dans les régions plus éloignées et moins développées au Canada. L'objectif d'une économie nationale solide, diversifiée et stable ne sera pas atteint par des stratégies économiques qui contraignent les Canadiennes et Canadiens à faire leur valise et à déménager constamment après chaque boom régional. Les régions moins développées ont besoin de soutien et d'encouragement pour tirer avantage des compétences, des ambitions et de la loyauté de leurs propres résidents.

Thème 7 : Ajouter de la valeur à nos ressources naturelles afin de maximiser les avantages économiques découlant des industries des ressources naturelles et de mieux soutenir les économies régionales.

L'économie du Canada a toujours été fortement ancrée dans le secteur des ressources naturelles, et ce sera encore le cas pour des générations à venir. Mais, nous pourrions en tirer un meilleur avantage en optimisant la richesse de nos ressources en vue de développer une plus grande et durable prospérité, plutôt qu'en restant dépendant des simples activités d'extraction des ressources et d'exportation des ressources brutes non traitées. Développer les secteurs qui ajoutent de la valeur et améliorent le contenu canadien de la chaîne d'approvisionnement des ressources (tant en amont, en améliorant les approvisionnements et les intrants aux projets de développement des ressources, qu'en aval en valorisant et en traitant les ressources naturelles plutôt qu'en les exportant dans leur état brut) a été identifié par les participantes et participants de différents ateliers comme un élément prometteur d'une stratégie globale axée sur les emplois de qualité.

Action

Axer les stratégies sur la valeur ajoutée avant de mettre en marché nos ressources.

« Les stratégies économiques et d'affaires devraient se concentrer sur les occasions d'ajouter de la valeur aux ressources canadiennes, ce qui créerait plus d'emplois de qualité dans les régions où les ressources sont produites. » Appui unanime, atelier sur les **Économies rurales et régionales**

L'idée d'offrir une valeur ajoutée à nos secteurs des ressources a été particulièrement bien en vue dans les ateliers sur les **Économies rurales et régionales** et les **Modèles novateurs**. La production à valeur ajoutée aide aussi les régions à contrôler et à développer leurs propres ressources: qu'il s'agisse de raffineries pour le pétrole, d'usines de transformation des pêches ou de fabrication de produits du bois pour la foresterie. Gérer toute la chaîne de production de

l'extraction jusqu'à la consommation permet une autonomisation et offre aux régions une plus grande autodétermination économique.

Les participantes et participants des deux ateliers ont aussi souligné le potentiel des stratégies d'approvisionnement d'achat au Canada dans les projets de développement des ressources, ainsi que l'importance d'un effort global pour s'assurer que « l'argent généré dans la communauté soit dépensé dans la communauté », de sorte à améliorer l'essaimage d'entreprises de l'économie locale à partir des projets de développement des ressources.

Thème 8 : Soutenir la croissance de l'économie verte et la création d'emplois « verts » de qualité pour protéger notre planète et favoriser en même temps les emplois de qualité.

L'atelier du Sommet sur les **Emplois verts** a attiré un vaste groupe de participantes et participants diversifiés motivés à trouver des solutions concrètes à la détérioration environnementale pouvant aussi aider le Canada à tirer le maximum de l'économie verte à venir. Il y a eu une entente générale entourant le besoin d'ajuster les incitations du marché pour prendre en considération les impacts environnementaux de l'activité économique: tant pour qu'il soit plus attrayant de se comporter de manière responsable (avec des incitatifs fiscaux pour le transport en commun, la conservation de l'énergie et les investissements dans l'énergie verte) et pour sanctionner la destruction de l'environnement (comme de taxer les pollueurs pour tenir compte des coûts réels de leurs actions).

Action

Offrir davantage de programmes de formation dans les industries vertes.

« Les gouvernements et les entreprises devraient travailler avec les institutions d'enseignement secondaire et postsecondaire pour développer plus de programmes de développement des compétences et de formation dans les industries vertes, comme l'énergie alternative et la conservation de l'énergie » Large appui, atelier sur les **Emplois verts**

Toutefois, les incitations du marché ne peuvent à elles seules stimuler l'économie verte du Canada. Et plusieurs participantes et participants ont exprimé leur inquiétude à l'égard des contraintes imposées aux accords de libre-échange sur la législation et les politiques environnementales qui stimulent l'économie verte (comme la contestation récente de l'OMC contre la Loi sur l'énergie verte en Ontario). Faire des progrès environnementaux en investissant dans le transport en commun, la conservation de l'énergie et les sources d'énergie alternative a été soulevée à plusieurs reprises comme un espace prometteur d'action. Plus nous allons relever les défis environnementaux en investissant davantage (et en créant plus d'emplois), plus nous réussirons à faire tomber la fausse prétention que la protection de l'environnement signifie nécessairement moins d'emplois et moins d'opportunités économiques. Certains ont souligné le besoin d'avoir des approches régionales et nationales à la protection de l'environnement et à la stimulation d'emplois verts, et de reconnaître aussi que les solutions en matière de politiques urbaines et rurales seront très différentes.

Action

Limiter les émissions de gaz à effet de serre et investir dans l'énergie durable

« Le Canada a besoin d'une politique claire axée sur l'avenir, afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre, y compris du secteur énergétique, et de stimuler davantage d'investissements dans la conservation de l'énergie et l'énergie renouvelable. » Large appui, atelier sur les **Emplois verts**

Thème 9 : Développer de meilleures manières de syndiquer et de représenter collectivement les travailleuses et travailleurs marginalisés et occupant des emplois précaires.

Les participantes et participants au Sommet ont profondément reconnu les nombreux défis (économiques, législatifs et politiques) auxquels le mouvement syndical est confronté à l'heure actuelle.

En même temps, la responsabilité du mouvement syndical n'a jamais été aussi grande, compte tenu des difficultés éprouvées par tant de travailleuses et travailleurs au Canada, notamment ceux occupant des emplois précaires et ceux provenant de groupes marginalisés et exploités. Le contexte des emplois a changé de manière draconienne : un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs sont embauchés dans de très petites entreprises, à temps partiel ou à des postes temporaires, ou sont même « à leur compte » en occupant des rôles de sous-traitants et d'autres occupations précaires. Les structures traditionnelles de négociation collective ne sont pas bien adaptées pour offrir une voix collective et un pouvoir de négociation à ces groupes de travailleuses et travailleurs.

Action

Moderniser les lois du travail pour élargir l'accès à la négociation collective

« Moderniser les lois du travail pour fournir aux travailleurs occupant un emploi non traditionnel un réel accès à la syndicalisation et à la négociation collective. » Large appui exprimé dans deux ateliers

Des mesures législatives sont nécessaires pour uniformiser les règles du jeu du marché du travail actuel et s'attaquer aux tendances difficiles dans le monde du travail. La proportion croissante de Canadiennes et Canadiens qui trouvent du travail dans des postes précaires ou à temps partiel ont quand même besoin d'être représentés et d'avoir la protection d'un syndicat. Les lois du travail devraient être modernisées pour tenir compte des difficultés propres à ces travailleuses et travailleurs et aux lieux de travail.

Les participantes et participants ont aussi souligné que les modèles traditionnels d'organisation syndicale doivent changer. Le système traditionnel « lié à la règle de la majorité » d'agents de négociation accrédités représentant des groupes définis de travailleuses et travailleurs dans des lieux de travail en particulier n'est pas en mesure de fournir de manière adéquate une représentation aux groupes

de travailleuses et travailleurs en déplacement, précaires et de passage. De nouveaux modèles de syndicalisme communautaire, de négociation collective à l'échelle d'un secteur, de représentation collective des pigistes et fournisseurs indépendants et d'autres pratiques novatrices doivent être explorés par les syndicats et leurs alliés.

Action

Déployer des efforts de collaboration pour syndiquer les travailleurs occupant un emploi précaire.

« Renforcer la collaboration entre les syndicats au Canada et ailleurs pour partager les meilleures pratiques et les modèles de succès de syndicalisation des travailleurs les plus touchés par les emplois précaires (y compris les travailleurs racialisés et les immigrants, les jeunes et ceux en déplacement). »
Large appui, atelier **Syndiquer pour améliorer les normes du travail**

Les participantes et participants au Sommet veulent que le mouvement syndical approche de manière proactive les travailleuses et travailleurs marginalisés dans des situations d'emploi injustes pour les informer de leurs droits et les aider à faire respecter ces droits. Des centres de ressources syndicales communautaires, des campagnes de recrutement non traditionnelles dans le secteur des services et des « sections communautaires » pour les travailleuses et travailleurs qui ne peuvent former un syndicat traditionnel sont des exemples de stratégies syndicales novatrices ayant été discutés pour aider à relever les défis du travail précaire.

Thème 10 : Créer des partenariats entre les collectivités, les entreprises, les institutions d'éducation, les syndicats et les gouvernements pour que le marché du travail soit plus stable, inclusif et prospère.

Sur pratiquement tous les points, toutes les difficultés et toutes les interventions politiques potentielles qui ont été débattus au Sommet sur les emplois de qualité, les participantes et participants ont convenu

que le succès ne peut survenir que par la collaboration et les alliances entre les intervenants. Les participantes et participants à l'atelier **Syndiquer pour améliorer les normes du travail** ont conclu que la syndicalisation des travailleuses et travailleurs marginalisés peut seulement se faire par la collaboration entre syndicats ainsi qu'entre les syndicats et les organisations communautaires. Dans plusieurs ateliers, il est clairement ressorti que les gouvernements, les institutions d'éducation, les entreprises et les syndicats doivent tous partager la responsabilité de lier les emplois de qualité à l'éducation et à la formation. Dans l'atelier sur les **Économies rurales et régionales**, les gouvernements ont été interpellés pour travailler avec les Premières Nations et les peuples autochtones afin de créer des programmes pour soutenir adéquatement leurs communautés. Dans l'atelier sur le **Salaire minimum et le salaire de subsistance**, les participantes et participants ont noté un grand potentiel de souligner aux entreprises les avantages de verser des salaires qui permettent aux familles de survivre, aux travailleuses et travailleurs d'être en santé et productifs, et aux consommateurs de dépenser. Dans l'atelier sur les **Emplois verts**, les travailleuses et travailleurs des secteurs de la foresterie et des mines ont discuté avec des environnementalistes pour réfléchir à des stratégies qu'ils pourraient soutenir, ce qui illustre le pouvoir de la collaboration présent au Sommet.

Le constat qui se dégage sans doute le plus de tous les ateliers est celui du pouvoir de la collaboration qui a été largement endossé. Les participantes et participants au Sommet ont souligné à plusieurs reprises que les gouvernements du Canada devraient s'efforcer davantage pour réunir les divers intervenants économiques au pays afin de développer et de soutenir un intérêt commun envers des emplois plus stables, productifs et gratifiants. Si le gouvernement refuse d'assumer ce leadership, les participantes et participants au Sommet ont exhorté les coparrains de l'événement d'aller de l'avant pour créer leurs propres voies en vue d'alimenter le dialogue et la collaboration.

Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Séance de discussion ouverte du dimanche

La dernière matinée du Sommet sur les emplois de qualité a fourni une occasion de résumer les résultats des ateliers et groupes de discussion de la veille, et ensuite d'écouter les principaux intervenants parler des prochaines étapes possibles en vue de concrétiser les visions communes d'un marché du travail plus solide.



La matinée a débuté avec une présentation de Sean Meagher et Katrina Miller, les principaux représentants du groupe de consultation Public Interest qui a coordonné les ateliers de la journée précédente et le processus de synthèse. Ils ont présenté les résultats initiaux à partir d'une analyse des données codifiées provenant des 80 groupes de discussion différents et les principaux thèmes préliminaires dominants et transversaux découlant de ces discussions. (Cette analyse qui a été peaufinée ensuite se retrouve dans la liste ci-dessus des dix principaux thèmes appuyés par des données détaillées dans les annexes en ligne.)

Le Sommet s'est terminé avec un panel de discussion ouverte, unique et rempli d'espoir, donnant la parole à dix dirigeants des divers intervenants et groupes concernés ayant soutenu le Sommet. Il s'agissait pour le moins d'un panel diversifié: il y avait des dirigeants syndicaux, des PDG, des militants communautaires, des étudiants, des

environnementalistes et l'ancien maire de la plus grande ville du Canada. Leur désir commun de maintenir le dialogue et l'esprit de collaboration présents au Sommet sur les emplois de qualité était très clair et unanime.

Le panel a été facilité par l'animatrice Kathleen Monk qui a demandé à chaque dirigeante et dirigeant de réfléchir aux résultats les plus importants du Sommet et établissant des liens avec les activités et priorités de leur propre organisation.

Jim Irving, co-président et directeur général de J.D. Irving, a souligné que les compagnies et autres intervenants doivent dépasser leurs propres intérêts privés afin de prendre en considération leur importance pour l'ensemble de la collectivité. En tant que compagnie, « vous devez adopter une perspective à long terme », a-t-il mentionné. « Vous devez vous soucier des autres. » Jim Irving a discuté des initiatives récentes de sa compagnie en coopération avec des institutions d'enseignement en

Nouvelle-Écosse afin de recruter et de former des travailleuses et travailleurs à de nouveaux postes aux opérations de construction navale d'Irving, en portant une attention spéciale au recrutement de membres des Premières Nations et de femmes.

David Miller, ancien maire de Toronto et président et chef de la direction du World Wildlife Fund, considère qu'il est essentiel de tenir compte des impacts sociaux et communautaires de nos actions économiques, notamment lorsqu'il s'agit de dépenser les deniers publics. En mentionnant le processus d'approvisionnement à fournisseur unique des véhicules de transport en commun de Toronto à un manufacturier établi au Canada, il a dit: « Si vous dépensez un milliard de dollars de deniers publics, vous devriez l'utiliser pour créer des emplois au pays et pas ailleurs. » David Miller a aussi mis l'accent, comme ce fut le cas dans plusieurs ateliers, sur l'offre de valeur ajoutée aux ressources canadiennes comme stratégie de création d'emplois de qualité. Nous avons besoin d'une « politique industrielle progressiste adéquate », a affirmé David Miller, ainsi qu'un gouvernement fédéral qui croit en nous et nous perçoit autrement que des « bûcherons et des porteurs d'eau ».

Deborah Littman, organisatrice en chef de la Metro-Vancouver Alliance (une vaste coalition de groupes communautaires, confessionnaires et de lutte contre la pauvreté) a souligné l'importance de lier les différents enjeux entre eux pour attirer un groupe plus large d'intervenants. Par exemple, selon Deborah Littman, nous pouvons élargir la coalition qui exerce des pressions pour hausser le salaire minimum en nous concentrant sur le fait que « des salaires inférieurs nuisent à toute la collectivité ». L'organisation de Deborah Littman crée des liens entre les employeurs, les organismes publics et les organisations communautaires au niveau des quartiers, pris individuellement. Bâtir une infrastructure plus solide pour ce type de collaboration entre de multiples intervenants peut faciliter des résultats plus productifs et mutuellement

avantageux. Elle a mentionné la campagne sur le salaire de subsistance en Angleterre comme exemple de ce modèle de collaboration : plusieurs grandes entreprises privées au Royaume-Uni ont adopté de plein gré la norme du salaire de subsistance (bien au-dessus du salaire minimum obligatoire) comme résultat du dialogue communautaire et des efforts d'éducation déployés depuis plusieurs années.

Mario Tremblay est vice-président Affaires publiques et corporatives au Fonds de solidarité FTQ. Il a développé l'idée de partenariats transversaux tels qu'ils sont appliqués au domaine de la finance. Il a donné plusieurs exemples de la manière dont les approches collaboratives en matière d'investissement (mobilisant des capitaux privés, des capitaux publics et des véhicules d'investissement social comme le Fonds de solidarité) peuvent favoriser le progrès dans des industries clés comme le secteur manufacturier. Ces stratégies de collaboration en matière d'investissement peuvent renforcer la « loyauté » du capital envers des projets et des investissements au Canada, plutôt que de chercher des plateformes alternatives à l'étranger. Par exemple, le Fonds de solidarité a permis d'aller chercher plus de 2 milliards de dollars en nouvelles dépenses en immobilisations depuis les dix dernières années dans le secteur manufacturier au Québec.

Peter Edwards, vice-président Ressources humaines et relations de travail au CP Rail, a présenté une étude de cas encourageante des efforts de sa compagnie pour soutenir les emplois de qualité en réinvestissant dans les installations et en impartissant le travail à l'interne alors qu'il était confié avant à des entrepreneurs externes (aux emplois plus précaires). Un nouvel investissement de la compagnie en vue de rouvrir des installations d'entretien et de réparation fermées à Winnipeg, une ville durement frappée par la polarisation économique et sociale, est un exemple concret de la manière dont la logique traditionnelle de « minimisation des coûts » ne produit pas les meilleurs résultats. « Ramener ces emplois à l'interne

peut aboutir à une meilleure qualité et plus de contrôle », a-t-il affirmé. Il croit qu'il y a d'autres exemples où des compagnies peuvent améliorer les bénéfices sociaux de leurs activités, en réexaminant certains des postulats traditionnels enchâssés dans leurs modèles d'affaires, toujours en collaboration avec d'autres intervenants.

« Tout est une question de dialogue », a convenu Jerry Dias, président d'Unifor. En utilisant comme exemples le travail positif que le syndicat a pu faire avec des employeurs comme Irving et le CP, Jerry Dias a illustré comment la création et le maintien d'emplois de qualité, avec des travailleuses et travailleurs bien formés, peut servir aux entreprises et à la collectivité aussi. Jim Irving et Jerry Dias ont tous les deux évoqué le besoin de collaborer davantage et de partager des informations au sujet des besoins prévus en termes de main-d'œuvre dans les secteurs industriels, en établissant des liens avec les institutions d'enseignement en vue de mieux coordonner les efforts de formation des jeunes aux emplois de qualité. « C'est ce que nous avons fait en grande partie pendant toute la fin de semaine :

réunir tous les intervenants pour identifier où sont les emplois de qualité et ensuite commencer à former les gens pour occuper ces emplois », a déclaré Jerry Dias.

Jessica McCormick, coprésidente de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, a souligné que bien que le panel de clôture des dix dirigeants était diversifié, il ne l'était pas suffisamment! Elle estime que le mouvement pour des emplois de qualité doit s'assurer vigoureusement de représenter les voix de tous les travailleurs et travailleuses, y compris ceux provenant de groupes traditionnellement exclus et marginalisés, comme les travailleuses et travailleurs racialisés, autochtones et jeunes. « Ces personnes qui ne sont pas souvent représentées ont néanmoins de fortes opinions et des besoins réels », a-t-elle souligné.

Robyn Benson est présidente nationale de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Elle a parlé du rôle critique que jouent les syndicats et qu'ils doivent continuer de jouer afin de protéger la qualité des emplois. Elle a signalé les négociations actuelles des conventions avec le gouvernement fédéral, y



compris les efforts de son syndicat à résister contre le système d'emploi à deux niveaux pour les jeunes travailleuses et travailleurs. « Nous avons besoin de fournir des services aux Canadiens et il n'est pas possible de le faire... sans offrir une sécurité d'emploi aux nouveaux travailleurs. » Elle a renforcé le thème (découlant de plusieurs groupes de discussion du samedi) que le secteur public doit agir comme chef de file pour hausser la qualité des emplois et les normes d'emploi.

Le thème de la collaboration transversale a été souligné à nouveau pendant les discussions de la salle qui ont suivi, animées par Andrew Cardozo, président du Pearson Centre for Progressive Policy et ancien directeur exécutif de l'Alliance des conseils sectoriels. Il a souligné l'importance de bâtir une infrastructure formelle pour faciliter le dialogue, la collaboration et les actions communes entre les intervenants. Le système des conseils sectoriels du Canada (qui a malheureusement été largement démantelé par le gouvernement fédéral) était un

exemple d'une telle structure institutionnelle. Depuis qu'il a disparu, c'est une priorité capitale de trouver d'autres manières de rendre la collaboration entre secteurs plus systématique, stable et productive.

L'assemblée a aussi souligné que les gouvernements municipaux devraient déployer davantage d'efforts pour favoriser des investissements locaux et la création d'emplois (en mobilisant des investissements publics dans les infrastructures et les installations), et que les communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis devraient participer davantage aux projets de développement des ressources et de transport.

Le président d'Unifor Jerry Dias a déclaré au moment de la conclusion du panel : « Voulons-nous être un pays où les emplois sont de qualité et à temps plein? Si c'est le cas, il y a beaucoup de choses que nous devons améliorer et bon nombre d'entre elles vont provenir, je l'espère, de ce qui émergera de cette fin de semaine. »



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Symposium de recherche

Avant l'ouverture officielle du Sommet sur les emplois de qualité dans l'ancien stade des Maple Leaf Gardens (désormais connu sous le nom de Mattamy Athletic Centre de l'Université Ryerson), un petit groupe d'universitaires et de chercheurs se sont réunis à l'Université Ryerson. Ils ont passé une demi-journée à étudier l'état actuel des recherches concernant l'étendue, les causes et les conséquences du travail précaire au Canada, et à dégager des solutions possibles. Le Symposium de recherche sur les emplois de qualité a été organisé par le Centre de recherche sur les relations syndicales-patronales de l'Université Ryerson, l'un des coparrains du Sommet.

Les présentations au séminaire étaient structurées en deux grandes catégories. La première a porté sur des présentations universitaires formelles sur la recherche actuelle à propos du déclin de la qualité du travail, et ce qui peut être fait à ce sujet. Les autres présentations basées sur les expériences réelles des travailleuses et travailleurs occupant des emplois précaires, des militantes et militants, et des recruteuses et recruteurs syndicaux ont été faites d'une manière plus informelle et accessible. Les conférenciers et conférencières étaient :

La recherche sur les emplois de qualité

Dr Pnina Alon-Shenker: Should Cost Considerations Constitute a Legitimate Justification for Age Discrimination Against Older Workers?

Dr Rupa Banerjee: The Role of Volunteering in Facilitating the School-to-Work Transitions of Youth in Canada

Dr Winnie Ng et Dr. Grace-Edward Galabuzi: An Immigrant All Over Again? Recession, Plant Closures and (Older) Racialized Immigrant Workers

Professeur Ian Sakinofsky: Profile of Young Union Organisers in Ontario: A Preliminary Investigation

Dr Myer Siemiatycki: Resisting Precarity in Toronto's Municipal Sector

Expériences réelles sur les emplois de qualité

Johnny MacDonald, membre de la section locale 222 d'Unifor, sur les campagnes de recrutement syndical.

Omar Khilo, étudiant, programme de droit et d'affaires, Université Ryerson, sur les stages et l'entrepreneuriat.

Craig Pike, comédien, chauffeur et boulanger, sur les défis et les avantages de travailler dans le domaine de la création.

Les versions de la plupart des articles présentées sont disponibles sur le site Web du Sommet sur les emplois de qualité : www.unifor.org/emploisdequalite

Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

La voie à suivre

Le Sommet sur les emplois de qualité était une première étape. En réunissant des voix du milieu des entreprises et des syndicats, des étudiants et de la communauté, des organisations et des groupes marginalisés, le Sommet a offert un portrait d'ensemble des difficultés de l'emploi au Canada. Les conversations et les liens qui ont été établis ont mis en place des conditions propices à la poursuite du dialogue, à la recherche, à l'organisation et, finalement, à l'action.

Les parrains du Sommet se sont engagés à poursuivre l'esprit de collaboration et d'action avec quatre principales initiatives :

1 **Consigner pleinement les délibérations du Sommet.** Ce rapport fournit un aperçu des principaux faits saillants du Sommet et décrit son processus unique pour faciliter les conversations, documenter les résultats et faire une synthèse cohérente des principaux thèmes et des actions possibles. Les annexes en ligne présentent la recension complète des comptes rendus écrits de tous les ateliers et groupes de discussion, ainsi qu'une liste du niveau de soutien offert par les ateliers aux « Actions et principes possibles » qui ont été mis en évidence dans le guide de discussion du Sommet et débattus dans chacun des ateliers. Un documentaire réalisé à partir d'entrevues menées avec des participantes et participants au Sommet, décrivant la grande diversité des expériences des Canadiennes et Canadiens en lien avec le chômage et le travail précaire est en cours de production grâce au leadership de la Good Jobs for All Coalition. Consultez le site www.unifor.org/emploisdequalite pour connaître les détails au sujet de la diffusion du film. Ce site Web comprend aussi des liens à plusieurs présentations faites dans le cadre du Symposium de recherche sur les emplois de qualité. Nous vous recommandons aussi l'excellent long reportage sur le Sommet rédigé par Guylaine Spencer du magazine Our Times; cet article est reproduit (avec permission) sur le site Web www.unifor.org/emploisdequalite.

2 **Soutenir d'autres Sommets sur les emplois de qualité en région et dans d'autres collectivités au Canada.** Des Sommets sur les emplois de qualité en région ont déjà eu lieu dans plusieurs collectivités : Thunder Bay, Vancouver, Kingston et Oshawa. Les faits saillants et les liens à certains de ces événements sont disponibles sur le site Web www.unifor.org/emploisdequalite. Les parrains du Sommet sur les emplois de qualité sont tout à fait prêts à soutenir d'autres organisateurs locaux qui souhaitent tenir un Sommet régional. Un ensemble de conseils utiles sur le plan de l'organisation et des coordonnées sont aussi affichés sur le site www.unifor.org/emploisdequalite pour toute personne intéressée à mettre sur pied son propre Sommet régional.

3 **Mettre sur pied une table ronde sur les emplois de qualité, formée de dirigeantes et dirigeants représentant tous les intervenants économiques au Canada.** La table ronde comprend près d'une douzaine de dirigeantes et dirigeants de tous les principaux groupes économiques concernés et représentés au Sommet : les entreprises, les syndicats, les étudiantes et étudiants, les institutions d'enseignement postsecondaire, les collectivités, les organisations confessionnelles et les peuples autochtones. Elle se réunira à une fréquence régulière afin de discuter des défis et opportunités liés aux emplois de qualité au Canada, et envisager des manières de mettre en application les idées d'intervention proposées au Sommet. Elle vise aussi à produire un « inventaire » d'initiatives concrètes

entreprises par les membres de la table ronde et les organisations partenaires pour créer ou maintenir des emplois de qualité, et faire en sorte d'élargir l'accès à ces opportunités aux Canadiennes et Canadiens provenant de groupes traditionnellement exclus. Cette attention sur des « histoires à succès » concrètes et progressives fait partie de l'effort général du Sommet voulant démontrer que la collaboration et le partenariat représentent la meilleure voie du progrès pour le marché du travail au Canada.

4 **Poursuivre la conversation au sujet des emplois de qualité au Canada.** Le site Web du Sommet sur les emplois de qualité (www.unifor.org/emploisdequalite) va continuer d'afficher des nouvelles, des travaux de recherche et des mises à jour sur les emplois de qualité et la situation du marché du travail au Canada. Vos idées, commentaires et suggestions sont toujours les bienvenus. Vous pouvez les envoyer à goodjobs@unifor.org.

Dans toute leur diversité et au cœur des différents groupes de discussion, les participantes et participants au Sommet sur les emplois de qualité ont forgé un consensus très clair :

- Les emplois de qualité sont essentiels à notre bien-être économique, social et environnement.
- Le Canada peut faire mieux en créant et en maintenant des emplois de qualité, et en s'assurant que les Canadiennes et Canadiens de toutes les régions et de tous les milieux ont une opportunité équitable d'en obtenir un.

Le Canada a besoin d'une stratégie pour créer plus d'emplois de qualité et de les offrir aux Canadiennes et Canadiens qui en ont désespérément besoin. Que tous les intervenants de l'économie reconnaissent ensemble le problème, cela confirme que le Canada peut faire mieux, et s'engagent ensuite à collaborer à l'élaboration de cette stratégie est un premier pas important.

Les participantes et participants au Sommet sur les emplois de qualité étaient d'accord que le dialogue doit continuer. Il doit attirer plus de collaborateurs et bâtir un plus grand nombre de partenariats. Il doit devenir plus inclusif et représenter les expériences des nombreux groupes exclus et exploités au Canada. Ultimement, outre la conversation établie, il doit aboutir à des actions.

Le Sommet a identifié plusieurs avenues prometteuses en matière de politiques qui doivent être explorées, plusieurs nouvelles idées à développer et de nouvelles relations à alimenter. Les quatre engagements spécifiques énumérés ci-dessus vont nous permettre de commencer à bâtir un meilleur avenir économique pour toute la population canadienne. Les coparrains du Sommet remercient tous les participants et participantes pour leur dynamisme, leurs idées et leur espoir.



Le Sommet sur les emplois de qualité / Rapport final

Remerciements

Les coparrains du Sommet sur les emplois de qualité reconnaissent les contributions des nombreux partenaires et partisans qui ont fait de ce Sommet une réalité, et dont les activités continues seront essentielles pour faire avancer la campagne sur les emplois de qualité.

Coparrains du Sommet :



Coprésident(e)s du Sommet :

Angelo DiCaro
Roxanne Dubois

Université Ryerson
et Sheldon Levy,
président.



Tous les conférenciers et conférencières, panélistes,
présidentes et présidents des séances plénières.

Tous les conférenciers et conférencières, présidentes
et présidents, et rapporteurs des ateliers.

Public Interest, ses représentants et son personnel
qui ont facilité les ateliers et le processus de synthèse
et de résumé de la conférence, et contribué à la
préparation de ce rapport.

Tous les bénévoles qui ont travaillé à la codification
et au processus de synthèse au moment de l'analyse
le samedi soir.

Le Centre de recherche sur les relations syndicales-
patronales pour l'animation du Symposium de
recherche sur les emplois de qualité.

Les membres du comité de planification qui ont
supervisé les arrangements: Jenny Ahn; Patty
Barrera; John Cartwright; Shannon Devine; Angelo
DiCaro; Rodney Diverlus; Roxanne Dubois; Brent
Farrington; Angelyn Francis; Rajean Holett;
Gerald Hunt; May Lui; Maurice Mazerolle; Jessica
McCormick; Linda McCrorie; Sean Meagher; Katrina
Miller; Winnie Ng; Angie Niles; Judy Persad; Aman
Rajwani; Jim Stanford; Jennifer Storey; Sina Truong;
Fred Wilson; Laura Ziemba.

ProjectX pour les services sur place de techniciens à
l'audiovisuel et à la diffusion en ligne.

Campaign Gears pour la conception du site Web
interactif, Sommet sur les emplois de qualité, et la
conception du matériel de la campagne.

Jennifer Rowsom pour les photos de la conférence
et des participants (des centaines de photos dont
quelques-unes illustrent ce rapport).

Des remerciements spéciaux sont exprimés à
Laura Ziemba, l'organisatrice de la logistique de
la conférence, et Fred Wilson, qui a travaillé sans
relâche à la coordination de toute la planification.
Sans eux, cet événement n'aurait pu avoir lieu.

Et nos plus sincères remerciements aux plus de
1 000 personnes et plus qui ont participé au Sommet
sur les emplois de qualité. Ce rapport reflète votre
voix, vos opinions et vos espoirs.