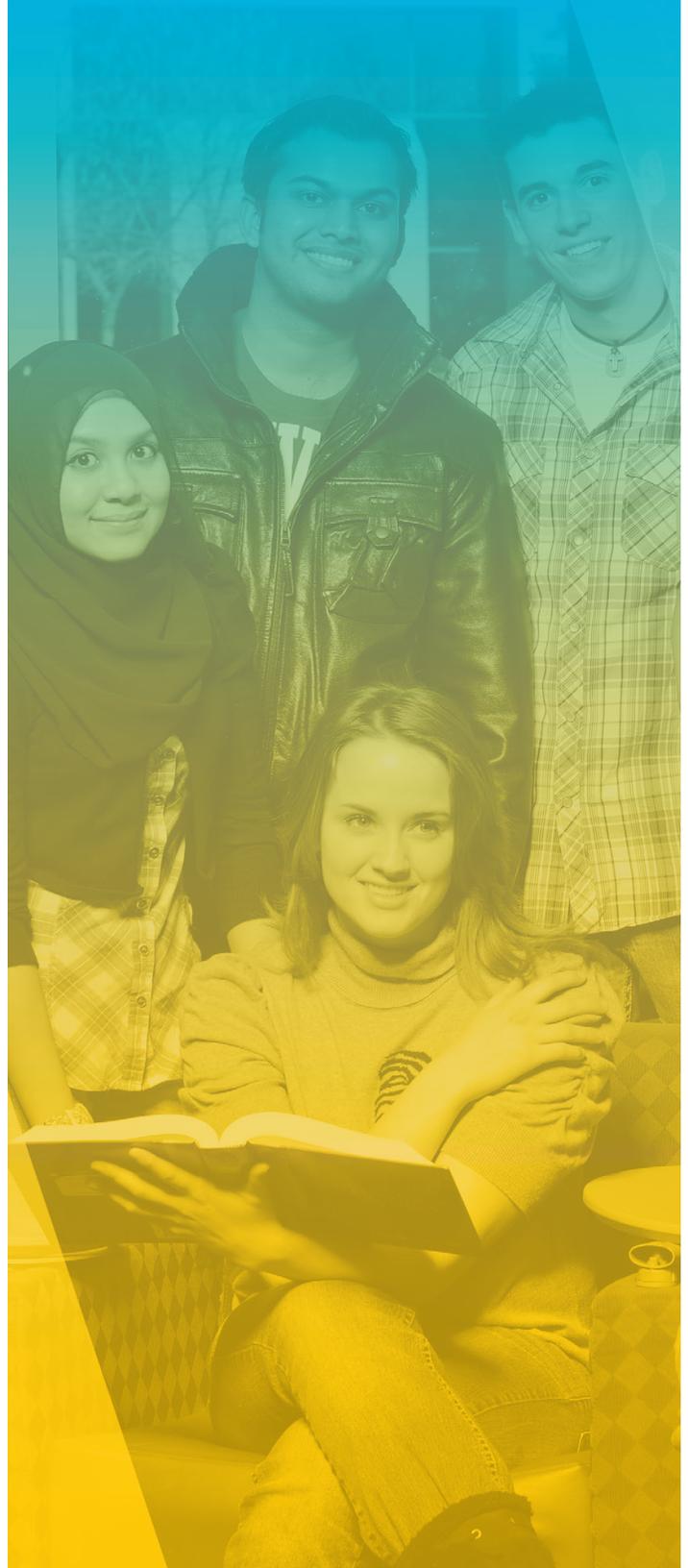


L'AVENIR DES TRAVAILLEURS DE L'ONTARIO

SEPTEMBRE 2020





Avant-propos

Chère lectrice, cher lecteur,

Lorsque l'Institute of Public Policy and Economy de StrategyCorp s'est joint à Collèges Ontario afin de produire un livre blanc, l'on avait décidé dès l'abord de ne pas tenter de prévoir avec précision l'avenir du travail en Ontario. De nombreux rapports avaient déjà été rédigés concernant les impacts sérieux de certaines tendances, notamment l'automatisation. Produire le même genre d'analyse sous un nom différent n'aurait pas eu une grande valeur pour la population ontarienne et ses décideurs politiques. Nous avons plutôt décidé de nous concentrer sur l'incidence qu'aura le changement sur les Ontariennes et Ontariens, plutôt que sur le changement lui-même : moins sur l'avenir du travail et plus sur l'avenir des travailleurs.

Partant de l'idée que quelque chose de révolutionnaire se préparait sur le marché du travail ontarien, nous avons reconnu que plusieurs changements y avaient déjà pris place. Le fait d'accepter que d'autres changements importants se préparaient nous a permis de nous concentrer sur des questions plus immédiates : quel sera l'avenir du marché du travail ontarien à moyen terme? Quelle incidence l'automatisation aura-t-elle sur les Ontariennes et Ontariens, leur famille et leur gagne-pain? Quelle influence l'avenir du travail – l'avenir des travailleurs – aura-t-il sur les établissements d'enseignement de l'Ontario, particulièrement les 24 collèges publics de la province?

Sachant que le travailleur de l'avenir et le système d'éducation sont inextricablement liés, nous avons contacté les hauts dirigeants des collèges de l'Ontario. Nous avons consulté en personne 14 équipes de direction des collèges et leur comité d'action politique composé d'employeurs. Nous avons aussi rencontré les associations étudiantes et consulté des documents de recherche du Canada et du monde entier. Peu après ces consultations, la pandémie de COVID-19 a atteint le Canada. En quelques mois, le virus aura affecté de manière imprévisible tous les aspects de la société.

Même si nous ne nous attendions pas à cette pandémie lors de nos recherches, cette dernière a déclenché quelques tendances du marché que nous avions observées, dont l'automatisation rapide et la redistribution des emplois aux secteurs axés sur les connaissances. Nous savions que les tâches automatisées aideraient les entreprises à réduire leurs coûts de main-d'œuvre et à augmenter leur productivité. En plus de ces bienfaits, nous savons maintenant que l'automatisation a augmenté, chez plusieurs entreprises, leur résilience aux changements et leur résistance aux maladies d'origine humaine. La COVID-19 a rendu beaucoup plus attrayante l'automatisation, et elle accélérera vraisemblablement la suppression d'emplois, phénomène qui se produisait déjà avec l'évolution de la technologie.

Aujourd'hui, cependant, la pandémie aura déjà porté un coup historique à la population active de l'Ontario. La fermeture d'entreprises à la grandeur de la province a mené à un taux de chômage atteignant des sommets jamais vus. Pas moins de 1,1 million d'Ontariennes et Ontariens ont perdu leur emploi depuis la crise économique – la majorité n'y pouvant rien – alors qu'un autre 1,1 million de travailleurs ont vu leurs heures de travail coupées drastiquement. Nous ne savons toujours pas si les chômeurs pourront retourner au travail. 70 % des pertes d'emplois sont dans des milieux peu payants – commis de magasin, opérateurs de véhicules de transport en commun et personnel de restauration – qui risquaient déjà d'être visés par l'automatisation avant la pandémie.

Quoique nécessaires jusqu'à présent, les subventions consenties à la population active ontarienne par tous les paliers de gouvernement ne pourront se poursuivre éternellement. Éventuellement, les gouvernements manqueront de fonds et devront éponger leurs déficits, lesquels sont parmi les plus importants de l'histoire du pays. Les travailleurs devront s'adapter afin de retourner sur le marché du travail; le gouvernement doit donc favoriser cette adaptation.

Les travailleurs jeunes et moins qualifiés de l'Ontario sont parmi les plus affectés par la pandémie. En avril 2020, le taux d'emploi a chuté de 11,7 % chez les 25 ans et plus, et de 32,4 % chez les 15 à 24 ans. Le taux d'emploi chez les travailleurs dotés d'un diplôme postsecondaire a chuté de 12,3 %, mais chez les travailleurs sans formation postsecondaire, il a chuté drastiquement de 18,6 %. Les travailleurs très qualifiés, dont plusieurs sont plus âgés, ont résisté le plus à la crise économique causée par la pandémie. L'Ontario doit donc activement promouvoir une population active très qualifiée afin de diminuer ses pertes lors de futures périodes d'instabilité économique. Si les travailleurs doivent rapidement acquérir de nouvelles compétences pour trouver un emploi valable, ils auront besoin de l'aide de leur gouvernement.

Le réseau collégial de l'Ontario peut donc jouer un rôle clé. Les collèges de l'Ontario se caractérisent par leur proche collaboration avec les employeurs, leurs 200 emplacements à la grandeur de la province et la flexibilité de leur corps professoral. Ils peuvent donc s'adapter aux changements rapides du marché et aux circonstances plus rapidement que tout autre établissement postsecondaire. Malgré ce potentiel, les collèges ne sont pas autorisés à modifier leur propre fonctionnement et leurs cours. S'ils le pouvaient, ils s'adaptent afin de fournir

des micro-titres aux étudiantes et étudiants devant acquérir plus de compétences avant de réintégrer le marché du travail.

L'économie d'aujourd'hui est en constant changement, et les collèges de l'Ontario doivent suivre ce changement. Les 17 recommandations contenues dans le présent document, dont une adoption complète des micro-titres de compétences ainsi que plus d'autonomie des collèges sur leurs propres programmes, permettront à ces établissements de s'adapter aux répercussions de la COVID-19 et du futur marché du travail. Ces modifications assureront que les étudiantes et étudiants, soit les futurs travailleurs, ne prennent aucun retard. Nous croyons qu'une adoption rapide de ces recommandations permettra aux collèges de demeurer des leaders mondiaux en éducation et de protéger la compétitivité économique de l'Ontario.

Les Ontariennes et Ontariens n'auront plus seulement un emploi tout au long de leur carrière. La plupart des étudiantes et étudiants actuels doivent se préparer pour un marché du travail récompensant la flexibilité et l'adaptabilité plus que tout. Il sera nécessaire d'acquérir constamment de nouvelles compétences et de se recycler. Les employeurs et les employés devront coopérer afin d'assurer que leurs compétences soient toujours à leur meilleur. En Ontario post-COVID-19, les collèges devront pouvoir pleinement remplir leur mission afin de protéger les emplois, de stimuler l'économie et d'assurer que l'avenir du travail soit fait pour les travailleurs.

Nous voulons remercier toutes celles et tous ceux qui ont pris part à nos consultations : les douzaines d'employeurs ontariens qui ont participé par le biais de comités consultatifs collégiaux, la College Student Alliance, l'équipe de direction de Collèges Ontario, les présidentes et présidents des 24 collèges et la PDG de Collèges Ontario, Linda Franklin. Nous vous encourageons à lire ce document, à en envisager les recommandations et à en débattre les conclusions.

Recevez, chère lectrice, cher lecteur, mes salutations distinguées.



Mitchell Davidson
Directeur exécutif
Institute of Public Policy and Economy, StrategyCorp

Résumé : L'avenir des travailleurs

De nombreux articles sur l'avenir du travail ont été rédigés dans divers domaines. Si l'on cherche « avenir du travail au Canada » dans Google Scholar, l'on obtient environ cinq millions de résultats publiés. Toutes ces recherches n'arrivent pas à un consensus clair sur l'avenir du travail en Ontario et au Canada. Dans les articles canadiens examinés pour le présent rapport, le pourcentage prévu d'emplois qui seront visés par l'automatisation varie entre 6 % et 59 % de la population active. L'échéancier prévu pour l'automatisation varient entre 10 et 50 ans.

Les compétences que les futurs travailleurs devront acquérir sont tout aussi difficiles à prévoir. Plusieurs études prévoient la nécessité de compétences non techniques, comme la communication verbale et la résolution de problèmes, mais les compétences techniques qui seront favorisées sont très difficiles à prévoir et contradictoires. Même s'il est impossible de déterminer la nature des changements futurs du marché du travail, il ne fait aucun doute que des changements sont à venir. Dans plusieurs cas, dont en Ontario, ces changements sont déjà présents.

La pandémie de COVID-19 a considérablement accéléré l'évolution du marché du travail ontarien. La crise sanitaire, qui s'est ensuite métamorphosée en crise économique, a complètement chamboulé les prévisions même les plus avisées du marché du travail. Les entreprises et les décideurs politiques se sont retrouvés en terrains inconnus, le nombre d'emplois disponibles a chuté, le taux de chômage a battu des records et plusieurs entreprises ont dû fermer leurs portes de façon permanente. Pour plusieurs entreprises ontariennes, l'automatisation de certaines fonctions n'est plus une option économique, mais une nécessité sanitaire. Même si nous ne savons pas comment la COVID-19 changera l'avenir du marché du travail ontarien, nous savons sans doute que la population active ne sera plus jamais la même.

Dans toutes les études sur l'avenir de l'économie ontarienne, et plus récemment sur les conséquences de la COVID-19 sur le marché du travail, nous perdons de vue ce que « l'avenir du travail » voudra dire pour le travailleur. Les analyses menées avant et après l'écllosion du virus se sont largement concentrées sur l'incidence des changements du marché du travail sur les entreprises et les gouvernements plutôt que sur les personnes et les petites entreprises. Le problème de « l'avenir du travail », tel que le présentent les économistes, est souvent axé sur les solutions que doivent mettre en place les gouvernements et les leaders du marché, plutôt que sur les gestes à poser par les gens dans leur quotidien. En effet, bien que l'on ait écrit abondamment sur la composition de la population active de l'avenir en Ontario, l'on a accordé moins d'attention sur la façon dont les travailleurs feront la transition du travail d'aujourd'hui à celui de demain. Le présent document vise donc à combler le fossé entre l'avenir du travail et l'avenir des travailleurs, en

se concentrant sur le rôle de la formation collégiale en Ontario dans la préparation de la population active en vue d'une économie volatile.

Les établissements ontariens devront s'adapter à la réalité des travailleurs de demain. Les gouvernements n'auront d'autre choix que de réagir rapidement aux préoccupations des électeurs quant au manque d'emplois stables ou de postes pour lesquels ils sont qualifiés. Les centres de retour à l'emploi de l'Ontario feront face à une demande accrue, et ils ne pourront plus se contenter d'aiguiller les sans-emploi vers les offres d'emplois publiques, et ce, dans un marché où près de 94 % des nouveaux emplois créés sont de nature non permanente.

Le besoin le plus immédiat qui naîtra de cette transition sera la capacité des établissements, principalement dans le domaine de l'éducation, de s'adapter rapidement et de satisfaire à la demande. Les programmes ne prisant pas suffisamment la rapidité ou la mise à jour de leurs contenus ne suffiront pas à celles et ceux qui doivent mettre de la nourriture sur la table. Il faut renverser la tendance actuelle favorisant les programmes plus longs afin de permettre aux gouvernements de réduire rapidement le taux de chômage, de générer des recettes fiscales et de réduire le nombre de personnes qui dépendent du bien-être social. Quant aux travailleurs incapables d'identifier les compétences qui leur font défaut et d'y remédier, ils devront d'abord et avant tout faire preuve de flexibilité.

Lorsque la ville de Janesville, au Wisconsin, a vu son usine de General Motors fermer ses portes, quelque 2 000 personnes (dans une ville de plus de 60 000 habitants) se sont inscrites à leur collège communautaire local. Presque la moitié de ces étudiantes et étudiants n'ont jamais terminé leur diplôme, surtout parce qu'ils ne pouvaient pas se permettre de passer deux ans sans travailler. Si les gouvernements veulent se préparer en vue d'un retour stable des millions de chômeurs sur le marché du travail, ils doivent commencer dès maintenant en autorisant leurs établissements scolaires à adopter de nouveaux modèles favorisant l'emploi.

Dans le présent rapport, nous explorerons en profondeur les tendances au sein du marché du travail de l'Ontario avant la COVID-19, notamment la pénurie croissantes de compétences et ses facteurs sous-jacents. La Partie I traitera du manque d'opportunités pour les travailleurs moins éduqués et de l'exacerbation de ces tendances dans les collectivités rurales de l'Ontario. Ensuite, l'article montrera comment la COVID-19 peut accélérer ces tendances, et l'on établira que les postes les plus qualifiés sont les plus imperméables au changement, que ce soit l'automatisation causée par l'évolution de la technologie ou par la COVID-19. Transformer le marché du travail n'est pas un nouvel enjeu, mais le faire assez rapidement afin de contrer les impacts de la COVID et de l'automatisation exigera un effort considérable de la part de nos établissements postsecondaires.

Dans la Partie II, nous démontrerons que les meilleurs

établissement susceptibles de relever ce défi sont les 24 collèges de l'Ontario. Ces établissements sont déjà axés sur les emplois d'aujourd'hui et de demain. Avant la COVID-19, 86 % des diplômés de 2016-2017 occupaient activement un emploi sur le marché du travail, et ce, moins de six mois après avoir obtenu leur diplôme. Les Ontariennes et Ontariens eux-mêmes ont reconnu la pertinence d'une formation collégiale : 18 % des apprenants collégiaux ont un diplôme universitaire préalable. Compte tenu de l'incidence positive et unique des collèges de l'Ontario sur leurs collectivités (urbaines, rurales, francophones, immigrantes et autochtones) jumelée qu'ils mettent l'accent sur le succès des étudiantes et étudiants et sur la nécessité de combler les besoins des employeurs locaux, il devient clair que les collèges de l'Ontario se trouvent les mieux placés pour relever le défi du recyclage des travailleurs.

Cependant, dans la Partie III, nous démontrerons que, malgré les succès antérieurs du réseau collégial, les collèges ne sont toujours pas habilités à gérer les défis de demain, car ils doivent obtenir l'autorisation du gouvernement ontarien afin d'offrir, par exemple, des programmes de 3 ans menant à un grade, ou des micro-titres très recherchés. Si les collèges sont appelés à jouer un rôle central au chapitre du recyclage rapide de la population active de l'Ontario, ils devront être en mesure de s'adapter plus vite que jamais.

Leurs capacités seront durement mises à l'épreuve en raison du nombre accru d'inscriptions, du besoin d'un apprentissage plus rapide et plus fréquent, de cours axés sur les besoins des employeurs, de programmes d'études adaptables, de capacités en ligne plus considérables, et même de devoir contribuer à la stabilisation des collectivités rurales et du Nord et de l'économie de ces dernières. Ils devront, entre autres, pouvoir décider eux-mêmes de leur programmation, y compris la capacité d'offrir des programmes menant à des micro-titres.

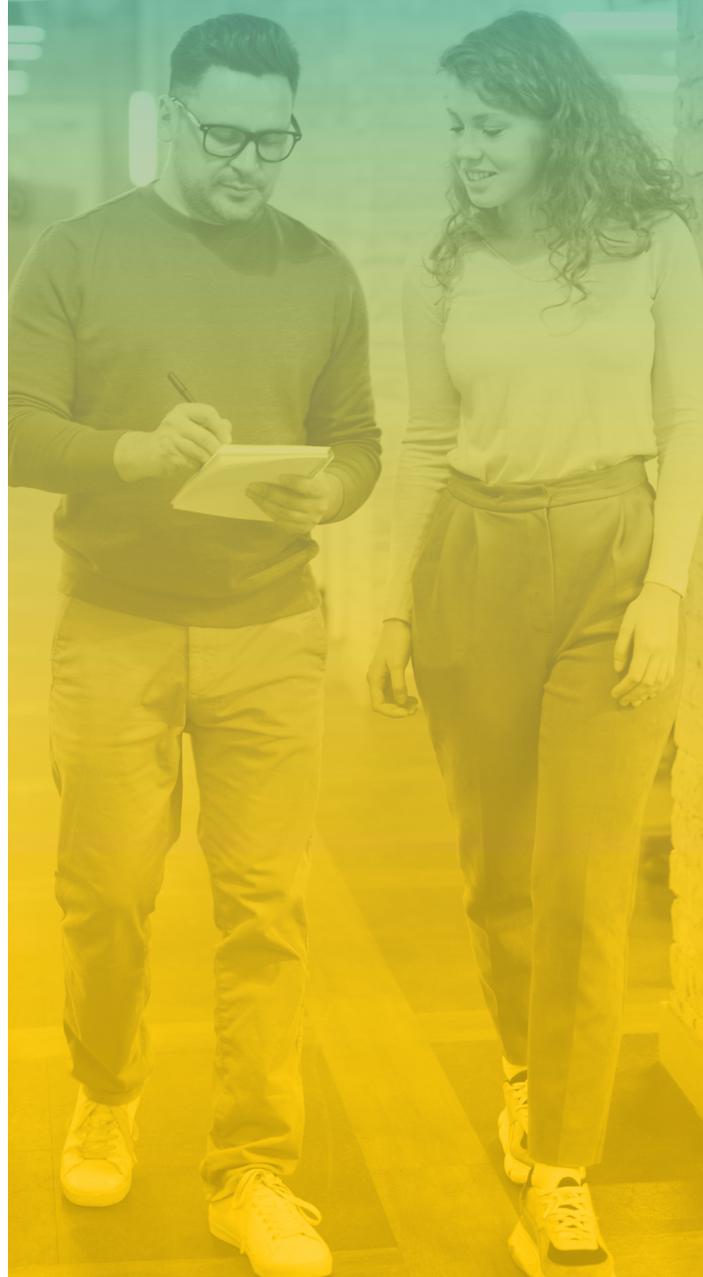
Cela nous amène à la thèse principale du rapport : si les collèges doivent relever le défi que représente le recyclage rapide de la population active en préparation de l'avenir, ils devront posséder les outils nécessaires pour ce faire. Ainsi, dans la Partie III, nous formulons 17 recommandations détaillées. Si elles sont mises en œuvre, ces dernières permettront au réseau collégial d'aider les travailleurs et les employeurs de l'Ontario à répondre à un marché du travail qui évolue rapidement et à un rythme satisfaisant pour les étudiantes et étudiants, les travailleurs et les employeurs. Le système collégial est tout disposé et prêt à former des travailleurs qualifiés et bien rémunérés pour les générations futures.

Les travailleurs de l'Ontario ont des contraintes de temps très sérieuses : le loyer, les frais de garde, la nourriture et le soutien aux personnes âgées dans la famille, tout cela fait que, pour ces derniers, le temps et l'argent sont des ressources rares. Ces contraintes forcent les Ontariennes et Ontariens à trouver des emplois moins spécialisés et moins payants, les empêchant ainsi de se recycler par l'entremise d'une formation postsecondaire dans le but de décrocher des postes mieux qualifiés et de s'assurer ainsi une meilleure qualité de vie. La COVID-19 a rendu plus rares ces emplois moins spécialisés, tout en augmentant les contraintes quotidiennes de la population ontarienne.

L'économie d'aujourd'hui exige des solutions différentes, alors qu'il ne suffit plus uniquement d'obtenir un grade universitaire de quatre ans axé sur la théorie. Il faut des solutions plus rapides et axées sur l'employabilité des diplômés. En adoptant les 17 recommandations du présent livre blanc, les collèges de l'Ontario pourront remplir un tel rôle et assurer ainsi un meilleur avenir pour les travailleurs de l'Ontario.

PARTIE I

L'ÉCONOMIE CHANGEANTE DE L'ONTARIO ET LE RÔLE FUTUR DES TRAVAILLEURS



Introduction

Nombre d'organisations, y compris des organismes gouvernementaux et des multinationales privées, ont tenté de prédire avec précision l'impact de l'automatisation sur la population active et sur l'économie en général. Par exemple, McKinsey & Company a récemment estimé que jusqu'à 375 millions de travailleurs, soit 14 % de la population active mondiale, devront changer de catégorie d'emploi en raison de l'automatisation et de la numérisation de l'économie mondiale. Au Canada, l'on estime que le quart des activités professionnelles sera automatisé de 2016 à 2030. Sur le plan sectoriel, McKinsey et le Conseil consultatif en matière de croissance économique du gouvernement du Canada ont déterminé que jusqu'à « trois quarts de toutes les tâches effectuées par des camionneurs dans les industries minière et pétrolière pourraient être automatisées ».

La pandémie actuelle et le choc économique qui suivra vont sans doute retarder, accélérer ou modifier ces tendances, tout dépendant du secteur. Les ramifications à long terme de la pandémie sur le marché du travail ne seront probablement comprises que bien après la crise. La meilleure façon de préparer l'avenir du travail est donc d'analyser les tendances historiques et récentes du marché du travail et leur incidence sur l'économie actuelle. Lorsque nous les aurons comprises, chaque tendance pourra alors servir à expliquer à une situation future, en parallèle à toute autre nouvelle tendance susceptible de résulter de la pandémie, par exemple, le passage rapide de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) ontariennes au commerce électronique entreprises et l'intégration du travail à domicile.

Tout au long de son histoire, l'économie du Canada s'est réinventée et s'est métamorphosée de nombre de façons, entraînant ainsi un changement radical de la façon de travailler des Ontariennes et Ontariens et modifiant l'ordre des emplois en demande. L'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Stephen Poloz, mentionnait à titre d'exemple, lors d'une allocution à l'université Queens, qu'au début de la Confédération, il y a plus de 150 ans, près de 50 % des travailleurs canadiens étaient agriculteurs; 50 ans plus tard, ils n'étaient que le tiers; et en 1950, moins de 15 %. De nos jours, moins de 2 % des Canadiens sont agriculteurs. Malgré cela, la production agricole a triplé.

Ainsi, alors que la demande agroalimentaire a monté en flèche parallèlement à la croissance de la population, de moins en moins de Canadiens sont devenus agriculteurs. Plutôt, la croissance de la demande a stimulé l'innovation au chapitre de la technologie agricole, alors que les producteurs recherchaient des économies d'échelle et une augmentation de la productivité, lesquelles à leur tour ont fait passer la demande de main-d'œuvre à d'autres secteurs de la chaîne d'approvisionnement.

L'exode rural a exigé de nouvelles politiques distinctes et l'automatisation en exigera davantage. Lorsqu'ils sont confrontés à de tels changements, les gouvernements du passé sont intervenus, en règle générale, en rajustant leur système d'éducation. Par exemple, lors de la révolution industrielle des États-Unis, l'école secondaire est devenue obligatoire jusqu'à 16 ans. De la même manière, lorsque le marché du travail a été inondé de travailleurs après la Seconde Guerre mondiale, les gouvernements ont stimulé l'économie avec des programmes tels que le « G.I. Bill » aux États-Unis, qui aida à recycler les anciens combattants.

Aujourd'hui, l'Ontario fait face à un problème semblable : une restructuration technologique sans précédent, une répartition inégale du chômage en raison de la COVID-19, ainsi qu'un marché du travail qui exige de plus en plus de nouvelles compétences, et ce, à un rythme exponentiel. Ainsi, la meilleure façon pour les gouvernements d'aujourd'hui de réagir est de suivre l'exemple de leurs prédécesseurs, soit réinventer et redynamiser leur système d'éducation. Dans le climat économique actuel, les collèges se situent à l'avant-garde de ce processus.

Pour être en mesure d'évaluer les meilleures manières de soutenir le cadre pédagogique de l'Ontario, particulièrement les collèges, nous devons nous pencher sur les tendances économiques de l'Ontario d'avant la pandémie. Ce n'est que de cette manière que nous pourrions déterminer, au terme de la pandémie, si cette dernière aura aggravé, accéléré ou diminué ces tendances. Les tendances principales en question sont la pénurie croissante de compétences, les opportunités décroissantes pour les travailleurs moins éduqués et un écart grandissant entre les marchés de travail rural et urbain.

Pénurie de compétences en Ontario : la haute technologie remplacera-t-elle le haut contact?

Quel sera le rôle des travailleurs?

Si l'on se fie aux indicateurs traditionnels du marché du travail, l'économie de l'Ontario se débrouillait relativement bien avant la COVID-19. Le chômage était presque à son niveau le plus bas depuis 2008 et semblait poursuivre sur sa lancée. Cependant, le taux de chômage dresse un tableau incomplet de la réalité. Si les Ontariennes et Ontariens travaillaient, ils travaillaient bien en-dessous de leur plein potentiel. Autrement dit, les Ontariennes et Ontariens faisaient face à un sous-emploi généralisé, occupant des emplois pour lesquels ils étaient beaucoup trop qualifiés alors que les emplois plus rémunérateurs et plus qualifiés n'étaient pas comblés. De plus, les demandeurs d'emploi affrontaient une très grande instabilité d'emploi. Entre octobre 2015 et octobre 2016, 89 % des emplois créés en Ontario étaient à temps partiel. Comme nous l'avons mentionné précédemment, ces postes ont été les plus vulnérables lorsque la pandémie a frappé.

2019 aura été une année phare pour la croissance de l'emploi en Ontario, avec 243 000 nouveaux emplois créés, soit 76 % de tous ceux créés à la grandeur du pays. Malgré cette impressionnante croissance, l'on dénombrait en fait 244 000 nouveaux emplois dans l'industrie des services, alors que le secteur de la production de biens perdait des emplois, d'où un gain net de 243 000 nouveaux emplois.

Le secteur de la production de biens exige normalement des travailleurs spécialisés. L'incapacité de trouver des travailleurs spécialisés est communément appelée « pénurie de compétences ». Alors que les employeurs de l'Ontariens peuvent trouver facilement des travailleurs moins qualifiés en commerce de détail ou dans le secteur des services, ils ont de la difficulté à recruter des travailleurs suffisamment qualifiés pour travailler dans des domaines spécialisés tels que la soudure, la foresterie ou le développement de logiciels. La croissance de l'emploi dans la province dissimule la pénurie de compétences actuelle, ce qui empêche les entreprises ontariennes de réaliser leur plein potentiel et, dans plusieurs cas, affaiblit leur avantage concurrentiel.

Au cours des dernières années, il y a eu une abondance d'emplois peu qualifiés. En raison de l'économie croissante, des postes tels que serveur/serveuse et caissier/caissière ont été en grande demande. En fait, selon les prévisions de la province, la demande de travailleurs en Ontario s'élèvera à près de 9,5 millions de travailleurs d'ici à 2031, soit presque 2 millions de plus que les 7,6 millions d'employés ontariens en janvier 2020. Ce phénomène est en grande partie causé par les entreprises

qui embauchent des employés peu qualifiés ou débutants à un rythme record.

Parallèlement, la proportion des emplois peu qualifiés par rapport à ceux exigeant une formation postsecondaire continuera de diminuer à un rythme accéléré. Comme le montre la figure 1 ci-dessous, la demande de travailleurs qualifiés en Ontario dépasse le nombre de travailleurs qualifiés disponibles à un rythme alarmant. En 2006, 65 % des nouveaux emplois exigeaient des études postsecondaires. Cette demande était remplie par les 60 % de travailleurs ontariens possédant un diplôme d'études postsecondaires. Toutefois, au fil du temps, cet écart devrait prendre de l'ampleur et atteindre les 14 %. En 2031, 80 % des nouveaux emplois en Ontario seront spécialisés, mais seulement 66 % des travailleurs auront les qualifications nécessaires.

La croissance de la pénurie de compétences en Ontario est le résultat d'une « tempête parfaite » au niveau des tendances du marché ontarien. L'abondance et l'attrait des emplois peu qualifiés et faciles à obtenir ont fait en sorte que les travailleurs éventuels sans titres de compétence de niveau postsecondaire retardent indéfiniment leurs études. En même temps, les emplois de classe moyenne, auparavant occupés par des travailleurs semi-qualifiés, sont en voie de disparition à cause de l'automatisation et de la pénurie de travailleurs qualifiés, alors que « l'économie ontarienne a perdu près de 70 000 emplois de classe moyenne de 2001 à 2005 ». En raison de l'écart grandissant, il devient alors de plus en plus difficile pour les travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés de faire le saut.

Prenons, par exemple, l'automatisation éventuelle des comptables. Un comptable traditionnel devant composer avec l'automatisation partielle de son poste pourrait y remédier en perfectionnant ses compétences pour occuper un poste plus spécialisé, par exemple, celui de comptable judiciaire, car il est plus difficile d'automatiser les emplois spécialisés. La transition vers un poste de comptable judiciaire peut être relativement facile pour une personne formée en comptabilité traditionnelle. Toutefois, une personne qui occupait préalablement un emploi peu qualifié, et qui veut maintenant devenir comptable, il lui faut maintenant sauter un échelon dans ses études. La personne devra passer directement de son poste peu qualifié au poste spécialisé de comptable judiciaire, et ce, sans passer par un poste de comptable traditionnel, puisque celui-ci sera automatisé. Donc, les travailleurs existants pourront peut-être perfectionner leurs compétences et garder leur emploi, mais il sera plus difficile pour les nouveaux employés de se spécialiser en raison de l'automatisation.

De 1987 à 2015, le nombre d'emplois spécialisés au Canada a augmenté de 91 %. Durant cette période, les emplois peu qualifiés ont augmenté de 78 %. Les emplois traditionnels de classe moyenne, exigeant seulement des employés semi-qualifiés et impliquant des tâches courantes comme l'entrée de données, ont augmenté de seulement 27 %. En bref, les emplois spécialisés sont devenus plus disponibles mais sont de plus

en plus difficiles à atteindre, ceux à faible qualification sont en abondance et sont très accessibles, et les emplois de l'ancienne classe moyenne sont de plus en plus rares.

Puisque les emplois peu qualifiés sont toujours disponibles, plusieurs Ontariennes et Ontariens n'entreprennent pas d'études postsecondaires qui pourraient mener à leur futur succès lorsque leur emploi deviendra obsolète. Par conséquent, la pénurie de travail en Ontario s'approfondit de plus en plus et les entreprises ontariennes doivent se tourner ailleurs pour trouver des travailleurs qualifiés. Le Conference Board du Canada estime que la pénurie de compétences représente une perte de 24,3 milliards de dollars pour le PIB de l'Ontario à cause du potentiel inexploité (et 3,7 milliards de dollars en recettes fiscales provinciales potentielles).

Pourquoi les travailleurs ne comblent-ils pas la pénurie?

Il est important de comprendre pourquoi la pénurie de compétences a proliféré en Ontario afin de déterminer si la tendance se prolongera avec les efforts de reprise de la COVID-19 et au-delà. Plusieurs facteurs atténuants ont aggravé la pénurie de compétences au-delà de la perte de la classe moyenne.

Premièrement, de plus en plus d'Ontariennes et Ontariens sont travailleurs autonomes. Entre 2011 et 2019, le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 15 %. Les employeurs auront plus de difficulté à trouver des employés si plusieurs travailleurs qualifiés démarrent leur propre entreprise et cherchent d'autres employés à leur tour. Cette tendance s'est accéléré au cours des dernières années et risque de se prolonger avec la COVID-19. De 2015 à 2018, le nombre de travailleurs autonomes ontariens a augmenté de 3 %, et de 2018 à 2019, de 6 %.

Deuxièmement, les employeurs investissent moins que jamais dans leurs employés. Le Conference Board du Canada estime qu'en 1993, les employeurs dépensaient environ 1 200 \$ par employé en formation et en perfectionnement, alors qu'en 2010, ce nombre chutait à seulement 700 \$ par employé. Sans cette assistance des employeurs, plusieurs travailleurs ne sont pas susceptibles d'investir leur temps et leur argent pour perfectionner leurs compétences, malgré les bienfaits potentiels à long terme sur leurs gains financiers.

Troisièmement, la population active de l'Ontario est vieillissante. L'âge médian des électriciens est de 37, celui des soudeurs de 40, celui des mécaniciens de 40 et celui des mécaniciens-monteurs de 44. L'âge médian des postes de supervision est encore plus élevé, soit autour de 45 ans pour les superviseurs de chantier en foresterie ou en hydroélectricité, une augmentation significative par rapport aux générations antérieures.

En Ontario, le segment de la population active dont la croissance est la plus rapide est celui de 65 ans et plus (voir figure 2). Ainsi, les 65 ans et plus ont augmenté de 149 % au cours des 12 dernières années, et les travailleurs de 55 ans et plus ont augmenté de 67 %. En tout, la population active de l'Ontario s'est accrue de seulement 13 %. Plus les baby-boomers vieillissent, plus la population active vieillit. Cela signifie que les travailleurs qualifiés de l'Ontario prennent leur retraite en plus grand nombre que les jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail. Ces retraites augmentent le nombre de postes disponibles, mais sans candidats pour remplir ces derniers, la pénurie de compétences augmente.

L'automatisation a accéléré ces tendances, réduisant par le fait même le coût de la technologie de productivité et permettant aux entreprises de réduire le coût de leur main-d'œuvre. Selon le Deloitte's Future of Canada Centre, « en 1992, un million de transistors coûtaient 222 \$; aujourd'hui, ils coûtent à peine 0,06 \$. » La réduction des coûts de l'automatisation a augmenté le nombre d'emplois semi-qualifiés qui ont été automatisés. Bien que l'avènement de ces technologies créer de nouveaux emplois pour les personnes qui réparent, conçoivent, opèrent et maintiennent ces systèmes, il doit y avoir assez de travailleurs qualifiés pour remplir ces postes.

Par exemple, le McKinsey Global Institute estime que l'invention de l'ordinateur personnel a éliminé 3,5 millions d'emplois. Cependant, depuis 1980, elle a créé 15,8 millions de nouveaux emplois. Quelques-uns des postes éliminés directement par l'invention de l'ordinateur sont les dactylographes, les secrétaires et les comptables. Les ingénieurs informatiques, les spécialistes en information et en technologie et les concepteurs de logiciels sont parmi les emplois créés par cette invention. En bref, l'ordinateur a éliminé des emplois peu qualifiés et à qualification partielle pour créer de nouveaux emplois plus spécialisés. L'ordinateur à lui seul a donc agrandi la pénurie de compétences. Plus il y a de technologie dans les milieux de travail, plus la pénurie de compétences augmente.

Enfin, la pénurie croissante de compétences a été augmentée par l'économie des emplois à court terme ou par contrat. Ce type d'emplois, spécifiquement ceux qui dépendent de la technologie, comme Uber, a permis aux Ontariennes et Ontariens de remplir à la fois plusieurs postes peu qualifiés afin de joindre les deux bouts. Ainsi une personne peut travailler à temps partiel comme serveur dans un restaurant, avoir une entreprise de photographie indépendante et travailler pour Uber ou Lyft de temps à autre. En ayant plusieurs emplois peu qualifiés, plusieurs travailleurs se sont dissuadés de perfectionner leurs compétences, ce qui sera nécessaire dans l'économie de l'avenir proche. Ces emplois à court terme ou par contrat ne se limitent pas aux chauffeurs et aux services de livraison, mais également à des postes tels que ceux d'avocats, de paysager, de comptable et de tuteur. La nature répandue du travail à contrat est attestée par le fait que le nombre de postes croît annuellement de 14 %.

En somme, l'avent des emplois à court terme, la réduction des coûts de l'automatisation, la demande élevée en travailleurs spécialisés, le vieillissement de la population active, la réduction des coûts de formation ainsi que la montée du travail autonome ont créé une pénurie manifeste de compétences. Les décideurs politiques qui comptent résoudre ce problème doivent d'abord déterminer à quel degré la pénurie de compétences augmentera ou diminuera au cours des prochaines années.

La pénurie de compétences de l'Ontario s'aggravera-t-elle?

Afin de prévoir l'évolution prochaine de la pénurie de compétences, il faut en examiner de près les tendances sous-jacentes, afin de les isoler des conséquences de la pandémie.

Commençons par l'âge de la population active : l'âge médian des travailleurs qualifiés continuera à augmenter si nous n'inversons pas la tendance. Le gouvernement de l'Ontario a tenté d'attirer des travailleurs plus jeunes en lançant des campagnes de publicité faisant la promotion des métiers spécialisés et en réduisant les coûts de la formation en apprentissage, mais l'incidence de ces actions n'est pas immédiat, loin de là.

De plus, l'économie des emplois à court terme augmentait déjà de 14 % par année et le nombre de travailleurs autonomes ontariens augmentait à un rythme de 6 % par année. Ces deux tendances s'accéléraient déjà avant la COVID-19, et ce, sans que l'on sache si seront inversées.

Rien n'indiquait également que l'investissement des employeurs dans la formation augmenterait de manière marquée. En fait, le Conseil consultatif en matière de croissance économique a soutenu que les PME, lesquelles emploient environ 70 % de tous les travailleurs du secteur privé, « ... manquent souvent les ressources nécessaires pour développer des programmes de formation internes... [et] font face à un roulement du personnel relativement élevé les décourageant d'investir dans la formation de leur personnel. » Enfin, l'organisme a prédit que les employeurs ne feraient pas d'investissements significatifs dans la formation du personnel dans un avenir proche.

Les technologies en milieu de travail deviendront sans doute de plus en plus accessibles. Stephen Poloz, ancien gouverneur de la Banque du Canada, a suggéré en 2018 que les coûts technologiques réduits habilitent le Canada à entreprendre « sa quatrième révolution industrielle », laquelle vise « l'intégration de technologies numériques dans pratiquement toutes les facettes de notre vie quotidienne. » Ce changement technologique s'accompagne d'une augmentation du nombre d'emplois hautement spécialisés et techniquement complexes. Le Forum économique mondial prévoit que les avancées rapides en matière de technologie feront en sorte que 65 % des enfants

à l'école d'aujourd'hui occuperont demain des emplois qui n'existent pas encore.

La notion d'une quatrième révolution industrielle est ce qu'on appelle communément « l'avenir du travail » ou, de façon plus directe encore, « l'automatisation ». L'automatisation est très intéressante pour de plus en plus d'employeurs de l'Ontario. Pour plusieurs entreprises ontariennes, des épiceries aux fabricants automobiles, l'automatisation permet de réduire les coûts de leurs intrants, de rendre les systèmes plus efficaces, d'élargir et d'accélérer les opérations ou d'offrir des prix réduits aux consommateurs et de profiter ainsi d'un avantage concurrentiel.

Si l'automatisation moderne renvoie des images des machines d'assemblage à intelligence artificielle, le concept date, en fait, de la première révolution industrielle, et gagne en popularité surtout au début du XXe siècle. La création de la chaîne de montage, en 1913, par Henry Ford est l'une des formes d'automatisation les plus révolutionnaires, et ce, même si le travail humain demeurait nécessaire. Cette innovation a créé 84 tâches distinctes – lesquelles seraient plus tard automatisées – permettant à Ford de construire son Model T-3000 en 90 minutes plutôt que 12 heures, et faisant chuter le prix du véhicule de plus de 60 %.

L'automatisation de Henry Ford a changé notre façon de produire des biens, alors que l'automatisation d'aujourd'hui vise plutôt à changer notre façon de vivre. L'automatisation d'aujourd'hui comporte trois grandes catégories : l'automatisation des données, l'automatisation physique et l'auto-automatisation.

L'automatisation des données : Il s'agit de systèmes numériques ou de programmes qui remplacent une tâche préalablement manuelle. L'automatisation des données est courante dans la collecte et le traitement des données brutes, et remplace ou complète les emplois de classe moyenne, dont la tenue des livres, la comptabilité, le traitement des transactions en arrière-plan et la logistique. Dans un exemple, lors de consultations avec des employeurs pour la rédaction d'un article, le propriétaire d'une entreprise dans la région de la Baie de Quinte a expliqué comment sa compagnie a automatisé son système manuel de production de rapports. Auparavant, la compagnie rapportait à la main les déplacements de ses camions à son centre d'expédition; maintenant, elle dispose d'un système de repérage sur chaque camion, lequel rapporte automatiquement leurs déplacements.

L'automatisation physique : Il s'agit de remplacer les tâches répétitives et rythmiques par une intelligence artificielle ou des machines. C'est la forme d'automatisation la plus connue, car elle remplace souvent une tâche humaine sur une chaîne d'assemblage, par exemple. Elle est l'incarnation actuelle de la chaîne d'assemblage automobile de Ford. En Ontario, l'usine principale de General Motors à Oshawa employait jusqu'à 23 000 personnes dans les années 1980, mais lorsqu'elle a fermé en 2019, elle en employait moins de 3000. L'automatisation physique a permis à l'usine de produire de plus grandes quantités d'automobiles de plus en plus complexes, tout en ayant moins d'employés.

L'auto-automatisation : Il s'agit de faire faire des tâches par le consommateur lui-même. C'est la forme d'automatisation la plus difficile à mesurer, car elle peut être subconsciente. Par exemple, plusieurs établissements de restauration rapide laissent maintenant les clients servir leur propre breuvage à une station d'auto-service, comme dans nombre de franchises McDonald's et Burger King. La plupart des stations-service d'Ontario ont complètement supprimé le service à la pompe et automatisé le travail du caissier en incluant un guichet à la pompe. De plus, le commerce électronique a supprimé le besoin d'avoir de grandes quantités de magasins. Bien que difficile à mesurer, ce transfert de certaines tâches au consommateur est bel et bien une forme d'automatisation, puisqu'il dépend de nouvelles technologies et permet aux entreprises de gagner en efficacité.

Ces trois formes d'automatisations sont toutes devenues monnaie courante au cours des dernières décennies en Ontario; qui plus est, avec la réduction des coûts des technologies et l'accessibilité croissante de l'intelligence artificielle pour les entreprises et les consommateurs, la vitesse de l'automatisation est en voie d'augmenter considérablement. Le Boston Consulting Group (BCG), par exemple, a déterminé en 2015 que les « prix des composantes robotiques [...] sont environ 40 % plus bas qu'il y a dix ans », dans le cas des machines spécialisées que l'on retrouve dans les grandes usines automobiles.

Autre exemple : en tenant compte des politiques gouvernementales, notamment celle permettant l'amortissement accéléré des investissements, le coût des machines de soudure par points – y compris leur entretien et leur installation – peut être amorti à environ 8 \$ l'heure. Un soudeur par points humain, par contraste, coûte 25 \$ l'heure si l'on inclut les avantages sociaux.

Le déclin rapide des coûts et l'évolution rapide de la technologie pourraient signifier que jusqu'à 59 % des emplois

sont à risque d'être automatisés dans un avenir proche. Les prévisions concernant les emplois au Canada estiment que 10 % des emplois actuels pourraient être automatisés en 2030, soit dans moins d'une décennie. Dans tous les cas, l'impact de l'automatisation sera considérable, même sans tenir compte de la pandémie.

Une tendance qui inquiète particulièrement les décideurs politiques est la capacité de l'automatisation de remplacer des tâches chez plusieurs employeurs à la fois. Lorsqu'une innovation donnée devient peu coûteuse et assez fiable pour être mise sur pied dans une entreprise, les concurrents la convoitent et l'appliquent rapidement. Les logiciels de comptabilité en ligne, par exemple, sont devenus si peu coûteux et si accessibles que les firmes de comptabilité personnelle se contentent maintenant d'aider les contribuables, moyennant des frais, à bien utiliser leur logiciel gratuit en ligne ou encore pour réviser les résultats de leurs calculs, au lieu d'exiger le plein prix pour compléter la déclaration de revenus.

À première vue, il semblerait que l'automatisation n'ait pour seule conséquence la réduction des effectifs. Or, en 2018, le Forum économique mondial a mené un sondage auprès d'employeurs comptant au total plus de 15 millions de travailleurs, lequel a conclu que près de la moitié de ces employeurs s'attendaient à ce que l'automatisation résulte en une main-d'œuvre réduite d'ici à 2022. Cependant, ce point de vue ne dresse pas le tableau complet. En effet, 38 % des entreprises sondées s'attendaient à redéployer leurs employés dans des tâches plus efficaces, et 25 % prévoient que l'automatisation créerait de nouveaux emplois.

Lors de l'introduction du guichet bancaire automatique aux États-Unis, le nombre de caissières et caissiers augmenta subséquemment pendant quelques années, car les banques les formaient pour effectuer d'autres tâches que le simple traitement des chèques ou des retraits. En combinant les services des caissières et caissiers à ceux des guichets automatiques, une banque pouvait donc offrir davantage de services à ses clients avec moins ou autant d'employés. De 1991 à 2007, le coût de fonctionnement des succursales baissa, puisqu'un seul employé pouvait accomplir bien plus de tâches qu'auparavant, y compris d'autres activités rentables. Pendant ce temps, plus de succursales bancaires ouvrirent aux États-Unis, et ce, malgré l'automatisation de leur principale activité, les retraits en espèces. La tendance favorisant l'ouverture de nouvelles succursales fut seulement inversée avec l'arrivée de l'automatisation de la grande majorité des tâches bancaires, par l'entremise des services bancaires en ligne.

L'intégration de la technologie en milieu du travail accélère à grands pas, obligeant ainsi les travailleurs à devoir apprendre rapidement comment travailler avec de nouveaux systèmes. Le Brookfield Institute estime que les emplois en Ontario évoluent environ à tous les 15 ans, ce qui signifie « qu'un poste pouvant être rempli par un travailleur peu qualifié exigera une formation

spécialisée en raison de l'évolution technologique, des responsabilités accrues ou de processus ou systèmes différents. » Autrement dit, la popularisation de l'automatisation fait office de catalyseur favorisant une main-d'œuvre beaucoup plus qualifiée. Comme nous l'avons vu avec les caissières et caissiers de banque, les employés existants devront soit perfectionner leurs compétences afin d'opérer et d'exploiter les nouvelles technologies, soit être redéployés pour accomplir des tâches plus complexes exigeant une formation supplémentaire, tout en recevant un salaire semblable en dépit de leurs nouvelles tâches.

Au contraire, certains travailleurs seront peut-être appelés à effectuer davantage la même tâche. Par exemple, lorsque Panera Bread a introduit les preneurs de commandes électroniques, le nombre de commandes par heure a augmenté. Ou encore, lorsque Starbucks a lancé son application de commandes en ligne en 2015, un nombre accru de commandes pouvait être traité à la fois, augmentant ainsi la charge de travail des employés. L'année suivante, l'entreprise avait augmenté son effectif de 8 % dans le but de mieux gérer la charge de travail. La plupart des employés effectuaient les mêmes tâches qu'avant le lancement de l'application.

Par conséquent, l'automatisation crée trois types de travailleurs : ceux qui perdent leur emploi puisque leur emploi est entièrement automatisé, ceux qui doivent perfectionner leurs compétences pour travailler avec la nouvelle technologie et ceux qui doivent effectuer plus de tâches peu qualifiées. Le travailleur semi-qualifié devient rapidement un phénomène du passé, alors que les travailleurs deviennent soit des travailleurs peu qualifiés plus rapides ou des travailleurs qualifiés de plus en plus spécialisés. En somme, l'automatisation est en voie d'augmenter la pénurie de compétences en Ontario.

Cette croissance de la pénurie de compétences existait déjà avant la pandémie. Il était fort probable que l'Ontario continuerait de voir un grand nombre de travailleurs peu qualifiés, de moins en moins de travailleurs semi-qualifiés et une plus grande demande de travailleurs spécialisés, avec la création trop rapide d'emplois spécialisés.

Cependant, il semblerait que la COVID-19 aura provoqué une déviation importante : les emplois peu qualifiés surabondants, responsables de la récente mais fragile croissance d'emplois en Ontario, sont en voie d'être éliminés à un rythme exponentiel. Fait alarmant, ces emplois peu qualifiés (caissière/caissier, opérateur de transport public, etc.) risquent d'être supprimés à jamais.

De moins en moins d'opportunités pour les travailleurs moins éduqués

Compte tenu des divers facteurs contribuant à l'accroissement de la pénurie de compétences, nombre de travailleurs se voient contraints à choisir l'une des deux options suivantes : soit passer constamment d'un emploi peu qualifié à un autre, soit perfectionner leurs compétences en vue d'un meilleur emploi à long terme. Pour plusieurs, l'inaccessibilité et les coûts de la formation font en sorte que la première option est la plus favorable. Même si c'était le cas dans une économie relativement robuste, l'augmentation de l'automatisation après la COVID-19 risque de faire baisser le nombre de postes accessibles aux travailleurs moins éduqués.

De 2009 à 2014, plus de 70 % des emplois générés dans le secteur privé au Canada étaient dans des domaines spécialisés. D'après les estimations, cette tendance va se poursuivre, alors que jusqu'à 77 % de tous les postes exigeront une formation postsecondaire d'ici à 2031, soit un certificat d'apprentissage ou un titre universitaire ou collégial. Le marché du travail se préparait déjà à exiger une formation postsecondaire et des compétences connexes avant la pandémie. L'automatisation et la COVID-19 feront accélérer cette tendance.

En premier lieu, il est fort possible que les postes peu qualifiés occupés par plusieurs Ontariennes et Ontariens deviendront de plus en plus difficiles à trouver. Par exemple, Restaurants Canada estime que, en date de la fin de mars 2020, la COVID-19 a causé plus de 800 000 mises à pied dans le secteur de la restauration, et qu'un restaurant sur dix a fermé ses portes à jamais. Le nombre de restaurants fermés en permanence ne fera qu'augmenter avec les mesures de quarantaine qui empêchant l'ouverture des services non essentiels.

Même avec la levée de quelques mesures de quarantaine, les restaurants ouverts devront probablement encourir des coûts supplémentaires afin d'augmenter les mesures de sécurité alimentaire, d'assurer la sécurité des endroits publics, et d'assurer le respect des mesures de distanciation physique par les clients. Un restaurant de 50 places ne pourra peut-être qu'en fournir 25, ce qui en augmentera les coûts et en réduira sa marge de profit. De plus, l'absence de revenu disponible et de sécurité de l'emploi chez les ménages ontariens engendra une baisse des fonds consacrés aux activités non essentielles, par exemple, aller au restaurant. La peur de contracter un virus dans des espaces publics risque aussi de ralentir le retour à une clientèle normale. Enfin, le secteur traditionnel des services – y compris la restauration et l'hôtellerie – risque d'être affecté de manière permanente.

En deuxième lieu, l'automatisation deviendra de plus en plus attrayante pour les employeurs. Les processus qui peuvent être automatisés ne peuvent être affectés par une infection virale humaine. En réduisant le nombre d'employés, un employeur

réduit automatiquement les risques d'infection et de fermeture de son entreprise. Bien que ceci ait toujours été un bienfait de l'automatisation, les entrepreneurs ne peuvent désormais plus se permettre de l'ignorer.

Les entreprises voudront de plus en plus maintenir à jour leurs technologies. Compte tenu de politiques telles que l'amortissement accéléré des dépenses technologiques et des éventuelles mesures politiques prises en réponse à la crise – par exemple, une augmentation du salaire minimum ou de celui des travailleurs de première ligne – les employeurs verront plus que jamais les bienfaits de l'automatisation. Les chercheurs de l'Université de Zurich et de l'Université de la Colombie-Britannique ont déterminé que, des trois grandes récessions des 30 dernières années, 88 % des pertes d'emplois ont visé les postes automatisables, peu qualifiés et routiniers.

En troisième lieu, il est très possible que les postes disponibles, même s'ils sont peu qualifiés, seront combinés et exigeront plusieurs compétences. Par exemple, en 2012, parmi les professions comptant au moins 10 000 offres d'emploi, seules 12 d'entre elles exigeaient des « compétences de données ». En 2018, ce nombre avait grimpé à 32 professions, soit un saut de 270 000 à 861 000 offres d'emploi. Il ne s'agit pas nécessairement de nouveaux postes, mais de professions existantes qui exigent maintenant des compétences d'analyse de données.

Rick Miner, Ph. D., a parlé de cette tendance dans son rapport de 2010 intitulé *People Without Jobs, Jobs Without People*, alors qu'il souligne que « si nous n'augmentons pas nous-même la proportion des travailleurs spécialisés dans notre économie, nous faisons face à un avenir où de multiples travailleurs peu qualifiés chercheront des emplois pour lesquels ils ne seront pas qualifiés. » Avant la pandémie, ce phénomène se produisait déjà sur le marché du travail ontarien, mais la COVID-19 est en train d'accélérer davantage l'automatisation.

Quatrièmement, en mars 2020, en raison de la COVID-19, il y a eu la plus grande chute du nombre d'emplois de l'histoire du Canada. Plus d'un million de Canadiennes et Canadiens ont perdu leur emploi en mars 2020. Vers la fin du mois d'avril, le taux de chômage du Canada a atteint 13 %, sans compter quelque 1,1 million de Canadiennes et Canadiens de plus ne cherchant pas activement un emploi. Si ces derniers étaient inclus, le taux de chômage aurait été de 17,8 %. Un autre 2,5 millions de travailleurs étaient toujours employés mais avec des heures réduites comparées à celles de février, le mois précédant la pandémie. Le 19 avril, 6,7 millions de Canadiens avaient présenté une demande de Prestation canadienne d'urgence ou d'assurance-emploi, qui exigent toutes deux des heures considérablement réduites ou la perte de l'emploi afin d'être admissible.

Les répercussions à long terme de la COVID-19 ne sont pas encore visibles. Cependant, les millions de travailleurs ayant bâti leur avenir sur l'économie de services ne pourront plus se fier sur cette dernière. Essentiellement, ces travailleurs feront face – pour

la première fois – à l'impermanence de leur chemin de carrière et devront surmonter un obstacle considérable afin de décrocher un emploi plus qualifié, plus payant et plus permanent.

Comme nous l'avons souligné précédemment, un aspect particulièrement troublant d'un avenir automatisé est l'éventuelle mise à pied de milliers de travailleurs à la fois, comme la fermeture d'une grande usine dans une petite ville. En quelques mois seulement, la COVID-19 a licencié d'un seul coup des millions de gens à la grandeur de l'Ontario, créant peut-être le plus grand défi des décideurs politiques sur le plan de la main-d'œuvre.

Cinquièmement, même si des emplois moins qualifiés devenaient disponibles dans le secteur des services – comme nous l'avons vu chez quelques entreprises dont la demande a augmenté avec la quarantaine, notamment les compagnies de livraison – le nombre de personnes qui recherchent ces postes aura augmenté drastiquement. Il y a déjà plus d'adultes possédant une formation postsecondaire au Canada que dans tous les autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : 55 % de nos travailleurs possèdent une formation postsecondaire. Ce niveau d'éducation n'est pas toujours suffisant pour séparer les travailleurs qualifiés des autres. Les travailleurs moins qualifiés seront entourés de candidats dotés d'une meilleure qu'eux, ce qui réduira encore davantage leurs chances de trouver un emploi.

Des études récentes ont suggéré que les compétences non techniques – capacité de communiquer, empathie, résolution de problèmes et capacité de bien travailler en équipe – étaient déjà un facteur d'embauche important. Un sondage de l'Ontario Institute for Competitiveness and Prosperity réalisé en 2018 a déterminé que « près de 40 % des employeurs ont affirmé avoir mis l'accent sur les compétences non techniques dans leurs politiques de recrutement. »

Lors de nos consultations avec 14 comités d'action politique dirigés par des employeurs, chacun d'entre eux a identifié le besoin de bonnes compétences non techniques en tant que priorité. Dans d'autres sondages d'employeurs (voir le tableau ci-dessous), il affirment très souvent le fait que les postes de niveau débutant nécessitent le plus haut niveau de compétences non techniques. Par conséquent, après la COVID-19, alors que des douzaines de candidats adéquats seront en concurrence pour un même poste, les compétences non techniques pourraient faire la différence.

Les travailleurs moins qualifiés auront plus de difficulté à trouver un emploi payant après la pandémie. Ils devront faire face à une demande élevée pour des compétences non techniques qu'ils ne posséderont peut-être pas, à une immense population active plus qualifiée et à la recherche d'emplois semblables, à l'hybridation des emplois (augmentant ainsi les qualifications nécessaires), à la transition vers l'automatisation et à la perte de plusieurs emplois possibles dans un avenir proche.

Le Brookings Institute ne décrit pas ce phénomène comme la fin de « l’approvisionnement abondant en emplois » mais affirme plutôt que « toute récession pourrait apporter des changements structurels au marché du travail et à sa demande de compétences. Si une récession se prolonge, elle pourrait affecter les entreprises de restauration et de vente au détail, et forcer les administrateurs à se restructurer en vue d’une plus grande utilisation de la technologie et des travailleurs spécialisés.

Qui plus est, de nombreuses complications éventuelles se présenteront aux travailleurs moins qualifiés, alors que nous n’avons pas encore vu l’incidence de la COVID-19 sur l’économie à la demande (ou économie des petits boulots). Dans certains cas, ces emplois pourraient bénéficier d’une société qui préconise les solutions en ligne d’abord, à cause de leur nature mobile et impermanente. Cependant, dans plusieurs cas, cette économie remplace aussi des services que plusieurs gens peuvent eux-mêmes remplir. Combien de services de covoiturage sont utilisés par des gens qui possèdent des voitures? Combien d’étudiantes et étudiants sont employés comme peintres par des gens qui pourraient peindre eux-mêmes? Si les services peuvent être effectués en ligne, leur demande augmentera peut-être, mais s’ils doivent être effectués en personne, les Ontariennes et Ontariens choisiront peut-être de les faire eux-mêmes. Il n’est pas évident que l’économie des petits boulots soit une avenue possible que les travailleurs moins qualifiés pourraient emprunter, mais sa nature peu fiable et « à commission » n’est pas près de leur assurer la sécurité de revenu dont plusieurs auront besoin.

De plus, les jeunes travailleurs représentent un autre segment particulier de l’économie qui sera durement frappé par la COVID-19 et ses répercussions. L’on voit souvent les taux de participation au marché du travail chuter lors de mauvaises périodes et croître lors des bonnes périodes. Cependant, avant la pandémie, les jeunes Canadiens n’avaient toujours pas atteint les taux de participation d’avant la grande récession. Dans plusieurs cas, les 15 à 24 ans ont suivi une formation postsecondaire sans accéder d’abord au marché du travail, ou seulement après avoir été sur le marché pendant peu de temps.

Le taux de participation des jeunes Ontariennes et Ontariens sur le marché du travail est plus bas que la moyenne nationale. Celles et ceux d’entre eux qui travaillent ont moins de succès en général que celles et ceux des autres provinces, avec un taux de chômage de 12,1 % en 2019 comparé à la moyenne nationale de 11 %. Puisque des millions de travailleurs ontariens de tous âges sont mis à pied, ils cherchent n’importe quelle source de revenu, y compris les postes normalement occupés par les jeunes, comme la restauration rapide. Statistique Canada estime que 15 % des gens ayant quitté l’école entre 2015 et 2024 se retrouveront dans la vente de détail, la restauration, les épiceries ou l’aide aux cuisines, bien que ces secteurs ne composent que 8 % de tous les emplois et qu’ils sont automatisables, par

surcroît. Avec pas moins de 900 000 jeunes Canadiennes et Canadiens qui ne sont pas actuellement aux études, le taux de chômage chez les jeunes risque de grimper en flèche. De plus, compte tenu de la concurrence des candidats plus vieux dotés d’une plus grande expérience, les jeunes Ontariennes et Ontariens auront encore plus de difficulté à trouver un emploi après la pandémie. Si les jeunes sont, par définition, « moins éduqués » que le reste des travailleurs, ils seront les plus durement frappés par les phénomènes que nous décrivons plus haut. Sans l’attrait d’un marché du travail vibrant, il sera nécessaire de trouver plus d’incitatifs afin de s’assurer que les jeunes continuent d’investir dans une formation postsecondaire.

Le clivage urbain-rural du marché du travail ontarien

L’autre tendance majeure de l’économie ontarienne des dernières années est l’exacerbation du clivage urbain-rural. Plus précisément, cette fracture se fait entre l’Ontario urbain – principalement la région du Grand Toronto – et l’Ontario rural et du Nord. Alors que la province est passée d’une économie productrice de biens à une économie de services, il est naturel que les emplois de services se retrouvent surtout là où la densité de la population est plus élevée.

Une étude menée par Sean Speer, professeur adjoint de politique publique à la Munk School de l’Université de Toronto, estime que des 865 000 emplois créés en Ontario, de janvier 2008 à août 2019, 87 % ont été créés à Toronto ou à Ottawa. Encore pire pour l’Ontario rural : les secteurs ruraux n’appartenant pas à l’une des grandes régions métropolitaines de Statistique Canada ont perdu 76 000 emplois nets au cours de la même période. Pour tout dire, aucun investissement ne se fait actuellement à l’extérieur des grandes villes. Seules 12 des 49 grandes régions métropolitaines de l’Ontario ont vu augmenter leurs investissements étrangers directs depuis la grande récession, alors que les 37 autres n’ont eu droit à aucun investissement ou ont subi une perte nette à ce chapitre.

Depuis la fin de l’emploi agricole traditionnel, il a toujours été admis que les grandes villes de l’Ontario assumeraient de plus grandes responsabilités économiques au sein de la province. Cependant, cette tendance s’est intensifiée. Ainsi, de 2011 à 2019, le nombre de travailleurs agricoles en Ontario a chuté de 22 %. Au cours de la même période, les travailleurs ontariens en extraction des ressources ont baissé de 9,1 %, et ceux du secteur manufacturier, de 1,6 %. Tous ces secteurs se trouvent principalement dans l’Ontario rural et du Nord.

D’une perspective provinciale, la population active est redéployée d’une économie « matérielle » (manufactures, mines,

fermes) – où les biens sont produits par des efforts physiques – à une économie « immatérielle », où les biens et services sont produits par la technologie et les ordinateurs (propriété intellectuelle, applications mobiles, gestion de la chaîne logistique). Or, bien qu'un tel redéploiement sera probablement réparti à la grandeur de la province, à raison du déclin continu du taux de chômage au cours de la dernière décennie, cela ne signifie pas que les bienfaits seront répartis équitablement.

De 2007 à 2019, le taux de participation (nombre de personnes à la recherche d'un emploi) à Ottawa, Toronto, Hamilton et Kitchener-Waterloo a grandi d'une moyenne de 18,3 %. Dans les autres régions métropolitaines de recensement de l'Ontario, ce taux de croissance n'était que de 7,4 %, avec une croissance négative dans le Grand Sudbury, à Thunder Bay et à London. Dans les régions rurales à l'extérieur des RMR, la population active a diminué de plus de 20 % entre 2011 et 2019.

Un exemple illustrant ce phénomène est la fermeture de centres de location de films, tels que Blockbuster, lesquels ont cédé la place aux plateformes de diffusion en ligne comme Netflix. Ces magasins étaient situés partout dans la province, avec plusieurs emplacements dans la plupart des RMR. Les emplois créés au Canada par les services de diffusion en ligne, soit en post-production, en tournage de films, en soutien logiciel, etc. sont probablement tous situés dans le corridor technologique, soit de Kitchener-Waterloo à Toronto. Même si le nombre d'employés dans cette industrie reste plus ou moins constant, la distribution géographique des emplois est de plus en plus regroupée dans les zones urbaines.

De plus, la chute du nombre d'emplois ruraux et dans le Nord de l'Ontario, y compris les communautés autochtones, n'est pas représentée par les mesures traditionnelles de la population active. Puisque la population active est en déclin dans ces régions, les collectivités rurales ont soit moins de naissances par habitant ou plus de travailleurs qui recherche une occasion d'emploi ou de formation ailleurs. Peu importe, la diminution de la population active réduit le taux de chômage lorsque peu de travailleurs continuent d'habiter dans ces régions.

En effet, quelques collectivités rurales déclarent maintenant des taux de chômage exceptionnellement bas puisque leur nombre total de travailleurs baisse et la demande d'emplois demeure relativement constants. Dans certaines régions de l'Ontario, le taux de chômage est maintenant de moins de 2 %, comme dans les comtés de Bruce et de Wellington. À l'œil nu, ces régions semblent bien se porter. En réalité, cependant, leur population est de plus en plus vieillissante et nécessite des services de soutien que la population active locale ne peut pas leur fournir.

D'un point de vue politiquement, le clivage entre les milieux ruraux et urbains est peut-être le plus grand défi démographique de l'Ontario. Fournir des services adéquats aux régions sous-peuplées coûte beaucoup d'argent. Le sous-financement des services – p. ex., médecins en milieu rural et

nouvelles infrastructures scolaires – entraîne une accélération de l'exode des cerveaux. Cela mène à une économie moins diversifiée qui ne peut pas se soutenir à travers les périodes de changement de l'offre et de la demande. Cela signifie aussi que le pouvoir politique est concentré dans les régions urbaines, ce qui peut mener à une polarisation et à une dissension politique.

Il semble presque certain que l'automatisation accélérera la tendance des emplois à croître de manière inégale du point de vue géographique, alors que les emplois de commerce de détail transitionnent vers le commerce en ligne, et que les grandes usines sont automatisées afin d'employer moins de travailleurs, ou décentralisées afin de faciliter la distribution des produits. L'amélioration des capacités technologiques implique aussi que certaines catégories de travailleurs de services ne pourront plus vivre dans les zones rurales. Les médecins et les travailleurs des soins à domicile peuvent effectuer des visites virtuelles ou offrir de l'aide via la télémédecine. Le suivi des ressources peut être effectué par des drones. Même les pasteurs et les entraîneurs personnels peuvent fournir leurs services au moyen d'une caméra.

Heureusement pour les collectivités rurales, l'automatisation et les efforts de relance suivant la COVID-19 ont le potentiel de ralentir ou d'inverser la tendance croissante négative dans les secteurs ruraux. La pandémie a déjà obligé certaines entreprises ontariennes à utiliser des technologies de télétravail déjà existantes, mais qui n'étaient pas utilisées à leur pleine capacité. Maintenant que les entreprises ont pu déterminer comment organiser leurs travailleurs à distance, certaines remettent en question le besoin des espaces de bureau coûteux en ville. Par ailleurs, certains employés remettent en question le besoin de vivre dans des marchés où les hypothèques et les maisons sont si dispendieuses.

La flexibilité de l'espace de travail en ligne a plusieurs bienfaits pour les collectivités rurales. Horizons de politiques Canada suggère que cela « pourrait conduire à de nouveaux types de gagnants et de perdants : des zones pouvant offrir des commodités et un style de vie attrayants, tels que des quartiers piétonniers sécurisés, des espaces verts et de bonnes écoles publiques, pourraient faire en sorte que les populations de travailleurs distants (et les revenus tirés des consommateurs) s'éloignent de lieux moins attrayants. » Les attributs du mode de vie rural, et les coûts souvent moindres qui y sont associés, pourraient attirer les travailleurs qui ne sont plus satisfaits de leur situation actuelle.

Bien que les économies rurales ne créent pas de nouveaux emplois dans un tel scénario, l'ajout de travailleurs et de familles dans leurs municipalités créera indirectement de nouveaux postes et des revenus des consommateurs. Essentiellement, l'Ontario rural pourrait profiter pour la première fois de l'économie des services en ligne.

Les collectivités rurales et du Nord pourraient grandement profiter du personnel qui travaille en ligne, mais elles devront toujours reconnaître l'incidence inévitable de l'automatisation.

Ces secteurs auraient tout intérêt à encourager le gouvernement à investir dans des mesures de relance telles que la mise à jour des infrastructures dans le cadre de leurs efforts de reprise suivant la pandémie, et ce, peu importe les changements immédiats à la population.

De plus, ces collectivités devraient aussi prôner la croissance des chaînes logistiques et des usines à l'échelle locale. Les projets de construction post-COVID-19 seront entrepris dans des zones avec des terrains excédentaires, l'accès à moindre coût aux ressources et des espaces commerciaux potentiellement inoccupés – tous des éléments que l'on retrouve dans l'Ontario rural et du Nord.

Si, en raison de la COVID-19, les collectivités rurales et du Nord parvenaient à attirer des travailleurs en ligne à la maison, à se voir consentir des fonds de relance gouvernementaux affectés aux infrastructures, ou à obtenir de nouveaux mandats locaux de fabrication manufacturière, elles auront alors besoin de plus de travailleurs, spécifiquement des travailleurs spécialisés.

Même si ces éventuels bienfaits ne se réalisent pas, l'automatisation aura une incidence sur l'économie des ressources, obligeant les emplois restants de l'Ontario rural et du Nord à devenir plus qualifiés et spécialisés. L'être humain ne récolte certes plus le bois ou les minéraux sans aide, mais les équipements nécessaires pour effectuer ces tâches devront être entretenus et opérés par des techniciennes et des techniciens bien formés. De toute façon, comme l'Ontario urbain, l'Ontario rural nécessitera une main-d'œuvre spécialisée qu'auparavant. La pandémie actuelle déterminera exactement combien de travailleurs spécialisés lui seront nécessaires.

L'avenir des travailleurs ontariens

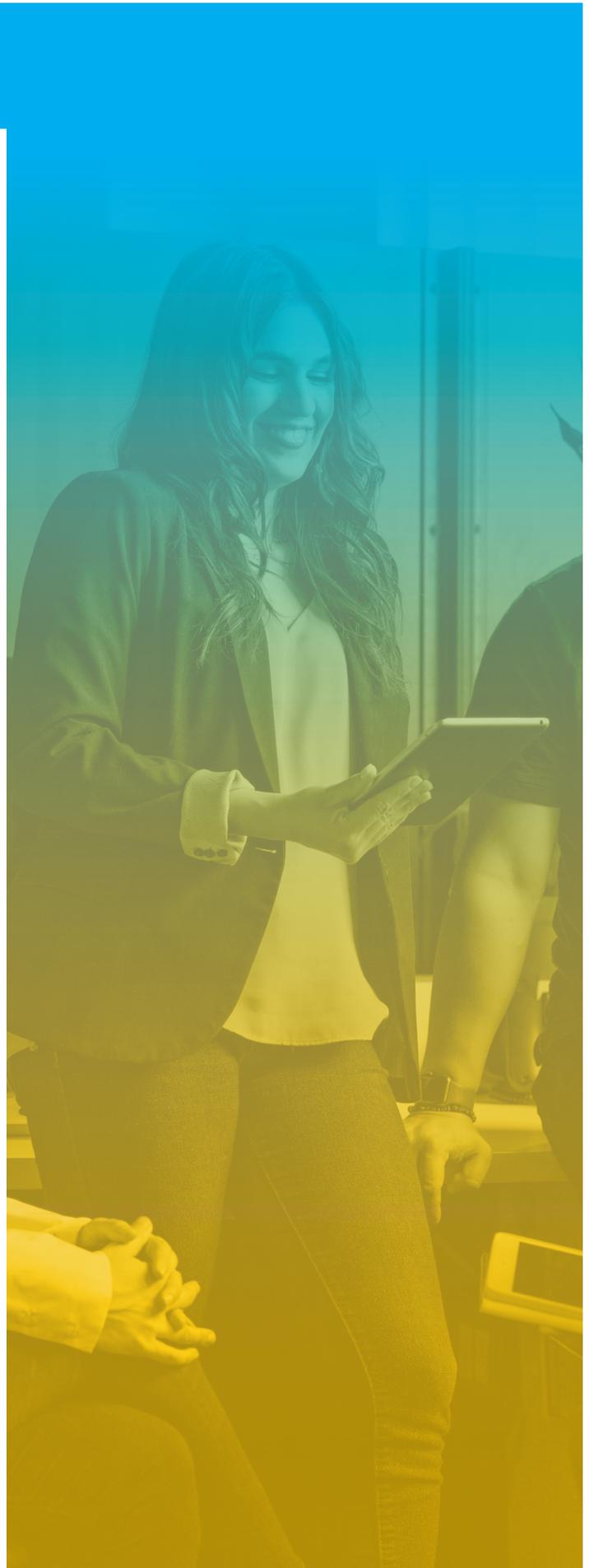
Avant la COVID-19, la population active de l'Ontarienne était en constante évolution. Le clivage entre l'emploi rural et l'emploi urbain s'agrandissait, la pénurie de compétences s'aggravait et l'automatisation à grande échelle était en passe de devenir réalité. Même si la pandémie a eu de profondes répercussions sur l'économie de l'Ontario, elle a grandement accéléré le chômage que l'automatisation aurait entraîné.

Certes, la pandémie accélérera le besoin d'une main-d'œuvre plus qualifiée. Les travailleurs moins éduqués de l'Ontario verront plusieurs de leurs anciens emplois être éliminés, alors qu'un plus grand nombre de candidats s'arracheront les postes restants. Des millions d'adultes ontariens devront acquérir davantage de compétences pour être concurrentiels. Certaines de ces compétences pourront être apprises sur le tas, mais la plupart nécessiteront une formation supplémentaire afin de s'adapter au nouveau monde de l'emploi.

Avant la COVID-19, on estimait que le travail de demain nécessiterait un investissement annuel de jusqu'à 15 milliards de dollars par les gouvernements, les employeurs et les employés, en matière de perfectionnement des compétences. Compte tenu du chômage massif causé par la pandémie, ce nombre croîtra sans doute. Pis encore, Alex Usher, théoricien de l'éducation, affirme que « la formation des adultes est beaucoup plus coûteuse que celle des jeunes, car leur travail a une plus grande valeur marchande; ne pas travailler leur coûte de l'argent, et leur temps libre est limité par la nécessité de prendre soin de leurs enfants ou de leurs parents, par exemple. » En clair, les adultes doivent mettre de la nourriture sur la table et payer leurs hypothèques. Les travailleurs qui ont récemment perdu leur emploi ne peuvent pas se permettre de vivre sans revenus et de prendre le temps qu'il faut pour obtenir un diplôme ou un grade. L'Ontario devra créer un système de rééducation et de redéploiement rapide, et comme nous le verrons à la Partie II, il devra se tourner vers le réseau collégial pour ce faire.

PARTIE II

LE RÉSEAU COLLÉGIAL COMME RÉPONSE AUX TRAVAILLEURS DE L'ONTARIO



Introduction

Lors de la création du réseau collégial de l'Ontario, il y a 53 ans, ses fondateurs voulaient qu'il fonctionne indépendamment des universités existantes de la province. Alors que les universités proposaient une formation globale en arts libéraux, les collèges, quant à eux, devaient équiper les étudiantes et étudiants d'un cadre de formation d'application plus pratique. Contrairement à un programme de quatre ans menant à un baccalauréat, le diplôme collégial avait comme objectif un résultat spécifique à atteindre sur le marché du travail, et ce, dès la diplomation. La distinction entre les deux réseaux était intentionnelle. Les universités se chargeraient des études universitaires et de la recherche alors que les collèges seraient responsables des programmes d'études appliquées et professionnelles. Alors qu'un réseau préconisait l'apprentissage théorique, l'autre était appelé à développer un ensemble concret de compétences pour un métier particulier. La séparation entre les deux réseaux était telle qu'aucun mécanisme de transfert officiels n'existait entre les établissements de ces derniers; ainsi, les collèges étaient perçus comme étant un tremplin vers les universités, alors que pour les étudiantes et étudiants universitaires, c'était là l'aboutissement de leur aventure postsecondaire.

En 1967, le ministre de l'Éducation de l'époque – et futur premier ministre – Bill Davis, créa le réseau collégial selon le raisonnement suivant :

« Nous avons maintenant accepté le principe de l'éducation secondaire pour toutes et tous. Nous... devons maintenant reconnaître l'inévitabilité d'une forme quelconque d'éducation postsecondaire pour toutes celles et tous ceux qui peuvent en profiter. » – Bill Davis, ministre de l'Éducation de l'Ontario, 1967

Davis faisait alors allusion à la révolution technologique des années soixante, laquelle avait mené à la disparition de nombreux emplois non qualifiés et semi-qualifiés. Tant Davis que le premier ministre de l'époque, John Robarts, reconnurent les problèmes liés aux jeunes diplômés universitaires qui intégraient un marché du travail en pleine évolution, sans les compétences nécessaires pour réussir. La raison d'être pour la création du réseau collégial, mise de l'avant par Davis, s'étayait d'ailleurs sur la nécessité, selon le premier ministre Robarts, d'un changement institutionnel plus large afin d'assurer la pertinence de l'économie de l'Ontario :

« La première conséquence des changements technologiques sera le changement même de la nature des emplois individuels et, par surcroît, tout changement de la sorte entraîne nécessairement des changements au chapitre des valeurs, des comportements et des institutions sociales. » – John P. Robarts, premier ministre de l'Ontario, 1967

Davis et Robarts prédirent correctement que la technologie affecterait non seulement les travailleurs moins qualifiés de manière disproportionnée, mais également que les établissements de l'Ontario auraient à entreprendre d'importantes réformes afin de rester en phase avec le rythme accéléré des changements. Faisant preuve d'une grande clairvoyance, Robarts insista ensuite sur le fait que le déplacement des travailleurs se ferait non en raison de leur remplacement pur et simple par de nouvelles technologies, mais parce que l'opération de ces technologies exigerait de nouvelles compétences que les travailleurs ne pouvaient acquérir facilement auprès des universités :

« Il est presque paradoxal de constater que la future croissance de l'Ontario pourrait être entravée en raison du manque de main-d'œuvre qualifiée plutôt que le déplacement des travailleurs sachant opérer des machines complexes. »

Afin de répondre au manque de compétences faisant suite aux innovations d'après-guerre, Davis et Robarts proposèrent une solution fort simple : les collèges. De nos jours, l'Ontario est aux prises avec un déficit de compétences semblable, voire même plus important, résultant des changements technologiques. Tout comme en 1967, les collèges constituent le meilleur outil dont dispose la province afin d'y remédier.

Avec ses quelque 24 établissements, l'Ontario compte plus de collèges publics que toute autre province canadienne. D'ailleurs, le fait que le Canada possède le taux d'achèvement d'éducation supérieure le plus élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) tient en grande partie du taux élevé d'inscription aux collèges de l'Ontario. Si l'on inclut leurs campus satellites, les collèges de l'Ontario sont présents dans plus de 200 des 444 municipalités de la province, du Collège Northern, à Timmins, au Collège St. Clair, à Windsor. Chaque année, ces collèges forment pas moins de 30 000 apprentis, proposent plus de 900 programmes uniques et forment un demi-million d'Ontariennes et Ontariens dans quelques 700 édifices ou 25 millions de pieds carrés d'infrastructure. Parmi les petites entreprises de la province, plus de 280 000 sont actuellement la propriété de diplômés collégiaux de l'Ontario.

Les programmes collégiaux ont évolué et comprennent de nos jours de nombreuses matières, allant de la fabrication 3D à l'animation numérique, en passant par la gestion culinaire et l'hôtellerie novatrice. Les métiers traditionnels, tels que la soudure et la menuiserie, continuent d'occuper une place importante dans l'offre programmatique des collèges. Dans la majorité des cas, les formateurs de ces disciplines sont des praticiens dans leur domaine et introduisent directement dans la salle de classe les toutes dernières technologies de leur industrie, préparant ainsi les étudiantes et étudiants à mettre en pratique leurs compétences dans des secteurs techniquement avancés, tels que la construction aérospatiale et la construction d'immeubles de grande hauteur.

De plus, chaque programme collégial est conçu spécifiquement dans le but d'aider les étudiantes et étudiants à atteindre un résultat ciblé du marché du travail. Alors que d'autres établissements prévoient des accommodements pour les programmes intégrés au travail ou d'apprentissage expérientiel – notamment les programmes coopératifs – les collèges bâtissent tous leurs programmes d'études autour de ces derniers. La combinaison de formation pratique et d'expérience sur le terrain équipe les étudiantes et étudiants de connaissances spécialisées et de compétences non techniques (ou compétences générales) – lesquelles sont de plus en plus en demande – produisant ainsi, en bout de ligne, des diplômés complets et prêts au marché du travail.

Au fil des ans, les collèges de l'Ontario ont gagné au chapitre de leurs installations physiques, de leur population et de leur importance économique. De plus, les frontières clairement établies entre les réseaux collégial et universitaire se sont estompées. Ainsi, les collèges offrent maintenant des programmes de quatre ans menant à un grade, lesquels sont proposés habituellement au niveau universitaire. En revanche, les universités ont reconnu que leurs programmes font défaut sur le plan de l'application pratique des compétences, que l'on retrouve dans le réseau collégial, incitant nombre d'entre elles à établir des programmes conjoints avec les collèges. Certains diplômés collégiaux entreprennent ensuite un programme universitaire menant à un grade, alors qu'un nombre croissant de diplômés universitaires s'inscrivent subséquemment à un collège pour acquérir les compétences que leur baccalauréat ne leur a pas conférées.

Malgré tout cela, les collèges n'ont jamais perdu de vue leur mandat original de former les Ontariennes et Ontariens en vue d'un monde en évolution. Les progrès au chapitre de la technologie et de l'automatisation, des domaines de travail, de la façon dont les Ontariennes et Ontariens travaillent et de celles et ceux qui suivent des études collégiales et à quel moment, tout cela exige que le réseau continue d'évoluer. Si les collèges veulent poursuivre leur rôle de collaborateurs cohérents et pertinents à l'économie de l'Ontario – en particulier dans le contexte de la COVID-19 – ils doivent être dotés des outils nécessaires pour s'adapter. Un marché du travail en évolution exige un système d'éducation flexible qui sache répondre à son principal constituant : le travailleur.

Des études collégiales pour les étudiantes et étudiants

Une formation collégiale, comme toute autre forme d'éducation postsecondaire, devrait être perçue comme un investissement dans son propre capital humain. Bien que certains étudiants et étudiantes fréquentent le collège ou l'université uniquement en tant qu'expérience d'apprentissage, la très grande majorité investit temps et argent dans le but d'accroître sa rentabilité potentielle et s'assurer un meilleur avenir. Au moment d'évaluer les avantages d'une formation collégiale, il est donc important pour les Ontariennes et Ontariens de tenir compte de l'avantage économique des collèges en comparaison d'autres établissements, compte tenu de l'ampleur de l'investissement et des résultats escomptés.

Du point de vue étudiant, le retour sur investissement d'une formation collégiale en Ontario est important. Selon une étude récente de l'Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation de l'Université d'Ottawa, en moyenne, les personnes dotées d'un diplôme collégial voient leur revenu annuel moyen augmenter de 59 pour cent dans les huit années suivant leur diplomation. Malgré que les diplômés universitaires voient leur revenu annuel moyen augmenter de 66 pour cent, soit un peu plus, le rendement global d'une éducation universitaire n'est pas nécessairement supérieur à celui d'une formation collégiale, compte tenu du coût supérieur des études universitaires sur trois fronts, que voici :

- 1. Coût des droits de scolarité :** Dans le cas de programmes d'arts et sciences comparables en Ontario, le coût annuel moyen des droits de scolarité pour des études collégiales est de 2 768 dollars, alors que celui des études universitaires s'élève à 6 160 dollars. Par conséquent, au cours de ses études postsecondaires, la différence des droits de scolarité versés par l'étudiante ou l'étudiant peut être significative, surtout une aide financière est nécessaire pour ce faire.
- 2. Durée :** La plupart des grades universitaires de l'Ontario sont d'une durée minimale de quatre ans, alors que de nombreux programmes collégiaux n'exigent que deux ans ou moins. Ceci permet aux diplômés collégiaux d'accéder plus tôt au marché du travail, leur permettant ainsi de gagner plus rapidement un plein salaire.
- 3. Coût du retour aux études :** De plus en plus de diplômés universitaires n'ont d'autre choix que de poursuivre leurs études après le baccalauréat, en raison du manque de compétences utiles acquises lors de leurs études de premier cycle. Un article récent de l'Ontario Institute pour Competitiveness & Prosperity a révélé que

47 pour cent des diplômés des sciences humaines et 43 pour cent des diplômés de sciences sociales de l'Ontario sont de retour aux études six mois après l'obtention de leur diplôme, y compris 15 pour cent qui s'inscrivent à un collège afin de devenir davantage « prêts à l'emploi ».

À la grandeur du Canada et dans toutes les disciplines, près d'un diplômé universitaire sur quatre indique être retourné aux études pour obtenir un autre certificat, diplôme ou grade universitaire de niveau égal ou inférieur, le plus fréquemment pour des études en affaires et administration publique (27 pour cent), en éducation (18 pour cent) ou en santé (13 pour cent). Par contre, les diplômés collégiaux ont des taux moindres d'inscription subséquente, et celles et ceux qui poursuivent leurs études s'inscrivent souvent à un autre collège. En 2014-2015, seulement 5,5 pour cent d'étudiantes et étudiants collégiaux avaient opté pour l'université, en baisse par rapport à 2006-2007, alors que ce nombre était de huit pour cent. En 2007-2008, seulement 5,6 pour cent des diplômés collégiaux poursuivaient des études universitaires menant à un grade. Étant donné la proportion très élevée de diplômés universitaires qui retournent aux études, le « coût de durée de la vie » d'une formation universitaire est beaucoup élevé que celui des études collégiales.

En appliquant une analyse coûts-avantages similaire aux universités de l'Ontario, l'on constate que, pour chaque dollar investi par an, le retour sur investissement d'une formation collégiale est supérieur à celui d'une formation universitaire. Le retour d'une formation collégiale est accru davantage en raison du fait que cette dernière prend moins de temps et que, par conséquent, il en coûte moins cher d'obtenir un diplôme collégial par rapport aux études universitaires. Il y a lieu de noter que, dans le contexte d'une main-d'œuvre de plus en plus « contractuelle », il est peu probable que les travailleurs connaîtront du succès avec un seul titre postsecondaire.

L'accélération du rythme auquel de nouvelles compétences sont exigées pour des professions données, ou de nouvelles professions voient le jour, exige que les travailleurs se perfectionnent et se recyclent constamment. Puisque cette nouvelle aventure éducative nécessitera la fréquentation répétée des établissements postsecondaires, il est donc essentiel que les Ontariennes et Ontariens réalisent que les collèges offrent, encore et encore, le meilleur rapport qualité-prix. Dans cet esprit, une formation collégiale offre aux Ontariennes et Ontariens une solution à long terme fiable pour un investissement rentable et accessible.

La pertinence d'une formation collégiale s'étend également aux perspectives d'emploi. Les Ontariennes et Ontariens dotés d'un seul grade ou diplôme collégial – sans aucun autre titre postsecondaire – se voient proposer un éventail toujours grandissant d'opportunités. Ainsi, l'Institute for Competitiveness & Prosperity a conclu récemment que seulement 26 pour cent des emplois non cadres offerts dans la province exigent un grade universitaire, comparés à 37 pour cent qui exigent des

études collégiales ou une formation en apprentissage. Plusieurs de ces postes vacants, malgré qu'ils ne soient pas des emplois de cadre, sont très bien rémunérés et hautement qualifiés dans des secteurs à forte croissance. Dans cette même étude, l'on prévoyait en Ontario près de 215 000 postes vacants dans des occupations d'apprentissage, entre 2017 et 2021. Cela indique une tendance positive quant aux perspectives d'emploi ayant trait à une formation collégiale autonome.

L'accent mis sur les collèges de l'Ontario pour l'acquisition de compétences tant techniques que non techniques, favorise leurs diplômés dans l'économie axée sur les compétences. En particulier, les collèges sont bien placés pour répondre à la demande croissante du milieu des affaires pour des diplômés dotés d'une expérience de travail préalable pertinente. Par exemple, une étude récente a révélé que, parmi les employeurs participant à des programmes d'apprentissage en milieu de travail – tels que les programmes coopératifs – 82 pour cent offrent un emploi à au moins un diplômé qui prend part à leur programme sur leur lieu de travail.

L'apprentissage en milieu de travail constitue une composante essentielle de toute programmation collégiale. Un sondage de 2014 mené par le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) a trouvé que plus du trois quarts de ses membres embauchent des étudiantes et étudiants de programmes coopératifs par l'entremise de partenariats avec divers établissements postsecondaires; en outre, ces entreprises préfèrent presque toujours embaucher plutôt des étudiantes et étudiants dotés d'une expérience d'apprentissage en milieu de travail. En 2013, le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur a révélé que 68 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial prenaient part à des programmes d'apprentissage en milieu de travail, comparés à seulement 48 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau universitaire.

Seulement 34 pour cent des employeurs estiment que les jeunes Canadiens et Canadiennes sont suffisamment préparés pour le marché du travail, comparé à 83 pour cent des fournisseurs de services éducatifs. Par conséquent, il est essentiel que les établissements postsecondaires offrent non seulement une proposition de valeur sérieuse, mais également qu'ils sachent communiquer leur proposition de valeur aux étudiantes et étudiants, de sorte à leur permettre de communiquer clairement à leur tour leur valeur ajoutée aux employeurs éventuels.

Bien qu'il s'agisse d'un domaine de préoccupation tant pour les collèges que pour les universités, les sondages indiquent que les étudiantes et étudiants de niveau collégial sont dans une position relativement meilleure. Dans le sondage de 2019 de Collèges Ontario mené auprès des étudiantes et étudiants, 86,2 pour cent d'entre eux, dans tous les établissements, ont indiqué être « très satisfaits » du fait que leur programme les a dotés des « connaissances et compétences que nécessaires pour entamer leur future carrière. »

En revanche, dans un sondage effectué auprès de plusieurs étudiantes et étudiants à la grandeur du Canada, 56 pour cent des répondants ont indiqué que leur établissement ne faisait rien ou en faisait très peu pour contribuer de manière significative à leur emploi. Quelque 60 pour cent ont indiqué que leur établissement ne faisait pas grand-chose pour soutenir leurs connaissances en informatique, alors que 80 pour cent affirmaient la même chose quant aux compétences entrepreneuriales des étudiantes et étudiants. Pire encore, plus de la moitié des étudiantes et étudiants ont indiqué que leur université ne faisait rien ou en faisait très peu pour contribuer à leurs connaissances des futures opportunités de carrière.

L'Institute pour Competitiveness & Prosperity laisse savoir qu'une telle disparité peut s'expliquer, en partie, par le fait que les universités se concentrent sur la connaissance de contenus, plutôt que sur le développement des compétences. Un relevé de notes universitaires, par exemple, dénote la maîtrise d'une matière donnée plutôt que l'acquisition de compétences transférables. Cet « écart de connaissances pratiques » peut déboucher sur une situation où « plusieurs nouveaux diplômés sont incapables de communiquer au sujet des compétences qu'ils ont acquises, et les employeurs doivent [par conséquent] tenter de déduire les compétences des diplômés à partir de leur connaissance du contenu. »

À maints égards, la proposition de valeur des collèges de l'Ontario faite auprès des étudiantes et étudiants n'a jamais été aussi forte. Forcément, pour certains apprenants et apprenantes, le réseau universitaire solide de l'Ontario demeurera la meilleure option. Toutefois, pour plusieurs Ontariennes et Ontariens, la proposition de valeur des collèges – laquelle est mesurée en tenant compte de leur retour sur investissement pour un coût moins élevé – leur offre la meilleure voie à suivre, compte tenu de la volatilité du marché du travail. Dans le cas des travailleurs les plus touchés par l'automatisation et, en particulier, par la COVID-19, les collèges proposent une solution de rechange sécuritaire et rentable par rapport à d'autres formes d'éducation postsecondaire.

Au cours des dernières décennies, le profil des étudiantes et étudiants desservis par les collèges publics de l'Ontario s'est accru et est devenu plus diversifié. En 2019, les collèges de l'Ontario ont desservi plus de 500 000 étudiantes et étudiants et clients, dont 266 202 à plein temps. Parmi les nouveaux venus dans des établissements postsecondaires de l'Ontario à l'automne 2018, y compris les universités, 58 pour cent s'étaient inscrits à un collège. Sur le plan démographique, de nos jours, les étudiantes et étudiants de niveau collégial sont plus diversifiés que jamais relativement à l'âge, au genre, au statut de minorité, au statut d'Autochtone, à la nationalité, à la répartition géographique et au revenu familial. Souvent, les groupes sous-représentés dans l'économie élargie de l'Ontario dépendent des collèges en tant que source principale d'éducation postsecondaire et, partant, en tant qu'outil principal leur permettant d'accroître leurs revenus. Afin de répondre à l'évolution démographique de la population étudiante,

il faut donner aux collèges les outils nécessaires pour servir le mieux possible ces étudiantes et étudiants, tout en leur donnant les moyens de contribuer plus largement à l'économie de la province.

En comparaison de la population étudiante universitaire, l'étudiant collégial moyen de l'Ontario est plus susceptible d'être issu d'une famille à faible revenu, d'être membre d'une minorité visible, d'avoir vu le jour à l'extérieur du Canada et d'habiter en région rurale :

- Un peu plus de 25 pour cent des candidates et candidats aux études collégiales déclarent avoir un revenu familial de moins de 30 000 \$, alors que près de 50 pour cent déclarent un revenu de moins de 60 000 \$.
- 31 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial s'identifient à une minorité visible et quatre pour cent se déclarent Autochtones (dont 20 pour cent fréquentent des collèges du nord de l'Ontario).
- En date de 2019, 33,4 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial de l'Ontario sont d'origine étrangère, alors que 32 pour cent des étudiantes et étudiants n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle.
- 35 pour cent des candidates et candidats aux études collégiales proviennent de collectivités comptant moins de 100 000 personnes, alors que seulement 32 pour cent de la population ontarienne vit dans des collectivités de cette taille.

Il importe de noter que, en raison de leurs nombreux campus satellites, les collèges sont souvent les premiers établissements postsecondaires avec lesquels interagissent les Ontariennes et Ontariens en milieu rural. Un rapport du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a conclu que les étudiantes et étudiants postsecondaires de l'Ontario rural ont davantage tendance (dans une proportion de 27,8 pour cent) à s'inscrire à un collège, et moins à l'université (dans une proportion de 58,6 pour cent), que leurs homologues des milieux urbains.

Plusieurs étudiantes et étudiants ruraux de niveau collégial sont également d'origine autochtone. S'auto-identifiant en tant qu'Autochtones, ces derniers sont deux fois plus susceptibles de fréquenter un collège qu'une université.

De plus, la nécessité de formation tout au long de la vie qu'impose le marché du travail commence à se manifester dans les données démographiques sur les étudiants, avec l'avènement des apprenants adultes. Ainsi, en 2018, 36 pour cent des étudiantes et étudiants qui s'étaient inscrits à des collèges de l'Ontario étaient âgés de 25 ans ou plus, comparés à seulement 22 pour cent de niveau universitaire. Qui plus est, 69 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial ne s'étaient pas inscrits directement après leurs études secondaires, avec 31 pour cent de la population étudiante totale ayant déjà obtenu un diplôme d'un autre établissement postsecondaire.

La tendance sans doute la plus marquée, au chapitre des données démographiques sur les étudiants, est la dépendance accrue des collèges de l'Ontario sur les étudiantes et étudiants étrangers. Entre 2008 et 2017, l'inscription des apprenants étrangers a augmenté de 258 pour cent. L'an dernier, quelque 89 035 étudiantes et étudiants à plein temps de niveau collégial – sur un total de 266 202 – provenaient de l'étranger. De plus, bien que les inscriptions internationales augmentent, les apprenants d'autres pays proviennent davantage d'un nombre plus restreint de pays. Ainsi, en 2019, un peu plus de 84 pour cent des étudiantes et étudiants étrangers provenaient de l'Asie, dont la très grande majorité étaient originaires d'une poignée de pays seulement, en grande partie de l'Inde et de la Chine.

Le fait d'aider les collèges à bien intégrer les étudiantes et étudiants étrangers dans le marché du travail profitera fort probablement à l'économie future de la province. Tout comme les études collégiales représente un investissement pour l'apprenante ou l'apprenant, la présence d'étudiantes et étudiants étrangers constitue un atout important pour la province, dont la valeur pourrait grandement augmenter à l'avenir. Les étudiantes et étudiants étrangers ont tendance à amorcer leurs études collégiales avec des titres de scolarité plus avancés, alors que 41,9 pour cent détiennent déjà un grade universitaire, comparés à 9,1 pour cent de étudiantes et étudiants canadiens, et souvent, ils choisissent des programmes ayant les perspectives d'emploi à long terme les plus importantes, notamment en affaires, en technologie, en génie et en hôtellerie.

De nos jours, les collèges de l'Ontario desservent un effectif étudiant très différent qu'à leurs débuts. Par conséquent, le réseau collégial doit être doté de la flexibilité nécessaire pour s'adapter et répondre aux besoins de toutes et tous, afin d'optimiser leur expérience d'apprentissage et, ce faisant, d'élargir la mesure dans laquelle ils peuvent contribuer à l'économie provinciale et canadienne. Ceci deviendra particulièrement pertinent au cours de la période suivant la pandémie de COVID-19, alors que les inscriptions internationales diminueront et les inscriptions d'étudiantes et étudiants canadiens risquent de bondir au fur et à mesure que les Ontariennes et Ontariens sans emploi envisageront de se recycler et d'améliorer ainsi leur employabilité.

Les collèges pour les employeurs et l'économie

Les collèges comme tels constituent un important moteur de l'économie de l'Ontario, et ce, tant au chapitre des personnes qu'ils emploient directement que de l'investissement local généré par les établissements. Toutefois, ce sont les travailleurs spécialisés qu'ils produisent qui revêtent une importance encore plus grande pour l'économie. De plus, les collèges constituent la source la plus importante de recherche appliquée de la province.

Tous les 24 collèges publics de l'Ontario – particulièrement leurs campus satellites dans les régions éloignées – sont d'importants employeurs pour leur région locale. Spécifiquement, plus de la moitié des collèges de l'Ontario se retrouvent parmi les 10 employeurs les plus importants de leur région, dont certains sont parmi les trois plus importants. Par exemple, avec plus de 450 employés, le Collège Sault de Sault Ste. Marie est le cinquième plus important employeur de cette ville. De même, le Collège Georgian, avec ses 2 250 employés, est le septième plus important employeur du comté de Simcoe, lequel comprend des communautés aussi diverses que Barrie, Orillia, Collingwood, Innisfil, New Tecumseth et Oro-Medonte.

En plus de générer de l'emploi, les collèges génèrent également une importante activité économique pour leurs collectivités, par l'entremise d'investissements institutionnels dans leurs régions et des dépenses occasionnées par leurs populations étudiantes. À preuve, les 3 500 étudiantes et étudiants du Collège Canadore de North Bay dépensent annuellement quelque 11 millions de dollars dans la région. L'on estime à 150 millions de dollars annuellement l'impact économique global du Collège Sault à la région élargie d'Algoma. Pour l'année scolaire de 2012-2013, le Collège St. Lawrence avait généré des revenus de 861,3 millions de dollars à l'économie régionale de l'est de l'Ontario, ou approximativement 5,9 pour cent du PIB de la région. De tels avantages se poursuivent souvent bien après la cohorte de diplômés; ainsi, par exemple, des 5 040 étudiantes et étudiants de l'extérieur de la région de l'est de l'Ontario qui avaient fréquenté le Collège St. Lawrence en 2012-2013, 56 pour cent se sont par la suite relocalisés de façon permanente dans cette région pour y travailler.

Pour les employeurs, particulièrement les PME, les collèges représentent une solution permettant de combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, dans un sondage mené par Collèges Ontario auprès des employeurs ayant embauché des diplômés collégiaux en 2017-2018, 89,6 pour cent se sont déclarés « très satisfaits » des compétences et du rendement de leurs employés issus des collèges. La demande croissante de diplômés collégiaux par les employeurs est davantage mise en lumière par le fait que le taux d'emploi des diplômés de niveau collégial, six mois après leur diplomation, a augmenté de 83,6 pour cent en 2012, à 86,2 pour cent en 2018. Contrairement aux

titres de compétences conférés par d'autres établissements postsecondaires non universitaires, tels que les collèges privés d'enseignement professionnel (CPEP) et les plateformes de formation en ligne seulement, les employeurs reconnaissent que les titres de compétences des collèges de l'Ontario sont des indicateurs constants de compétences spécifiques.

Les employeurs d'aujourd'hui se fient précisément sur les collèges pour assurer le perfectionnement et le recyclage de leurs travailleurs. À la grandeur du Canada, les dépenses en formation et développement des employeurs a diminué considérablement depuis 1993. Ceci s'explique fort probablement par le fait que les PME – lesquelles emploient environ 70 pour cent de tous les travailleurs du secteur privé du Canada – n'ont pas les ressources suffisantes leur permettant de former leur personnel à l'interne. De plus, la montée de l'« économie à la demande » (ou « économie des petits boulots ») et du travail à contrat n'encourage nullement les employeurs à investir dans la formation, alors qu'un roulement important du personnel contribue à réduire le retour sur investissement. Par conséquent, les collèges sont appelés à combler le vide à ce chapitre, souvent en établissant des partenariats avec des entreprises locales. En retour, les travailleurs tirent profit de tels partenariats. Par exemple, une entente récemment conclue entre McDonald's Canada et Collèges Ontario permet aux employés de McDonald's d'obtenir des crédits pour leur formation de gestion sur place en vue de l'obtention d'un diplôme collégial en affaires.

Bien que soit importante la contribution des collèges aux économies locales par le biais d'emploi et d'offres de travail, le rôle des collèges en tant que sources de recherche appliquée est peut-être encore plus précieux. Alors que l'Ontario met à niveau sa population active en vue de l'avenir, les investissements les plus cruciaux seront ceux en recherche et en innovation. Contrairement aux autres établissements postsecondaires où la recherche se limite souvent aux revues spécialisées, les collèges favorisent les innovations pratiques qui profitent directement et en temps réel aux entreprises locales. En Ontario, l'on compte actuellement plus de 1 300 partenariats de recherche appliquée entre les collèges et les entreprises. Ces derniers souvent aboutissent souvent à des innovations distribuables ayant de réelles opportunités de commercialisation, lesquelles aident vraiment les PME à augmenter leur productivité.

Une étude du Conference Board du Canada sur de tels partenariats a révélé que la presque totalité des collaborations collège-entreprise en Ontario « a mené, ou mènera prochainement, au développement d'un produit, service ou procédé, nouveau ou amélioré. » Parmi les partenariats visés par l'étude, 50 pour cent ont mené directement à une réduction du délai de commercialisation des entreprises, 80 pour cent ont résulté – ou devraient résulter – en une augmentation des ventes et revenus des entreprises, 79 pour cent ont entraîné

une amélioration de la compétitivité des entreprises, et approximativement le tiers des partenariats ont résulté en une augmentation de leurs dépenses globales en recherche et développement. Or, malgré la valeur évidente de cette importante tâche, les capacités de recherche des collèges sont souvent négligées, si on les compare à celles des universités. À l'avenir, tous les ordres de gouvernement devraient reconnaître l'avantage que procurent les capacités de recherche appliquée des collèges de l'Ontario, au moment de consentir des fonds à la recherche et au développement.

Les collèges pour les collectivités

Un avantage souvent négligé du réseau collégial de l'Ontario est sa portée physique auprès de centaines de collectivités différentes. Ainsi, les 24 collèges de la province sont répartis sur le plan géographique aux quatre coins de la province, du sud-ouest au nord et partout ailleurs. Qui plus est, ces 24 établissements ont des campus satellites qui offrent une gamme plus restreinte de services dans de nombreuses petites villes ontariennes, assurant ainsi une présence collégiale dans plus de 200 des 444 municipalités de l'Ontario.

Une telle forme d'éducation localisée fournie par les collèges est essentielle au succès global de l'Ontario. L'économiste Marc Frenette a écrit abondamment au sujet de l'incidence de la distance sur l'accès à l'éducation postsecondaire. Ses recherches ont démontré qu'un rayon de 80 kilomètres des universités et des collèges représente une distance de déplacement acceptable pour les étudiantes et étudiants. Il a constaté que, à la grandeur du Canada, 17 pour cent des élèves de niveau secondaire vivent à plus de 80 kilomètres de l'université la plus proche, mais seulement trois pour cent de ces derniers vivent à l'extérieur du rayon du collège le plus proche.

Si les étudiantes et étudiants doivent quitter la maison pour leurs études postsecondaires, les coûts augmentent, tant sur le plan financier (dépenses fixes, telles que loyer) qu'émotionnel, puisque ces jeunes adultes sont soustraits de leurs familles. Frenette a découvert que la distance ne décourageait pas les étudiantes et étudiants postsecondaires issus de ménages dans le premier tiers des revenus; il a toutefois constaté que les inscriptions collégiales augmentent parmi les familles à revenus moyens et faibles. De plus, même avec un soutien pour les droits de scolarité ou une aide financière gouvernementale, les coûts accrus occasionnés par des études postsecondaires loin de la maison risquent de ne pas être soutenables pour les familles à revenus moyens et faibles.

À la grandeur du Canada, les ménages ruraux ont des revenus annuels inférieurs – de 25 pour cent en moyenne – par rapport aux ménages urbains. Or, déjà, les étudiantes et étudiants

ruraux sont les plus susceptibles de vivre loin d'une université – se traduisant par des coûts plus importants pour la fréquenter – et leur situation financière est également plus susceptible d'être moins bonne. Une telle combinaison rend essentielle l'éducation postsecondaire au niveau local, faute de quoi elle n'est probablement pas une option. En proposant une éducation de grande qualité dans un milieu local, les collèges de l'Ontario assurent ainsi un accès approprié à l'éducation postsecondaire, et ce, peu importe le lieu de résidence.

Alors que le profil démographique des étudiantes et étudiants évolue et comprend davantage de personnes plus âgées qui étaient préalablement des membres de la population active, une telle dimension locale gagnera en importance. Pour la population étudiante adulte, le campus collégial local peut représenter une bouée de sauvetage au moment de considérer si ces apprenants devront peut-être trouver un emploi à temps partiel, alors que leur hypothèque ou leurs biens immeubles les empêche de quitter la collectivité ou qu'ils ont des enfants dans le système scolaire de la région. Tous ces facteurs les empêchent de pouvoir déménager pour entreprendre des études plus poussées. La nature locale des campus collégiaux fait en sorte que les collèges sont les mieux placés pour répondre aux défis de la nature changeante du travail.

Ensuite, si les collectivités rurales de l'Ontario sont appelées à affronter de manière appropriée la concurrence dans l'économie de demain, elles devront accroître leur niveau général d'éducation; en effet, des études démontrent que, d'ici à 2031, 77 pour cent de tous les postes en Ontario exigeront la réussite d'une forme quelconque d'éducation postsecondaire. Dans une récente étude d'Ontario 360, l'on a noté que « 55 subdivisions de recensement de l'Ontario (soit environ 12 pour cent des [subdivisions de recensement]) comptent un nombre plus élevé de personnes n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires que celles qui l'ont obtenu; 54 de ces subdivisions sont considérées comme étant rurales. »

Alors que l'automatisation et l'incidence de la COVID-19 influenceront sur les économies rurales, plusieurs travailleurs devront être recyclés ou accéder pour la première fois à des études postsecondaires, afin d'assurer leur employabilité. Le besoin d'une formation rapide se fera particulièrement sentir dans les régions rurales où le point de départ éducatif est plus bas. Les campus collégiaux peuvent fournir une telle formation, et peuvent même faire office de centres locaux permettant de connecter les gens à des employeurs et des opportunités d'emploi, un service que certains collèges proposent déjà dans leur gamme de services sur place.

Troisièmement, le fait de disposer de tant de campus locaux et d'une forte présence locale suppose un lien étroit avec l'économie locale et ses besoins particuliers. En restant en contact avec les collectivités locales, les collèges sont en mesure de créer des programmes qui sont en demande dans leur propre région. Ces programmes peuvent être personnalisés

en fonction d'employeurs locaux spécifiques et permettre ainsi de faciliter le recrutement. Par exemple, le Collège Conestoga forme actuellement des apprenants en logistique d'entreposage, puisque des employeurs tels qu'Adidas et Ferrero Rocher possèdent des entrepôts complexes tout près, alors que le Collège St. Lawrence offre une formation adaptée spécifiquement aux besoins de l'employeur local Shopify. Les collèges du Nord peuvent fournir des programmes d'exploitation minière et forestière, alors que ceux du Sud-Ouest proposent des programmes dans des domaines tels que l'agriculture, l'œnologie ou la viticulture.

Non seulement leur positionnement local procure aux collèges un avantage au niveau des cours offerts, mais il leur permet également d'être des candidats privilégiés pour offrir des programmes de recyclage et de perfectionnement. Ainsi, 65 pour cent de tous les emplois exigeront de suivre une formation, une fois obtenu le diplôme d'études secondaires ou postsecondaires. Le besoin de main-d'œuvre spécialisée des employeurs est constant et ne cesse d'évoluer, et il exige souvent de partir des compétences de base du personnel existant lorsque ces dernières ne peuvent être importées par un recrutement externe. La plupart des employeurs locaux se servant déjà des collèges afin de recruter du nouveau personnel – il est donc possible de s'en servir davantage comme source de formation additionnelle en cours de carrière.

Selon des études récentes, « près de 50 pour cent des connaissances disciplinaires abordées à la première année d'un grade technique de quatre ans seront désuètes lorsque la personne obtiendra son diplôme. » Cette donnée alarmante risque d'empirer puisque les technologies en milieu de travail continuent d'évoluer à un rythme accéléré. À titre d'exemple, un grade en informatique obtenu au milieu des années 2000 s'appliquerait mal ou pas du tout à la technologie d'aujourd'hui. Ainsi, les collèges peuvent se retrouver à l'avant-garde des efforts de recyclage, et ce, tout simplement parce qu'ils sont situés, à dessein, là où se trouvent les employeurs. Par conséquent, les collèges peuvent se servir de ces réseaux locaux dans le but de fournir des programmes de recyclage personnalisés contribuant à produire des travailleurs plus complets qui, à leur tour, gagneront davantage et occuperont des emplois plus stables.

Enfin, si l'avènement rapide de l'automatisation et l'adoption globale de l'économie numérique à la suite des mesures d'isolement de la pandémie de COVID-19 tiennent bon, le travail en Ontario sera moins dépendant que jamais du lieu. La possibilité de vivre en milieu rural ou en banlieue, tout en travaillant efficacement pour un employeur « de la grande ville », est désormais une réalité pour plusieurs Ontariennes et Ontariens. En rendant plus attrayant le télétravail, les plus petites collectivités peuvent ainsi attirer davantage de personnes – un problème que ces collectivités ont tenté de résoudre depuis plusieurs décennies.

Plus que d'avoir à créer des programmes d'immigration uniques, il se peut que les collectivités rurales soient ainsi en mesure d'attirer des travailleurs canadiens pour la première fois depuis des générations. S'ils réussissent un tel exploit, ils devront alors fournir davantage de métiers et de services dérivés, soit plus de menuisiers, d'électriciens et d'autres métiers spécialisés. Davantage de personnes se traduit par davantage d'opportunités et une demande accrue pour des programmes éducatifs que les collèges de l'Ontario sont déjà prêts à fournir.

L'exploitation de campus satellites coûte cher aux collèges, compte tenu de la population étudiante moindre et du fait qu'ils doivent tout de même offrir une programmation similaire à celle des campus principaux. Bien que ces coûts soient élevés pour les collèges, la valeur de la présence collégiale dans les collectivités rurales est proportionnellement plus élevée qu'en milieu urbain. Qui plus est, étant donné que les collèges sont consolidés dans les états financiers de la province, de tels investissements ne devraient pas être uniquement considérés sur le plan financier, mais également pour leur capacité de stimuler les économies rurales et permettre la prestation de services de grande qualité dans des zones moins peuplées.

Alors qu'évolue l'économie de l'Ontario, il se peut que les collectivités rurales soient les mieux placées pour tirer profit de la transition, mais seulement si elles sont en mesure d'utiliser l'infrastructure collégiale déjà en place. Dans une étude d'Ontario 360 visant à analyser le fossé rural-urbain en Ontario, l'on retrouve six recommandations pour aider à revigorer les économies rurales et réaliser leur plein potentiel. L'une de ces recommandations est, tout simplement, de « renforcer le rôle de catalyseur des établissements postsecondaires permettant d'attirer et de développer le capital humain – y compris prioriser la rétention des apprenants étrangers dans des régions non urbaines et créer des campus satellites ou opportunités de formation à distance pour les étudiantes et étudiants non urbains. » Heureusement, les collèges de l'Ontario disposent déjà d'un réseau de plus de 175 campus satellites qui peuvent être exploités à cette fin.

Les collèges pour les gouvernements

Alors qu'évoluent la population active et l'économie de l'Ontario, les gouvernements devront se servir de tous les outils à leur disposition pour y répondre. L'un des principaux outils qu'ils devraient considérer est l'autonomisation du réseau collégial.

Les collèges de l'Ontario sont consolidés dans les états financiers de la province; ainsi, s'ils génèrent un excédent financier, c'est le gouvernement qui en profite. Toutefois, ceci est également vrai dans le cas inverse, alors que tout déficit de fonctionnement d'un collège engendre un déficit pour la

province. Par conséquent, les intérêts financiers des collèges et de la province forment une seule et même entité.

Alors que les inscriptions d'étudiants étrangers diminueront vraisemblablement – même en offrant des cours en ligne sur une base intérimaire – les collèges devront recruter davantage d'étudiantes et étudiants. En dotant les collèges de nouveaux outils les aidant à proposer de nouvelles formes de programmation qui sont attrayantes pour les travailleurs canadiens déplacés, ceci entraînera une croissance de la rentabilité financière de ces établissements tout en formant la population, ce qui aiderait à restaurer plus rapidement l'économie. Un investissement dans le réseau collégial – que ce soit par des mesures financières ou en accroissant la flexibilité d'exploitation – constitue, par extension, un investissement dans la province comme telle. Si l'on considère que les mesures de relance et les programmes d'assistance auront déjà coûté des dizaines de milliards de dollars à la province, le fait de permettre aux collèges de s'adapter à un marché du travail en évolution, par le biais d'une flexibilité réglementaire, pourrait se révéler une option beaucoup plus efficace sur le plan des coûts.

Ensuite, de tous les établissements postsecondaires, les collèges sont les mieux préparés à composer avec les changements rapides, en raison de leur approche directe favorisant les modules d'apprentissage. Puisque les programmes collégiaux se fondent sur l'acquisition de compétences spécifiques et moins sur l'apprentissage théorique, les éléments de cours sont de nature beaucoup plus directe et pratique. Cela veut dire que le personnel enseignant dispose d'un ensemble d'objectifs à atteindre par les apprenants au cours d'une session ou d'une classe. Ces objectifs et ces tâches sont moins susceptibles à la nature souvent individualisée de l'enseignement avec total liberté individuelle, qui peut mener différents étudiants et étudiantes à en arriver à différentes conclusions.

Par exemple, un professeur de philosophie politique d'une université pourrait facilement ignorer les enseignements utilitaires de théoriciens tels que Jeremy Bentham, tout en proposant un cours robuste et complet aux étudiantes et étudiants. En revanche, si un professeur de collège, qui enseigne un cours de techniques de génie électrique, oublie une composante – par exemple, l'installation ou le dépannage de circuits électriques – cela ferait en sorte que les apprenants ne seraient pas adéquatement préparés pour intégrer le marché du travail, puisqu'ils seraient incapables de satisfaire aux exigences d'agrément professionnel de leur métier, et que leurs études seraient incomplètes. Dans plusieurs cas, les composantes d'un cours collégial sont de nature technique et, partant, fixes. La nature fixe des programmes collégiaux les rend beaucoup moins susceptibles à l'interprétation d'un professeur exerçant sa liberté intellectuelle que ceux des sciences humaines traditionnelles ou du réseau universitaire au sens large.

Compte tenu du fait que les cours collégiaux sont souvent fixes d'une année à l'autre et de nature évolutive, on peut

les séparer plus facilement en composantes spécifiques; ainsi, ces cours sont plus faciles à convertir en une version en ligne ou à condenser davantage, en vue du recyclage et du perfectionnement des travailleurs actuels d'un secteur ou déjà sur le marché du travail. Ainsi, il est difficile de décortiquer ou d'accélérer le contenu d'un grade universitaire en philosophie, alors qu'en revanche, un programme collégial de menuiserie peut beaucoup plus facilement être séparé en sections individuelles dont les étudiantes et étudiants peuvent ensuite se servir pour perfectionner leurs connaissances ou compétences existantes en menuiserie.

Outre la nature « modulaire » des programmes collégiaux, les collèges jouissent également d'une plus grande flexibilité que les autres établissements postsecondaires au chapitre de leur personnel enseignant et de leurs structures, tout en conférant un titre de scolarité reconnu et primé. Quant aux universités, elles restent trop étroitement liées par la titularisation des professeurs et les conventions collectives qui ne permettent pas le changement technologique. De plus, les enseignants des collèges peuvent également être des membres du personnel scolaire à temps partiel qui sont des praticiens dans leur domaine; par conséquent, leurs méthodes d'enseignement suivent les dernières tendances et avancées, tout comme ils le font dans leur vie professionnelle. De plus, l'actuelle convention collective entre les collèges et leur personnel scolaire comprend des dispositions spécifiques en cas de changements technologiques qui imposent des ajustements aux installations utilisées par le personnel, augmentant ainsi d'autant plus la flexibilité.

Ces ententes sont importantes et essentielles afin d'assurer des relations employés-employeur efficaces et les collèges peuvent bien s'y accommoder, grâce à une négociation collective plus flexible que le réseau universitaire; en effet, peut importe la demande, les universités doivent continuer d'employer leurs professeurs titularisés dans des domaines peu populaires ou présentant peu ou pas de valeur économique en temps de récession. Fait important à noter, les collèges ne sont pas visés par des législations individuelles gouvernant l'existence de chaque établissement, et ne disposent pas d'un sénat indépendant, ce qui veut dire que les hauts dirigeants et le personnel administratif des collèges peuvent plus facilement modifier la trajectoire de l'établissement que ceux des universités, afin de s'adapter aux exigences d'un marché du travail en évolution. Or, malgré leur plus grande flexibilité par rapport au réseau universitaire, les collèges restent tout de même liés par la nature même de leurs conventions collectives. Par conséquent, il se peut qu'une plus grande flexibilité, au chapitre des conventions collectives, soit nécessaire afin de d'adapter à une économie de l'après-COVID-19. La convention collective actuelle prend fin le 30 septembre 2021, ce qui veut dire que l'occasion d'une révision significative de cette dernière approche.

Au contraire, il est possible que d'autres établissements postsecondaires qui offrent des titres de compétence jouissent

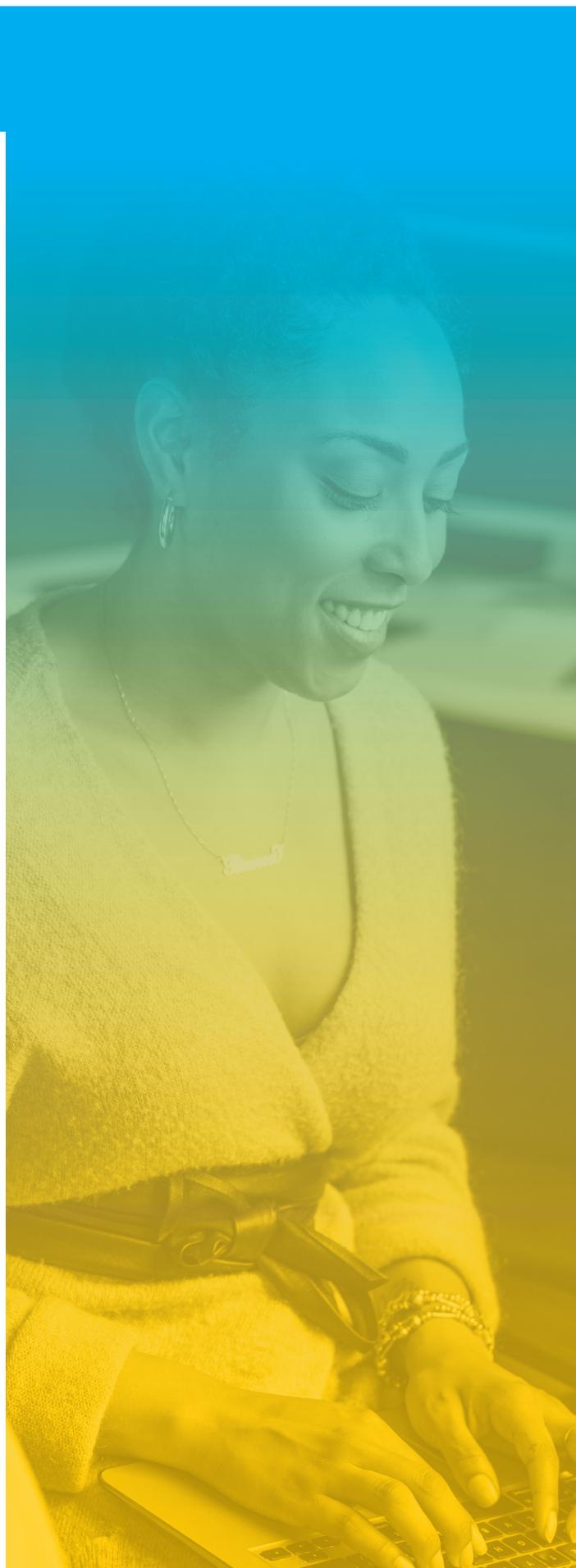
d'une plus grande flexibilité que le réseau collégial, mais ils ne confèrent pas des titres reconnus et approuvés aux yeux des employeurs. Par exemple, un collège professionnel privé ou un fournisseur en ligne, comme LinkedIn Learning, peuvent être en mesure de créer plus rapidement de nouveaux programmes, mais ces derniers ne font pas l'objet d'un examen régulier ou ne suivent pas les mêmes normes éducatives que les programmes collégiaux. Par conséquent, les finissants de ces établissements découvrent après le fait qu'ils n'ont pas été adéquatement formés. Les employeurs doivent avoir confiance en un établissement afin de pouvoir être assurés que les diplômés ont bien été formés. Dans chacune de nos 14 consultations auprès d'employeurs, il a été mentionné que la rigueur nécessaire pour se voir conférer un titre de compétence d'un collège permet de rassurer les employeurs que la personne diplômée est bel et bien qualifiée dans son domaine.

Outre la qualité pédagogique, la flexibilité scolaire et la sécurité financière, les gouvernements verront également un net avantage sur le plan du profil démographique des étudiantes et étudiants de niveau collégial. En plus des avantages pour les économies rurales (voir D, « Les collèges pour les collectivités »), lorsqu'on les « compare aux universités, les collèges ont historiquement attiré davantage d'étudiantes et étudiants de familles à faible revenu, davantage de nouveaux Canadiens ou minorités, [et] davantage d'étudiantes et étudiants qui ont connu moins de succès dans leurs expériences scolaires préalables. » Compte tenu de l'éventuel impact disproportionné de l'automatisation et de la COVID-19 sur les postes peu spécialisés occupés par les minorités, les personnes moins éduquées et les personnes à faible revenu de l'Ontario, il est essentiel d'habiliter les établissements qui reflètent ces populations. Ainsi, les gouvernements devront venir en aide à ces classes spécifiques d'Ontariennes et Ontariens et devraient donc renforcer les établissements d'enseignement qu'ils sont les plus susceptibles de fréquenter.

Que ce soit à l'avantage des gouvernements, des collectivités, des employeurs, de l'économie, ou des étudiantes et étudiants comme tels, le fait de renforcer la position des collèges constitue une feuille de route bien définie vers le succès dans un monde post-COVID-19 de plus en plus automatisé. Ainsi, les établissements collégiaux se doivent d'être renforcés afin de gagner un maximum de flexibilité, de répondre aux enjeux économiques en temps réel, de demeurer financièrement viables et d'aider à restaurer l'économie de l'Ontario. Enfin, la question évolue rapidement : il ne s'agit plus de savoir si les collèges devraient être renforcés, mais comment le faire.

PARTIE III

COMMENT RENFORCER LES COLLÈGES AFIN DE RENFORCER L'ÉCONOMIE



En rétrospective, le réseau collégial de l'Ontario a été conçu spécifiquement pour répondre aux défis du marché du travail d'aujourd'hui. Compte tenu du déficit de compétences croissant et d'un taux de chômage record, peu d'établissements sont mieux positionnés pour résoudre le problème de la pénurie de compétences et aider la province à assurer un avenir économique plus robuste. Tel que discuté aux parties I et II, les collèges de l'Ontario représentent des actifs sous-évalués, et le temps est venu d'en réaliser le plein potentiel. La question à laquelle sont confrontés les responsables politiques est de savoir comment précisément libérer le réseau collégial, de sorte à pouvoir appairer le plus grand nombre de personnes aux emplois les plus enrichissants de demain. En réponse à cette question, nous énumérons ci-dessous 17 recommandations destinées aux instances gouvernementales, lesquelles ont été élaborées en consultation avec plusieurs parties prenantes, et ce, tant au sein qu'en périphérie du réseau collégial, y compris des employeurs à la grandeur de la province. La mise en œuvre rapide d'un certain nombre de ces recommandations ne pourra que permettre l'Ontario de mieux se préparer pour l'avenir proche et pour la réalité post-COVID-19.

Favoriser les micro-titres

Le terme n'est, certes, pas exactement familier chez les étudiantes et étudiants, mais la notion de « micro-titre » (ou « micro-crédit » ou « micro-certification ») n'est pas nouvelle chez les établissements postsecondaires et les responsables politiques de l'Ontario. Bien qu'aucune juridiction au Canada ne se soit encore entendue sur une seule définition du terme « micro-titre », il s'agit, dans sa forme la plus authentique, d'un type de titre ou de certification très précis, administré sous forme numérique et axé sur les compétences, lequel « vise des connaissances ou des compétences très pointues et fortement influencées par les besoins du marché ou de la société. » La RMIT University d'Australie définit les micro-titres comme des titres de compétence « attestant les réalisations d'une personne relativement à des compétences spécifiques et différant de titres scolaires traditionnels, tels que grades et diplômes, en ce qu'ils sont de durée moindre, peuvent être personnalisés et fournissent une valeur et une pertinence distinctes dans le monde changeant du travail. »

À ce jour, l'on dénombre approximativement 600 micro-titres dans la province de l'Ontario. La majorité de ces programmes menant à des micro-titres portent sur la formation de travailleurs

occupant déjà un emploi et visant une compétence spécifique nécessaire pour s'acquitter de leurs fonctions ou mettre à jour leurs connaissances actuelles. Par exemple, le Collège Humber et Purolator ont fait équipe afin de former les travailleurs de fret et colis de l'entreprise en termes de facilité avec les données, afin de mieux comprendre et exploiter les systèmes complexes de repérage et d'entreposage de l'organisation. Ce type de programme menant à un micro-titre est un ajout très spécifique et accéléré à un ensemble de compétences ou un titre déjà acquis par l'employé. Ainsi, l'entreprise tire un double profit, soit la rétention des employés et un capital humain amélioré, alors que l'employé augmente sa productivité grâce à la technologie, tout en évitant de devenir la proie de l'automatisation.

Toutefois, bien que l'on dénombre quelques brillants exemples de micro-titres efficaces dans la province, la plupart des 600 micro-titres offerts sont soit des programmes ponctuels visant à répondre aux besoins immédiats d'un employeur donné ou ne correspondent pas à la définition générale d'un micro-titre. Afin que les micro-titres deviennent une solution viable pour le recyclage en masse de la population active de l'Ontario, il faudra augmenter le nombre de programmes de manière substantielle, et ce, sur une base plus régulière et continue; qui plus est, leur conception devra permettre d'établir des liens clairs entre les programmes, de sorte qu'ils puissent être combinés en vue d'une accréditation plus importante.

Compte tenu de contexte actuel combinant des chaînes d'approvisionnement de plus en plus automatisées et les perturbations causées par la COVID-19, les micro-titres pourraient représenter une solution plus vaste aux mises à pied massives des travailleurs en mi-carrière. Ainsi, des programmes courts et axés sur les résultats sont particulièrement avantageux pour la plupart des travailleurs adultes qui ne peuvent pas se payer le luxe de retourner aux études pour une longue période de temps. Dans un sondage mené en 2017, 31 pour cent des Canadiens en âge de travailler ont indiqué souhaiter suivre une formation additionnelle, mais ont affirmé que les coûts importants et leurs empêchements considérables en termes de temps – famille, travail à plein temps, etc. – les empêchaient de le faire. Cela est une réalité malgré le fait qu'une étude de l'Université Carleton démontre que la formation en mi-carrière permet à un employé d'augmenter ses revenus de cinq à neuf pour cent, en moyenne, et de jusqu'à 15 pour cent dans le cas de travailleurs peu qualifiés.

Des programmes collégiaux plus traditionnels pourraient être divisés en micro-titres individuels, chacun portant sur une seule compétence clairement définie. Ces programmes peuvent ensuite être suivis soit sous forme de cours uniques ou en tant que micro-titres multiples combinés et suivis successivement, afin d'acquérir un ensemble mieux équilibré de compétences dans un domaine donné. Les étudiantes et étudiants seraient alors évalués avant de compléter un micro-titre, leur progression se fondant sur la maîtrise avérée

du contenu, plutôt que simplement sur le temps passé « en classe ». Les collègues seraient ainsi bien placés pour mener une pré-évaluation, compte tenu qu'ils disposent déjà de leur propre système robuste d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA), aux fins d'évaluation des candidates et candidats adultes. L'ÉRA sert à conférer des crédits pour des cours suivant une « démonstration officielle des apprentissages antérieurs acquis lors des études, d'emplois et d'autres expériences de vie antérieures qui ne sont pas reconnus par un mécanisme officiel d'accréditation ». Il y aurait lieu d'adopter une approche similaire afin de déterminer l'admission aux programmes de micro-titres, mais de manière plus accélérée, compte tenu de l'accessibilité des micro-titres sur des plateformes numériques.

Un élément clé de tout cadre régissant l'offre de micro-titres est la nature « combinable » (ou la « combinabilité ») de ces derniers – ainsi, les micro-titres doivent être « combinables », de sorte que les étudiantes et étudiants puissent ajouter à leur répertoire chaque compétence qu'ils réussissent à maîtriser en ligne. Prenons le cas, par exemple, d'une gérante ou d'un gérant de restaurant qui a exercé les mêmes fonctions pendant plusieurs années, et dont le poste a été éliminé en raison de la crise économique faisant suite à la pandémie. Si aucun autre poste dans un restaurant n'est disponible, cette personne pourrait alors décider de suivre un programme menant à un diplôme dans un domaine connexe, par exemple la gestion de restaurant et d'activités hôtelières. Compte tenu de ses antécédents au sein de cette industrie, elle aura fort probablement déjà acquis certaines des compétences essentielles pour exploiter un système de point de vente ou de faire le suivi d'un inventaire – des compétences généralement enseignées dans le cadre d'un programme menant à un diplôme. Si elle devait commencer le programme dès le début, elle aurait alors à aborder des notions déjà acquises, ce qui lui ferait perdre des ressources et un temps précieux alors qu'elle est sans emploi.

En revanche, grâce aux micro-titres, les compétences des apprenants sont évaluées avant le début du programme. Dans le cas de notre exemple ci-dessus, l'on pourrait déterminer que la personne n'a besoin de réussir que quelques micro-titres – par exemple, la comptabilité des services alimentaires – afin d'acquérir les compétences nécessaires pour décrocher un emploi dans le domaine. Ainsi, l'apprenant ne se verrait pas obligé de refaire des micro-titres pour des compétences qu'il possède déjà. Par la suite, ils pourraient obtenir plusieurs micro-titres, selon ses besoins, soit en complétant un ou deux et rejoindre de nouveau la population active, ou en terminant ses autres micro-titres dans le cadre du programme menant à un diplôme, afin de se mériter la pleine certification. Un tel cadre

d'évaluation, bien qu'il soit semblable à la reconnaissance des acquis (RA), devrait être adapté à chaque programme et déployé à plus grande échelle, afin de pouvoir gérer l'afflux d'apprenants en mi-carrière.

Dans une étude récente, la Banque Royale du Canada a conclu que ces transitions professionnelles n'ont pas nécessairement besoin de se faire dans des domaines très similaires, par exemple, un gérant de restaurant qui entreprend des fonctions plus administratives ou stratégiques dans l'industrie des services alimentaires. En fait, selon cette étude, plusieurs des compétences de base nécessaires pour exécuter des tâches dans des domaines forts différents sont exactement les mêmes. Tout dépendant de la structure des programmes de micro-titres, l'on estime que la transition d'un rôle aussi disparate que celui d'assistant dentaire à celui de photographe professionnel exigerait l'amélioration de seulement quatre compétences; ou encore, une transition mineure vers un rôle en techniques vétérinaires exigerait l'amélioration d'à peine trois compétences. Le potentiel énorme des micro-titres pour aider l'Ontario à recycler rapidement sa population active pour l'avenir en vaut l'investissement consenti dans un système robuste, complet et accessible.

Afin de créer un système de micro-titres que les collègues et, en bout de ligne, les employeurs, pourront adopter, il est important de créer une définition publique standardisée de ce qu'impliquent ces derniers. Si le milieu des affaires ne comprend pas ou ne reconnaît pas les micro-titres, il ne valorisera pas ce type de titre de compétence au moment d'embaucher du personnel. Les employeurs ne valoriseront les micro-titres que s'ils peuvent être assurés que ces deniers sont validés par une forme normalisée de rigueur pédagogique et une évaluation de l'étudiant qui accède à un tel titre.

La plupart des employeurs que nous avons consultés ont manifesté un niveau de confiance dans la compétence du réseau collégial, compte tenu de leurs expériences d'embauche de diplômés collégiaux. Si les employeurs se mettent à embaucher des diplômés collégiaux détenant des micro-titres dont les exigences d'obtention ne sont pas aussi rigoureuses que celles d'un titre collégial traditionnel, la confiance envers le réseau collégial s'en trouvera affaiblie. Par conséquent, il y a lieu d'en arriver à une définition appropriée des micro-titres, laquelle définition doit être rigoureusement respectée afin d'être en mesure d'offrir un programme menant à un micro-titre. Prière de consulter l'écart annexé pour prendre connaissance de la définition que nous proposons.

Définition proposée des micro-titres :

Les micro-titres représentent une portion d'un titre de compétence ou de scolarité traditionnel et sont axés sur les compétences. Ils représentent des compétences qui sont en demande dans une industrie donnée; l'apprentissage et l'évaluation des micro-titres visent tous deux des compétences distinctes en milieu de travail. Les micro-titres devraient être combinables et transférables vers d'autres titres de compétence.

Les programmes de micro-titres devraient respecter les principes suivants :

- a. Les micro-titres ne remplacent nullement les titres de compétence traditionnels (certificat, diplôme ou grade); plutôt, ils viennent les compléter.
- b. Les micro-titres devraient être conçus de sorte à satisfaire aux besoins des employeurs; par conséquent, leur élaboration doit se faire à la suite de consultations et de partenariats entre employeurs et collèges.
- c. Les micro-titres doivent se fonder sur les compétences identifiées par les employeurs comme étant pertinentes au marché du travail.
- d. Les micro-titres devraient être combinables et réparables, en plus de fournir des parcours clairs et transparents vers différents titres de compétence, histoire de faciliter la mobilité étudiante, la formation tout au long de la vie et le recyclage.
- e. Les programmes de micro-titres devraient correspondre à une portion d'un titre traditionnel, et ne devraient pas se fonder sur le temps d'apprentissage, mais plutôt sur la maîtrise de la compétence.
- f. Un micro-titre devrait correspondre à une compétence donnée, laquelle devrait être clairement définie.
- g. Les micro-titres comprennent à tout le moins une occasion d'évaluation et de rétroaction, suivie d'autres activités permettant aux étudiantes et étudiants d'intégrer dans leur pratique les notions apprises.
- h. Les micro-titres devraient être vérifiables, ils devraient identifier clairement comment les compétences sont évaluées et ils devraient être assujettis à un processus rigoureux d'assurance qualité.
- i. Les micro-titres devraient être sécuritaires et portables.

Collèges Ontario et le gouvernement de l'Ontario devraient définir les micro-titres, y compris l'ensemble des principes que les micro-titres doivent respecter, et lesquels peuvent servir aux évaluations de programme. Ces normes devraient être élaborées conjointement avec la Commission d'évaluation de la qualité de l'éducation postsecondaire, et être ajoutées au Cadre de classification des titres de compétence de l'Ontario. La définition et les principes relatifs aux micro-titres devraient se fonder sur le consensus national émergent.

L'élément critique de la définition des micro-titres est le fait que l'étudiante ou l'étudiant peut seulement réussir le programme s'il maîtrise le contenu. Ainsi, le simple fait de se servir du logiciel Excel de Microsoft diffère considérablement de sa pleine maîtrise. Si l'on s'attend à ce que les employeurs aient la certitude que les diplômés sont « aptes au travail » dès l'obtention de leur micro-titre, ces derniers doivent pouvoir démontrer une maîtrise immédiate du contenu, plutôt que d'y être vaguement familiers. Ce principe s'applique tant aux compétences non techniques que techniques.

Malgré la pertinence des programmes individuels menant à un micro-titre, si les collèges de l'Ontario se contentent d'en offrir seulement un ou deux à la fois à leurs campus, il deviendra alors difficile pour les étudiantes et étudiants de s'en servir comme outil de transformation professionnelle. Comme nous l'avons noté précédemment, il se peut qu'un apprenant donné n'ait besoin de suivre que trois ou quatre micro-titres différents pour faire la transition d'une profession à une autre; or, si seulement un de ces programmes est offert à son collège local, il ne pourra alors effectuer une pleine transition. Par conséquent, dans le but de permettre aux étudiantes et étudiants d'accumuler les compétences nécessaires pour entreprendre une nouvelle carrière, il est essentiel que les micro-titres soient combinables – dans la mesure du possible.

Afin d'assurer la pertinence du modèle de micro-titres « combinables », les compétences des étudiantes et étudiants doivent être évaluées avant leur inscription. Ainsi, dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant qui a travaillé dans un domaine connexe pendant plusieurs années, il lui sera fort probablement possible de démontrer sa maîtrise de certaines compétences. Par exemple, l'apprenant pourrait démontrer une connaissance poussée du soudage à l'arc, mais non du soudage en hauteur. Un test initial permettra de déterminer à quelle étape de son parcours d'apprentissage l'apprenant devrait se situer. Ainsi, la Nouvelle-Galles du Sud, un état de l'Australie, a déjà créé un système combinable de formation professionnelle grâce auquel « les compétences actuelles des travailleurs sont mesurées, puis perfectionnées grâce à de nouveaux modules de formation. » un tel système pourrait servir de modèle à suivre en vue de la création d'un éventuel système de micro-titres en Ontario.

Bien que la possibilité de combiner des micro-titres à une forme plus traditionnelle d'accréditation – par exemple, un grade ou un diplôme constitue une mesure louable, ce n'est probablement pas toujours possible. Chaque étudiante ou étudiant aura acquis une combinaison unique de micro-titres nécessaires pour en arriver à la pleine accréditation. Deux employés occupant le même poste et mis à pied par un même employeur auront probablement des compétences différentes. Aussi, ces employés vont peut-être vouloir suivre un cheminement différent vers une deuxième carrière, ce qui exigera des micro-titres différents. Il ne sera certainement pas possible pour chaque collège d'offrir tous les micro-titres requis pour tous les cheminements de carrière possibles.

Afin de résoudre ce problème, les collèges devraient évaluer leurs programmes uniques et, advenant des attentes raisonnables au chapitre de la demande, des micro-titres dans ces domaines devraient être offerts. Par exemple, si un collège du Nord offre des programmes uniques d'exploitation minière qui ne sont pas facilement disponibles dans quelque autre collège, il devrait alors s'efforcer de fournir de tels programmes sous forme de micro-titres. Compte tenu du caractère unique de tels programmes, le gouvernement devrait envisager de fournir une aide financière pour aider à la création de ces programmes, surtout s'ils desservent des collectivités défavorisées ou s'ils sont offerts par des collèges de moindre taille aux moyens financiers limités.

De la même façon, cette nouvelle approche visant à offrir des programmes de micro-titres devrait, en partie, inclure la possibilité de transférer d'un programme à un autre. Compte tenu que les micro-titres devront respecter des normes de qualité et une définition claires, ils devraient être reconnus au même titre que les programmes existants et être transférables, afin qu'ils puissent mener à des titres de compétence plus importants à d'autres collèges de l'Ontario. En pareil cas, les collèges devront peut-être effectuer une nouvelle évaluation des compétences de l'apprenant en cas de transfert, mais le parcours scolaire vers un programme menant à un diplôme ou un grade, par le biais de micro-titres, devrait être rendu possible, histoire de permettre aux étudiantes et étudiants qui doivent déménager de poursuivre leurs études. Pour certains travailleurs le fait de déménager pour aller vivre avec d'autres membres de famille ou permettre un conjoint de continuer ailleurs son emploi résultera en une perte de revenu et salaire.

Lorsqu'il s'agit d'offrir des micro-titres, la situation idéale serait de proposer les programmes les plus en demande à chaque collège ontarien, mais cela n'est pas nécessairement une solution réaliste ni rentable. L'incidence de la COVID-19 sera probablement différente d'une région à l'autre de la province, ce qui peut avoir des impacts sur les programmes offerts. De plus, certains collèges ontariens disposent d'un fonds de réserve substantiel qu'ils peuvent investir dans de nouveaux programmes, alors que d'autres n'ont pas nécessairement une telle flexibilité financière. Qui plus est, d'un point de vue financier, l'incidence d'une réduction des droits de scolarité des apprenants étrangers se fera sentir différemment dans chaque collège. Les mises à pied et l'automatisation risquent également de différer d'une région à une autre. Par exemple, des recherches américaines laissent entendre que les villes en milieu rural et industrielles seront les premières frappées par la prochaine vague d'automatisation.

Tous ces facteurs veulent dire que chaque collège aura un ensemble unique de circonstances lui permettant d'offrir des micro-titres. Certains pourront mettre immédiatement en branle leurs programmes, alors que d'autres ne pourront le faire. En cette période de transition, il est important que les collèges entament des efforts de coordination afin de s'assurer

d'offrir des programmes appropriés et de mettre en place des plans d'atténuation. Ainsi, les six collèges du Nord de l'Ontario coordonnent déjà leurs efforts au chapitre de l'offre de programmes, afin de s'assurer de proposer une sélection complète à la grandeur de la région. Il s'agit là assurément d'un modèle à suivre et à copier au fur et à mesure que l'on ajoutera des micro-titres.

Les collèges se trouvant à proximité géographique devraient veiller à ce que les micro-titres les plus en demande soient offerts par au moins un établissement. Le gouvernement de l'Ontario devrait aider au financement de la création de micro-titres visant des programmes uniques à ces collèges, s'ils desservent des populations défavorisées ou si l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le collège soit en mesure de financer seul la création du micro-titre.

De plus, puisque les micro-titres sont conçus spécifiquement afin de produire des travailleurs employables, par le biais de programmes qui reflètent les besoins des employeurs, il y a fort à parier que les établissements sauront trouver plusieurs employeurs qui exigent des compétences et une formation similaires. Par exemple, entre 2017 et 2021, l'on prévoit un besoin, au total, de pas moins de 215 000 apprentis additionnels. Dans plusieurs cas, et particulièrement pour des métiers clairement définis et souvent syndiqués, les programmes offerts par chaque collège seront identiques.

À Singapour, le gouvernement, les employeurs locaux et les syndicats ont créé un « Cadre de compétences, lequel « définit les compétences existantes et émergentes nécessaires pour des rôles professionnels spécifiques et facilite la reconnaissance des compétences acquises, en maintenant une base de données de cours approuvés. » En travaillant ensemble, ces groupes identifient les programmes les plus nécessaires et les établissements d'enseignement, puis déterminent les cours qui comblent une telle demande. Mais surtout, ces cours de base qui devront être offerts dans de nombreux établissements sont rendus accessibles par le biais d'une base de données partagée, afin de diminuer le temps requis pour mettre sur pied un nouveau programme.

Le gouvernement de l'Ontario devrait désigner des cours pour lesquels la demande sera vraisemblablement élevée sur une base constante à la grandeur de la province, et les offrir sous forme de micro-titres communs, et rendre leur contenu disponible à tous les collèges, lesquels devraient à leur tour être préautorisés afin d'offrir ces cours sans quelque autre consentement du ministère.

Lorsque l'on considère les besoins de employeurs locaux, il faut se rappeler que le secteur public peut représenter l'un des plus importants employeurs locaux de certaines collectivités. Tout dépendant de la définition retenue, le nombre d'employés du secteur public en Ontario peut être aussi élevé que 1,3 million de travailleurs. Cette population active comprend de tout : des

employés œuvrant au sein de ministères gouvernementaux traditionnels, des employés d'hôpitaux, des employés travaillant pour des entreprises du gouvernement, tels que la Régie des alcools de l'Ontario. Ces employeurs adopteront également des mesures d'automatisation au fil des ans ou auront besoin de travailleurs possédant divers ensembles de compétences.

Le gouvernement de l'Ontario devrait se pencher sur les besoins de ses employés et employeurs à la grandeur de la fonction publique au sens large, et collaborer avec les collèges à la création de programmes de micro-titres pour leurs propres employés, si nécessaire.

Lorsque les collèges créent de nouveaux programmes, le gouvernement évalue leurs propositions suivant divers paramètres censés démontrer la demande de main-d'œuvre à ce chapitre. Bien qu'il approuve les cours, le gouvernement de l'Ontario utilise souvent la Classification nationale des professions du gouvernement fédéral – des codes et des données servant à la classification des métiers et professions – afin d'évaluer la demande du marché. Or, malgré l'évolution rapide du travail, ces codes n'ont pas fait l'objet d'une mise à jour depuis 2016; en fait, ils ont été mis à jour seulement cinq fois depuis leur création en 1992, ce qui veut dire que les professions et métiers en demande peuvent ne pas être évidents pour les décideurs provinciaux.

Le gouvernement fédéral devrait veiller à mettre à jour les codes de la Classification nationale des professions, et ce, sur une base annuelle.

Les micro-titres visent les personnes devant être recyclées rapidement et n'ayant pas nécessairement la flexibilité pour choisir à quel moment suivre un programme. Plusieurs de ces étudiantes et étudiants devront travailler à plein temps ou à temps partiel afin de joindre les deux bouts et auront peut-être des obligations familiales – la garde d'enfants, par exemple – qui limitent leur présence en salle de classe. De la même façon, si les cours offerts se limitent seulement à la langue anglaise, cela représentera un obstacle inutile pour la formation et le recyclage de la population francophone de l'Ontario. Sachant cela, il y aurait lieu de créer des micro-titres qui présentent un maximum de flexibilité quant au format des programmes offerts.

Cette flexibilité doit, en partie, tenir compte de la nature rapide et récurrente des micro-titres. En effet, certains apprenants fréquenteront les établissements postsecondaires à de multiples reprises au cours de leur carrière. Le suivi des étudiantes et étudiants qui fréquentent différents établissements – dans différents domaines, et peut-être même sur plusieurs décennies – peut représenter un défi de taille pour le service d'admission de chaque collège. De plus, l'accès à des documents officiels de diplomation, surtout s'il s'agit de relevés de notes traditionnels, ne serait pas de tout repos dans un tel contexte. Afin de permettre le maximum de flexibilité et une transition sans heurts, les collèges devraient prévoir la création d'un Numéro

d'immatriculation scolaire de l'Ontario (NISO) centralisé, géré par le Service d'admission des collèges de l'Ontario, plutôt que la gestion actuelle des NISO à chaque collège. Le NISO centralisé devrait afficher les titres de compétence permanents sans relevé de notes conférés aux diplômés de programmes de micro-titres.

Les programmes de micro-titres devraient toujours favoriser le maximum de flexibilité, y compris – si possible – les formats en ligne ou à heures variables, notamment les cours du soir, des cours dans les deux langues officielles, ainsi que le suivi des apprenants à l'aide d'un Numéro d'immatriculation scolaire de l'Ontario centralisé, géré par le Service d'admission des collèges de l'Ontario et comprenant les titres de compétence permanents sans relevé de notes conférés aux diplômés de programmes de micro-titres.

Recommandation 1 : Collèges Ontario et le gouvernement de l'Ontario devraient collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un cadre robuste pour l'offre de micro-titres comme solution rapide de recyclage des travailleurs déplacés.

Financement du réseau collégial

Au fur et à mesure que les collèges mettent sur pied des micro-titres, ils verront affluer chez eux nombre d'étudiantes et étudiants à temps partiel. Les micro-titres ne prendront racine que si l'offre de ces programmes est financièrement viable pour les collèges. La création de nouveaux programmes engendrent des coûts de démarrage plus élevés, afin de prévoir l'achat de nouveaux équipements, d'embaucher du personnel enseignant et de concevoir les programmes d'études. Dans certains cas, le coût des programmes de micro-titres peut être partagé par les employeurs, que les collèges consultent en coordination. Dans la plupart des cas, ces coûts sont récupérés au fil du temps grâce aux inscriptions, et ce, suivant deux flux de revenus : les droits d'inscription et le financement du gouvernement fondé sur les inscriptions. Les micro-titres posent un défi intéressant à ce chapitre.

Tout d'abord, la création de certains micro-titres se révélera moins coûteuse, puisqu'ils sont essentiellement des composantes de programmes existants. Parallèlement, des tests d'aptitudes devront être créés et administrés, et il se peut que les étudiantes et étudiants suivent un cheminement imprévisible comparé aux programmes traditionnels. De plus, les programmes de micro-titres sont sujets à de fréquentes modifications. La nature changeante du marché du travail et l'évolution des technologies obligeront les collèges à ajuster rapidement leurs micro-titres. La durée de vie plus courte des micro-titres suppose une période plus courte de récupération des fonds investis dans leur création.

Outre ces facteurs, une très grande majorité d'étudiantes et étudiants des micro-titres s'inscrira à temps partiel, ce qui aura des répercussions sur le financement se fondant sur les inscriptions. Sous sa forme la plus simple, chaque programme se voit attribuer une valeur pondérée qui tient compte de ce qu'il en coûte pour offrir ce dernier. Ainsi, les cours qui utilisent des technologies, des laboratoires ou des matériaux dispendieux – certains programmes de génie, par exemple – ont une valeur pondérée supérieure aux programmes traditionnels – par exemple, les programmes de commerce. Plus la valeur pondérée est élevée, plus le collège a droit à un financement important pour chaque étudiante ou étudiant inscrit au programme. Toutefois, dans le cas d'étudiantes et étudiants inscrits à temps partiel, le gouvernement de l'Ontario applique alors automatiquement une pondération moindre au financement, et ce, peu importe le programme. Par conséquent, même si l'étudiante ou l'étudiant à temps partiel est inscrit à un programme à coût élevé, le collège ne recevra qu'un financement de niveau moindre. Or, compte tenu que les micro-titres peuvent viser des programmes à coût plus élevé, il faudra éventuellement résoudre ce problème.

Au fur et à mesure que la province élaborera son cadre de micro-titres, elle devra également se pencher sur le financement et, par conséquent, l'accès à de tels programmes. Compte tenu de la rareté des ressources financières dont dispose le gouvernement en raison de la crise de la COVID-19, il y aura lieu d'envisager sérieusement comment obtenir le meilleur rendement sur investissement possible. Ainsi, un investissement dans les micro-titres et, par conséquent, dans les travailleurs du quotidien, offre à la province une façon novatrice d'assurer un tel rendement. Un investissement provincial au chapitre des micro-titres pourrait donc s'effectuer de l'une des deux façons suivantes : le gouvernement pourrait soit financer directement les étudiantes et étudiants – c'est-à-dire les « demandeurs de titre » – soit par l'entremise du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO), soit en augmentant le financement des établissements qui offrent des micro-titres, tels que les collèges, pour chaque étudiante ou étudiant qui s'inscrit à un programme de micro-titre approuvé.

Bien que ces options donneraient toutes deux le même résultat – soit de réduire le coût des micro-titres pour le consommateur et, par conséquent d'en promouvoir l'adoption – la deuxième solution serait probablement la plus efficace. Bien que le RAFEO s'adresse directement aux personnes, le mécanisme de transfert que le ministère de l'Éducation utilise pour diriger l'aide financière aux étudiantes et étudiants est lourd et prend beaucoup de temps. Les programmes de micro-titres sont foncièrement de courte durée et conçus en vue d'un accès rapide à tout moment donné, afin de répondre à la demande des employeurs. Si une étudiante ou un étudiant doit passer par le RAFEO pour obtenir un financement, le fardeau administratif viendra vraisemblablement annuler dès l'abord les avantages des micro-titres. Par ailleurs, en fournissant un financement

directement aux établissements, les collèges pourraient ainsi proposer systématiquement aux apprenants des droits de scolarité inférieurs à l'aide qu'ils auraient reçue du RAFEO. Étant donné que les collèges sont consolidés dans les états financiers de la province, les établissements pourraient facilement être indemnisés par le gouvernement à la fin de l'exercice financier.

Un système de financement fondé sur les inscriptions éliminerait par ailleurs les lourdeurs associées aux demandes d'aide financière auprès du RAFEO; qui plus est, il pourrait également permettre un suivi centralisé par le biais du système de Numéro d'immatriculation scolaire, recommandé plus haut. De même, les collèges pourraient offrir des programmes de micro-titres à leurs étudiantes et étudiants canadiens à peu de frais, voire même sans frais, s'assurant ainsi que celles et ceux qui vivent déjà une situation financière difficile ne se voient aucunement retirer temporairement des fonds qui leur sont nécessaires.

Recommandation 2 : Le gouvernement de l'Ontario devrait collaborer avec Collèges Ontario afin résoudre les problèmes liés au modèle de financement de la province pour les étudiantes et étudiants à temps partiel, et fournir une aide étudiante pour les micro-titres, par le biais d'un financement se fondant sur les inscriptions, plutôt que des subventions au RAFEO. Toute modification du modèle de financement doit être envisagée dans le contexte des efforts en cours relativement aux nouvelles ententes de mandat stratégiques (EMS).

La demande faisant suite au chômage engendré par la crise de la COVID-19 est immédiate. Or, même en adoptant une approche agressive d'offre de micro-titres, il faudra tout de même compter un certain temps avant de pouvoir élargir considérablement les micro-titres actuellement offerts en Ontario. Par conséquent, comme c'est souvent le cas lors d'une récession, il est possible que les gouvernements optent pour le financement des programmes de recyclage afin d'aider à relancer l'économie.

Par exemple, l'Ontario a créé en 2008 le programme Deuxième carrière, en réponse à l'incidence négative sur la main-d'œuvre de la Grande Récession. Ce programme permet de fournir aux étudiantes et étudiants jusqu'à 28 000 \$ pour leur permettre de s'inscrire à un programme de recyclage. Étant donné l'ampleur du chômage faisant suite à la pandémie de COVID-19, une aide financière par l'entremise d'un tel programme risque de devenir astronomique si l'on tient compte du fait que, d'après un rapport de vérification de 2016, le programme Deuxième carrière a aidé à peine 8 600 personnes et que, par surcroît, seulement 35 pour cent d'entre elles ont trouvé un emploi à la fin de leur programme. Le financement des collèges pour leur permettre de mettre sur pied des micro-titres visant le recyclage de cohortes importantes, représenterait une option beaucoup plus efficace sur le plan des coûts, mais également un moyen plus rapide d'aider au recyclage des travailleurs ontariens.

Recommandation 3 : Le gouvernement de l'Ontario devrait immédiatement évaluer l'efficacité et la demande relativement au programme Deuxième carrière. Cet examen devrait servir à évaluer des options visant à adapter le programme afin de couvrir les coûts liés aux micro-titres, ou mettre fin au programme et favoriser plutôt le financement de programmes de micro-titres.

Il est essentiel de reconnaître l'incidence de la crise de la COVID-19 sur les travailleurs individuels. Dès que prendra fin le programme fédéral d'aide temporaire à l'emploi, plusieurs Ontariennes et Ontariens n'auront pas d'emploi à réintégrer. Ceci risque d'en obliger plusieurs à demander une aide financière gouvernementale par l'entremise du programme Ontario au travail, tout recherchant un autre emploi ou en suivant un programme de micro-titre. L'un des préalables exigés pour être admissible au programme Ontario au travail est que chaque bénéficiaire doit constamment faire la preuve qu'il est à la recherche d'un emploi ou qu'il prend part à des activités à la recherche d'emploi. Il s'agit là d'une exigence logique, puisque que l'idée principale du système de bien-être social de l'Ontario est d'habiliter les Ontariennes et Ontariens à réintégrer le marché du travail et se retirer de l'aide sociale. Le gouvernement de l'Ontario devrait assurer l'inscription à un programme de micro-titre, à la condition que le participant suive le programme sur une base régulière et que les exigences en matière de recherche d'emploi du programme Ontario au travail soient respectées.

Ensuite, si les bénéficiaires d'Ontario au travail sont également inscrits à un programme de micro-titre, ils devront naviguer dans le réseau complexe des récupérations de salaire et des déductions admissibles. Histoire de s'assurer que l'inscription à des programmes de micro-titres additionnels soit des plus attrayantes pour les bénéficiaires d'Ontario au travail, le gouvernement devrait immédiatement réexaminer la relation entre Ontario au travail et l'inscription aux études collégiales, afin d'éliminer les irritants. En particulier, le gouvernement de l'Ontario devrait s'assurer que les opportunités rémunérées d'apprentissage intégré au travail accessibles par l'entremise des programmes collégiaux de micro-titres n'aient aucune incidence négative sur les bénéficiaires d'Ontario au travail en raison de politiques agressives de récupération de salaire.

Le gouvernement devrait également déterminer comment traiter le paiement des droits de scolarité des programmes de micro-titres pour les bénéficiaires d'Ontario au travail. Plus précisément, les droits de scolarité devrait être considérés comme une déduction admissible, un peu comme les frais de garde, afin de réduire les récupérations de revenu. Cela est particulièrement important si l'on tient compte de l'impact significatif de la COVID-19 sur les emplois occupés par les femmes. Si les droits de scolarité ne sont pas considérés comme une dépense déductible d'impôt, un tel coût plus élevé peut représenter une dépense trop lourde à supporter, en comparaison des avantages complets du programme Ontario au travail.

Recommandation 4 : Le gouvernement de l'Ontario devrait examiner le lien entre les inscriptions aux micro-titres et le programme Ontario au travail. En particulier, il devrait revoir les exigences relativement à l'obligation pour les apprenants de rechercher des opportunités d'emploi pendant qu'ils sont inscrits, la récupération des revenus consentis lors d'opportunités rémunérées d'apprentissage intégré au travail accessibles par le biais des collèges, et déterminer si les droits d'inscription pour les micro-titres devraient être une déduction d'impôt admissible, comme les frais de garde d'enfants.

Il y aurait lieu de noter que les problèmes liés au financement se fondant sur les inscriptions s'estomperont avec le temps, alors que la province s'appête à adopter une nouvelle formule de financement des collèges, soit par l'entremise d'ententes de mandat stratégiques (EMS). Avec la formule EMS, le gouvernement de l'Ontario fixera jusqu'à 60 pour cent du financement d'exploitation d'un collège selon son rendement, en se fondant sur certains paramètres préalablement convenus par le collège. Ce pourcentage est substantiellement plus élevé que le niveau de 2018, soit 1,2 pour cent du financement d'exploitation d'un collège qui est lié à des mesures externes.

Le pourcentage de financement d'exploitation lié au rendement des EMS devait être introduit progressivement au cours des prochaines années, le pourcentage final de 60 pour cent devant entrer en vigueur au plus tard en 2024-2025. Toutefois, les modifications au financement d'exploitation se fondant sur le rendement des EMS ont actuellement mises en pause en raison de la COVID-19, laquelle a une incidence sur les inscriptions et sur la situation financière globale des collèges.

Bien que le cadre d'EMS soit actuellement en pause, il ne devrait pas être abandonné. Plutôt, le gouvernement devrait trouver l'équilibre entre le besoin de constance au chapitre du financement et les avantages à long terme du système EMS. Dans l'immédiat, le gouvernement devrait continuer de geler le financement lié aux résultats des EMS pour les deux prochaines années, afin de permettre d'évaluer et de résoudre les difficultés faisant suite à la COVID-19. En attendant, il y aurait lieu de continuer de noter, d'évaluer et de communiquer les données des collèges en vertu de leurs EMS individuels.

Essentiellement, cette période de deux ans pourra servir de période d'essai du cadre d'EMS, histoire de mesurer l'incidence possible – positive ou négative – du nouveau système. Par la suite, les collèges pourront mieux se préparer en vue de la réelle mise en œuvre d'un cadre d'EMS plus agressif, alors que le gouvernement s'assurera de protéger ces importants établissements locaux durant les efforts de reprise de l'après-COVID-19. Soyons clair : il y aurait lieu de poursuivre le développement du processus d'EMS, mais les conséquences négatives sur le financement associées à un faible rendement ne devraient être mises en œuvre, puisque l'incidence de la COVID-19 nuira certainement à la capacité de rendement des collèges.

Enfin, il y aurait lieu de mettre en place un gel de deux ans, et ce, des deux côtés de l'équation financière : donc, pas de nouvelle augmentation des droits de scolarité pendant cette période. Cette mesure équitable pour les étudiantes et étudiants se révélera populaire sur le plan politique et assurera une stabilisation du financement des collèges pendant une éventuelle transition vers l'offre de micro-titres. Au cours de cette période de gel, le gouvernement de l'Ontario pourrait utiliser ce temps pour élaborer une stratégie appropriée afin d'incorporer les micro-titres dans le cadre d'EMS.

Recommandation 5 : À l'exception des éventuelles modifications au financement visant à refléter l'augmentation des étudiantes et étudiants à temps partiel aux programmes de micro-titre, le gouvernement de l'Ontario devrait continuer la mise en œuvre des modifications préalablement annoncées aux ententes de mandat stratégiques (EMS), mais devrait interrompre toute modification – positive ou négative – aux formules de financement pour une période de deux ans, afin de permettre le rajustement à l'économie post-COVID-19 et l'intégration appropriée des micro-titres à son cadre d'EMS. Ce gel des formules de financement devrait comprendre un gel de toute modification à la formule de subventionnement des collèges ou des subventions aux droits de scolarité pour deux ans.

Autonomie relativement aux courts offerts

Le cadre d'EMS proposé préalablement par le gouvernement vise un financement juste des collèges, selon leur niveau de réussite et leur rendement. Toutefois, si l'on entend évaluer les collèges selon leurs succès, ils doivent avoir accès aux outils nécessaires pour réussir. D'abord et avant tout, cela veut dire donner aux collèges l'autonomie quant aux programmes qu'ils souhaitent offrir.

Le contrôle des programmes de micro-titres est essentiel pour assurer l'inclusion réussie de cette nouvelle forme de programmation. Puisque le principal avantage d'un système de micro-titres est sa réactivité immédiate aux besoins du marché du travail, les collèges devront être dotés de la flexibilité nécessaire pour la mise en œuvre, la conception et même le retrait de ces programmes. L'élaboration des micro-titres est plus rapide que celle de programmes suivis sur plusieurs années. Ils peuvent également être retirés plus rapidement de la programmation d'un collège. Un tel système vise, en partie, à répondre de manière rapide aux besoins du marché du travail.

Afin de permettre une évolution rapide des programmes de micro-titres, le gouvernement de l'Ontario devra les approuver

de manière différente de celle des programmes traditionnels. Aussi récemment qu'octobre 2019, le gouvernement de l'Ontario adoptait des mesures visant à rationaliser l'approbation de nouveaux programmes traditionnels, soit passer d'un processus pouvant prendre jusqu'à deux ans, dans certains cas, à un processus de trois à six mois. Cette tendance favorisant une flexibilité accrue du réseau collégial devra s'accélérer encore davantage.

Certains programmes de micro-titres pourraient être de durée aussi courte qu'à peine quelques semaines, et pourraient être appelés à évoluer rapidement. Dans des domaines tels que les sciences, le génie ou le codage, « la mise à jour des contenus de cours sur une base annuelle, voire même, semi-annuelle, veut dire que les étudiantes et étudiants terminent leurs études avec des connaissances déjà désuètes. » Si un nouveau logiciel est en cours de mise en œuvre par un employeur et que ses employés doivent apprendre rapidement à l'utiliser à l'aide d'un micro-titre collégial, ils ne pourront attendre des mois ou des années pour une approbation du ministère.

Recommandation 6 : Le gouvernement de l'Ontario devrait donner aux collèges l'autonomie nécessaire pour offrir les micro-titres de leur choix et permettre des modifications de programme sans l'autorisation préalable du ministère des Collèges et Universités. Le gouvernement devrait se concentrer plutôt sur l'assurance de la qualité et la conformité à la définition acceptée des micro-titres et un cadre plus général, par le biais d'évaluations de programme régulières menées par le Service de l'assurance de la qualité des collèges de l'Ontario. Une approche se fondant sur les risques de ces évaluations devrait être préconisée, selon laquelle les récidivistes feraient l'objet d'évaluations plus fréquentes que les établissements qui se conforment régulièrement aux normes d'évaluation.

La demande pour les micro-titres sera très réelle pour les travailleurs qui se retrouvent sans emploi en mi-carrière, en raison du double impact de l'automatisation et de la COVID-19. Toutefois, l'on comptera des centaines de milliers d'étudiantes et étudiants qui auront entrepris des études postsecondaires avant d'avoir véritablement intégré la population active. Il importe donc que les collèges soit habilités à aider également le mieux possible ces derniers, plutôt que se concentrer uniquement sur les apprenants adultes devant se recycler.

Les programmes de micro-titres ne sont pas conçus pour les étudiantes et étudiants qui n'ont pas encore joint la population active ou n'ont pas obtenu un titre de compétence préalable de niveau postsecondaire. Les micro-titres ne visent pas à remplacer les grades et diplômes traditionnels, mais plutôt à les compléter, voire même, les aider à évoluer. Or, même si les micro-titres ne s'adressent probablement pas aux étudiantes et étudiants plus jeunes qui n'ont pas encore entrepris une carrière, l'idée qui les sous-tend devrait également s'appliquer aux programmes traditionnels.

Les arguments invoqués en faveur des micro-titres s'appliquent également aux programmes traditionnels. Le marché du travail connaîtra des changements rapides. Les collèges devront donc devenir « des établissements souples et multidisciplinaires », qui sont « conçus en fonction du 21^e siècle. » Ainsi, les étudiantes et étudiants devront acquérir un mélange de compétences techniques et non techniques s'ils veulent assurer leur compétitivité au sein d'un bassin de main-d'œuvre sans emploi possiblement beaucoup plus important, et déjà doté de telles compétences. Ces étudiantes et étudiants devront également être bien préparés en vue d'une économie qui exigera qu'ils possèdent davantage de compétences.

Des programmes de moindre durée permettent d'assurer davantage la pertinence de leurs contenus. Les opportunités d'apprentissage intégré au travail permettent de procurer aux étudiantes et étudiants l'expérience pratique requise pour maîtriser leurs compétences techniques et acquérir des compétences non techniques, telles que la communication et le leadership. En adoptant une approche hybride lors des études collégiales, l'on s'assure ainsi que les étudiantes et étudiants sont en mesure d'appliquer concrètement leurs aptitudes dans le monde réel.

Tout d'abord, la règle voulant que « compétences » égale « certification » pourrait également s'appliquer aux programmes traditionnels. Si l'apprenant maîtrise la matière, pourquoi doit-on l'obliger à suivre le même cheminement pédagogique que celui qui ne la maîtrise pas? Alors que les collèges s'adaptent progressivement à un système d'éducation axé sur les compétences pour les apprenants adultes, ils devraient également pouvoir adapter de même leurs programmes existants. Toutefois, la plupart des titres de compétence du Cadre de classification des titres de compétence de l'Ontario indiquent des exigences précises quant au temps et au nombre de sessions requis, empêchant ainsi une telle adaptabilité.

Un modèle axé sur les compétences permettrait de « séparer la notion selon laquelle l'obtention d'un grade ou d'un diplôme est fonction du temps passé en salle de classe; et permettre aux étudiantes et étudiants d'apprendre à leur propre rythme. » Par conséquent, les étudiantes et étudiants pourraient obtenir plus rapidement leur titre, joindre plus vite le marché du travail, contribuer de manière positive et plus longtemps à l'assiette fiscale et, en règle générale, jouir d'une meilleure qualité de vie en augmentant leur potentiel de gains. Il sera plus facile d'accommoder un tel système de progression individuelle si les programmes de micro-titres des collèges correspondent déjà à des modules axés sur les compétences de leurs programmes traditionnels, plutôt que sur un modèle de pleines sessions ou pleins crédits.

De même, cette nouvelle façon de penser peut s'appliquer à la pertinence des cours au choix. Les apprenants ayant une expérience postsecondaire préalable peuvent suivre des cours relais qui leur permettent de sauter certains cours et accélérer ainsi leur diplomation. Toutefois, ce mode accéléré n'est pas accessible pour les étudiantes et étudiants n'ayant aucune formation postsecondaire préalable.

La notion de programme accéléré pourrait être mise en œuvre dans le cas de programmes traditionnels menant à un grade ou un diplôme, en éliminant les cours non essentiels, permettant ainsi aux étudiantes et étudiants qui souhaitent intégrer plus rapidement le marché du travail de se concentrer seulement sur les cours essentiels de leur grade ou diplôme. Une telle réforme permettrait, en effet, d'accélérer le processus de diplomation sans pour autant dévaluer les compétences de base acquises.

En plus de permettre d'accélérer le cours d'un programme, il y aurait lieu de réformer davantage les cours au choix afin de mieux refléter les besoins des employeurs, puisque plusieurs apprenants voudront quand même suivre des programmes réguliers. Compte tenu de la grande importance des compétences non techniques aux yeux des employeurs, les cours au choix pourraient porter plus précisément sur l'acquisition de compétences non techniques, telles que les aptitudes entrepreneuriales, les communications et les compétences de leadership, ou encore les connaissances financières. Ces cours, bien que non essentiels de prime abord aux crédits visés, revêtent une pertinence pour la carrière de tout diplômé.

Ensuite, une réforme des cours au choix pourrait permettre d'encourager l'hybridation professionnelle. Par exemple, plusieurs des cours des programmes de relations publiques du Collège Centennial sont offerts par le biais de son école de commerce, afin d'assurer un croisement des compétences, compte tenu de l'interdépendance entre les relations publiques et le monde des affaires. Ainsi, les collèges sont en droit de poursuivre d'eux-mêmes une telle hybridation sans l'intervention du gouvernement, et ils devraient continuer de le faire, surtout en tant que solution de rechange aux programmes existants avec cours au choix « à qui mieux mieux ».

Si l'on tient compte de l'importance des compétences non techniques, il importe de considérer le rôle du cadre des Résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité (RARE) de l'Ontario. Créé en 2005, le cadre des RARE visait à s'assurer que tous les collèges « enseignent, renforcent et évaluent » ce que le gouvernement considérait à l'époque comme étant des compétences essentielles à transmettre aux étudiantes et étudiants. Ainsi, les collèges sont tenus d'incorporer ces compétences, dont plusieurs pourraient être catégorisées comme compétences non techniques (ou générales), dans l'élaboration de leurs programmes, et ils doivent s'assurer que chacune des six catégories de RARE et chacun des 11 résultats d'apprentissage soient enseignés aux étudiantes et étudiants. Bien que plusieurs des compétences énumérées demeurent pertinentes de nos jours, le fait que l'Ontario n'ait pas mis à jour le cadre RARE depuis 2009 est problématique, compte tenu de l'évolution qu'a subi le marché du travail au cours de la dernière décennie. Tant les catégories de compétences (communication, mathématiques, pensée critique et résolution de problèmes, gestion de l'information, relations interpersonnelles et gestion personnelle) que chacun de leurs résultats d'apprentissage

correspondants devraient faire l'objet d'une mise à jour plus fréquente par le ministère, et en conjonction avec les collèges et les groupes d'employeurs, histoire de s'assurer qu'ils reflètent les compétences recherchées sur le marché du travail.

Recommandation 7 : Alors que Collèges Ontario et le gouvernement de l'Ontario entendent favoriser les programmes de micro-titres, ils devraient également passer à un système éducatif axé sur les compétences permettant d'accélérer la diplomation des programmes traditionnels menant à des grades et diplômes, et de renouveler les cours au choix, afin de se concentrer sur les compétences non techniques et l'hybridation de programmes interdépendants, s'il est pertinent de le faire. Pour atteindre cet objectif, la province devrait mettre à jour le cadre des Résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité (RARE) de l'Ontario, et ce, sur une base régulière, voire même annuelle.

La limite quant aux types de programmes menant à un grade qu'ils peuvent offrir constitue une autre restriction imposée aux collèges de l'Ontario. À l'heure actuelle, ils peuvent seulement offrir des programmes de quatre ans menant à un grade et des programmes plus courts donnant droit à un certificat. De plus, dans le cas de cinq collèges (Humber, Sheridan, Conestoga, George Brown et Seneca), les programmes de quatre ans menant à un grade qu'ils peuvent offrir ne peuvent excéder 15 pour cent de leur nombre total de programmes; pour les 19 autres collèges, le seuil est de cinq pour cent seulement. En revanche, les universités de l'Ontario peuvent offrir des programmes plus courts menant à un certificat, des programmes de trois et quatre ans menant à un grade, ainsi que divers programmes d'études supérieures (programmes de maîtrise et de doctorat). Bien que les collèges et les universités jouent des rôles différents dans le secteur postsecondaire de la province, ces deux types d'établissements veulent offrir des programmes qui répondent le mieux aux besoins des étudiantes et étudiants et des employeurs. Or, seules les universités disposent de l'autonomie nécessaire pour ce faire. Malgré la maturité du réseau collégial de l'Ontario, les collèges sont incapables de structurer leurs programmes menant à un grade afin d'être en mesure de maintenir le rythme des changements au niveau de la demande et des attentes de leur population étudiante et des employeurs.

Afin de pouvoir offrir des programmes de grade qui sont en demande, plusieurs collèges doivent s'associer à une université et créer ainsi des programmes conjoints. Si une université est éloignée, offre un programme concurrentiel ou n'est pas intéressée à établir un partenariat, les collèges n'ont aucun autre recours. Récemment, le gouvernement de l'Ontario a permis à certains collèges d'offrir des programmes de sciences infirmières de quatre ans menant à un grade; toutefois, pour les offrir, ces collèges doivent éliminer d'autres programmes de quatre ans menant à un grade qu'ils offrent déjà afin de respecter leur limite arbitraire, ce qui limite davantage leurs futures offres.

Sans doute, cette limite vise à différencier les programmes universitaires des programmes collégiaux, malgré que ces établissements soient en concurrence pour les mêmes étudiantes et étudiants. Or, ces derniers devraient pouvoir évaluer lequel établissement ils souhaitent fréquenter selon un ensemble de facteurs, y compris les coûts, l'expérience, l'emplacement, les perspectives d'emploi, les programmes offerts et les titres de compétence conférés. Étant donné les limites qui lui sont imposées, les collèges ne peuvent véritablement demeurer concurrentiels sur le plan des inscriptions.

Même si les collèges pouvaient bénéficier d'une partie de la flexibilité dont jouissent les universités, il importe de comprendre que leur objectif n'est pas de devenir des universités. En effet, leurs programmes auront toujours comme fondement l'application pratique des compétences, plutôt qu'une éducation majoritairement théorique. Le passage aux micro-titres fait nettement apparaître cette distinction. Ainsi, dans le même ordre d'idées, afin d'offrir des programmes plus flexibles et expéditifs, les collèges devraient être en mesure d'offrir des programmes de trois ans menant à un grade.

Partout ailleurs dans le monde, les étudiantes et étudiants qui suivent un programme de trois ans obtiennent un grade, et ce, peu importe si leur éducation porte spécifiquement ou non sur des études appliquées. Même si les diplômes et les études appliquées sont intrinsèquement valorisés par les employeurs, plusieurs offres d'emploi trient les candidatures par titre de compétence, en commençant par le grade. Du point de vue de l'employeur, un diplôme d'études appliquées de trois ans a une valeur supérieure à un grade de trois ans en arts libéraux. Toutefois, selon la nomenclature utilisée, de tels diplômes peuvent ne pas être pris en considération. Au bout du compte, si une étudiante ou un étudiant souhaite la reconnaissance d'un grade jumelée à l'employabilité conférée par des études collégiales, il lui faut alors suivre un programme de quatre ans, dont l'offre est limitée, ou obtenir un grade universitaire de trois ou quatre ans, puis suivre un programme collégial. Ceci crée une tendance, à savoir que les collèges sont perçus comme étant des établissements « de finition », plutôt que des établissements d'enseignement « de premier choix ». Il s'agit d'une tendance grandissante; à preuve, 18 pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial possèdent déjà un grade universitaire.

Compte tenu des tendances changeantes du marché du travail, le gouvernement de l'Ontario devrait s'efforcer d'accélérer le processus pédagogique pour les étudiantes et étudiants, et non le prolonger. La flexibilité additionnelle qu'apporterait un grade collégial de trois ans procurerait les mêmes avantages qu'un titre en mode accéléré, en permettant à l'étudiante ou l'étudiant d'intégrer plus vite le marché du travail, de contribuer plus tôt à l'assiette fiscale, d'améliorer son revenu potentiel durant sa vie active et de combler la pénurie actuelle de compétences. Cela suppose non seulement de permettre aux collèges d'offrir des grades de trois ans, mais également de fournir des options

pour les programmes du niveau de la maîtrise, si approprié, et de répondre aux besoins spécifiques de la population active de leur région. Puisque les collèges offrent déjà de programmes de trois ans menant à un diplôme, la transition vers des grades de trois ans serait, voir immédiate. De toutes les recommandations énumérées dans le présent rapport, il s'agit peut-être de la modification, au chapitre des politiques, qui donnerait les résultats les plus rapides.

Recommandation 8 : Le gouvernement de l'Ontario devrait donner aux collèges davantage d'autonomie afin de leur permettre d'offrir des programmes axés sur la demande. Ceci veut dire non seulement de permettre aux collèges d'offrir des programmes de trois ans menant à un grade, mais d'éliminer également la limite arbitraire du nombre de programmes de quatre ans menant à un grade qu'ils peuvent offrir, et leur donner une plus grande flexibilité afin de leur permettre d'offrir, le cas échéant, des programmes d'études appliquées menant à une maîtrise.

Repenser l'apprentissage en ligne

Compte tenu du caractère imprévisible du nouveau coronavirus, il est fort probable que l'Ontario soit confrontée à de multiples vagues du virus, lesquelles provoqueraient des confinements répétés et des mesures de distanciation physique. Même sans aucune autre hausse du nombre de cas, le retour des étudiantes et étudiants dans de grandes salles de classe se fera très lentement, puisque de tels environnements sont considérés comme étant potentiellement dangereux.

En Ontario, l'on dénombre actuellement « 20 088 cours en ligne et quelque 981 programmes de certificat, de diplôme ou de grade accessibles en ligne – beaucoup plus, et de loin, que toute autre province ou tout autre territoire. » Le gouvernement a conclu, en 2011, que les étudiantes et étudiants terminent leurs cours en ligne au même rythme que les programmes traditionnels en salle de classe, ce qui veut dire que la transition ne devrait pas augmenter les abandons de façon démesurée. Malgré cela, seulement sept pour cent des étudiantes et étudiants de niveau collégial de l'Ontario ont suivi au moins un cours en ligne.

Les collèges et leur personnel scolaire devront pleinement adhérer aux outils disponibles d'apprentissage en ligne, et créer immédiatement de nouveaux programmes, afin de garantir des offres aux étudiantes et aux étudiants à la session d'automne 2020. Dans le but d'élaborer des programmes en ligne sur une si courte période, toutes les parties devront travailler ensemble au cours des mois d'été.

En date de la mi-avril 2020, le fournisseur de cours privés en ligne Coursera – lequel propose des programmes de base en ligne axés sur la théorie par l'entremise de partenariats avec les universités – a connu une augmentation huit fois plus importante de ses inscriptions annuelles. Bien que cette augmentation de l'intérêt soit certainement liée directement aux millions de personnes en isolement volontaire qui ont du temps libre, cela démontre non seulement une volonté de tolérer les programmes en ligne, mais aussi de les rechercher activement.

S'ils veulent demeurer concurrentiels et financièrement viables, les collèges de l'Ontario devront s'adapter à la demande de programmes en ligne. Toutefois, en faisant la transition vers les programmes en ligne, ils devront surmonter plusieurs obstacles. Ainsi, le Conseil des universités de l'Ontario estime qu'il en coûte de 25 000 à 50 000 dollars pour convertir un seul cours en classe à un cours en ligne. Les membres du personnel scolaire devront recevoir une formation sur une foule de sujets, de la conception de cours en ligne à la création de nouvelles méthodes d'évaluation des étudiantes et étudiants. Le gouvernement devra travailler avec les organismes de réglementation afin de permettre que les cours de formation en personne fassent place à la réalité virtuelle ou augmentée. Enfin, les collèges devront mettre à niveau leurs systèmes de technologie de l'information, afin de pouvoir traiter la demande supplémentaire occasionnée par les programmes virtuels.

Recommandation 9 : Le gouvernement de l'Ontario et Collèges Ontario devraient se pencher ensemble sur les obstacles à l'offre de programmes en ligne, y compris les questions de financement et de réglementation. Dans le cadre de ces efforts, le gouvernement devrait considérer la façon dont eCampus Ontario et OntarioLearn peuvent aider à effectuer une telle transition.

Dans les collectivités rurales, la transition vers des programmes en ligne ne se fera pas de manière harmonieuse si les collectivités n'ont pas accès à une infrastructure à large bande fiable. Il est crucial que les collectivités rurales profitent d'un même accès à une formation collégiale moderne que les centres urbains; une connexion haut débit est essentielle à ce chapitre. L'accès équitable à une connexion large bande ne profite pas seulement aux collèges en milieu rural et du Nord, mais également aux entreprises locales pour lesquelles ces établissements fournissent des travailleurs. Les employeurs en milieu rural et du Nord continueront de perdre des occasions d'affaires et des employés qualifiés au profit de leurs concurrents en milieu urbain, s'ils n'ont pas accès à des chances équitables sur le plan numérique.

Pour les collectivités rurales et du Nord, un accès à large bande fiable représente l'obstacle le plus important à l'apprentissage. Cela est particulièrement vrai à la lumière de la crise de la COVID-19, compte tenu de la transition vers l'apprentissage

à distance, un système que les étudiantes et étudiants en milieu rural connaissent, malheureusement, trop bien. Un investissement au chapitre de l'infrastructure à large bande est nécessaire, mais il faudra compter un certain temps avant que ces systèmes ne deviennent opérationnels. D'ici là, le gouvernement devrait collaborer avec les collèges en milieu rural et du Nord afin d'explorer des mesures temporaires d'accès, telles que la distribution d'appareils avec données sans fil gratuites dans les régions éloignées. Sans de tels investissements, la santé économique et sociale à long terme de ces collectivités continuera d'être menacée.

Recommandation 10 : Le gouvernement de l'Ontario devrait consentir des investissements importants dans l'infrastructure à large bande, afin que les étudiantes et étudiants en milieu rural de niveau collégial soient en mesure d'accéder de manière fiable à une éducation de qualité égale à celle des apprenants en milieu urbain.

Se pencher sur la situation des étudiantes et étudiants étrangers

Les programmes en ligne revêtiront une importance particulière pour les étudiantes et étudiants étrangers qui – même si les installations physiques des collèges étaient ouvertes à la population étudiante – risquent de ne pas pouvoir entrer au Canada, en raison de la fermeture de la frontière ou du niveau élevé d'infection dans leur propre pays. Compte tenu d'une telle restriction et de la source importante de revenus que fournissent les apprenants étrangers aux collèges de l'Ontario, le gouvernement de l'Ontario et Collèges Ontario devraient s'assurer que les programmes comptant un niveau élevé d'inscriptions d'apprenants étrangers soient immédiatement offerts en ligne.

De plus, le gouvernement fédéral a annoncé que les programmes en ligne n'auront aucune incidence négative sur l'admissibilité des étudiantes et étudiants étrangers au Programme de permis de travail postdiplôme. Il a également annoncé que les étudiantes et étudiants étrangers peuvent débiter leurs cours en ligne et compléter jusqu'à 50 pour cent de leur programme en ligne. Ces sont là des mesures essentielles qu'il y aura peut-être lieu de renforcer si l'impact de la pandémie de COVID-19 se fait sentir plus longuement que prévu. Afin de s'assurer de permettre la rétention efficace des inscriptions d'apprenants étrangers aux collèges de l'Ontario, le gouvernement fédéral devrait réviser périodiquement la limite de 50 pour cent pour les programmes en ligne pouvant être suivis par les étudiantes et étudiants étrangers.

Outre la problématique immédiate entourant les cours en ligne, tous les collègues et les employeurs consultés dans le cadre du présent rapport ont fait part d'une revendication qu'ils expriment régulièrement au gouvernement fédéral, soit de permettre aux étudiantes et étudiants étrangers de demeurer et de travailler au Canada. Plusieurs employeurs siégeant au comité d'action qui ont été abordés se sont plaints qu'ils ne peuvent embaucher des apprenants étrangers de niveau collégial que pour une courte période, et ce, malgré le fait que les deux parties souhaitent prolonger l'emploi, et qu'il y a une abondance de candidats qualifiés.

Pour les employeurs de l'extérieur de la région du « Golden Horseshoe », ce problème est aggravé par le fait que les étudiantes et étudiants étrangers qui obtiennent leur diplôme d'un collège local quittent rapidement la région à la faveur du Grand Toronto, puisqu'ils croient qu'ils y trouveront plus rapidement un emploi, grâce à un réseau plus important d'immigrants provenant de leur pays natal. Comme nous l'avons affirmé plus haut, les étudiantes et étudiants étrangers représentent désormais une mince majorité de la population étudiante de niveau collégial en Ontario. Bien que la COVID-19 contribuera vraisemblablement à diminuer le poids démographique des apprenants étrangers à court et à moyen terme, ils continueront de représenter une part importante de la population étudiante du réseau collégial. Il est donc essentiel que l'Ontario demeure une destination attrayante pour ces derniers.

Contrairement à d'autres pays avec lesquels le Canada fait concurrence pour les étudiantes et étudiants étrangers – tels que l'Australie, où le gouvernement a récemment mis en œuvre une stratégie exhaustive, la Vocational Education and Training International Engagement Strategy 2025 – le Canada ne dispose d'aucune stratégie ciblée pour retenir les étudiantes et étudiants étrangers dans des établissements postsecondaires non universitaires, tels que les collèges. Bien qu'il ait pris des premières mesures positives, grâce à l'initiative « Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale (2019-2024) », le gouvernement fédéral devrait s'engager de manière plus concrète à réduire les obstacles au travail, tout en considérant également les défis uniques que doivent relever les apprenants étrangers de niveau collégial.

Toutefois, certains éléments de l'approche actuelle du gouvernement doivent être salués – et ce, particulièrement dans le contexte de la COVID-19 – notamment le fait que le Canada se doit de diversifier les pays desquels sont issus la plupart des étudiantes et étudiants étrangers, soit actuellement l'Inde et la Chine. Le gouvernement est resté largement silencieux pour ce qui est des enjeux les plus importants qui menacent la compétitivité du Canada sur le marché des étudiantes et étudiants étrangers. Par exemple, dans la stratégie nationale susmentionnée, le mot « visa » ne paraît pas une seule fois, et ce, malgré le fait que les visas constituent l'obstacle le plus important des apprenants étrangers désireux de demeurer et de travailler

au Canada. À ce chapitre, malgré leurs meilleurs efforts, les provinces sont incapables d'influencer le changement. À moins qu'Ottawa agisse rapidement pour assurer un parcours plus facile permettant aux étudiantes et étudiants étrangers de travailler au Canada – et ce, tant durant qu'après leurs études – les collèges de l'Ontario perdront des parts de marché et, par surcroît, une source importante de financement, aux pays plus concurrentiels.

À l'heure actuelle, les étudiantes et étudiants étrangers peuvent seulement travailler hors campus s'ils sont inscrits à plein temps à un programme d'une durée supérieure à six mois donnant droit à un grade, un diplôme ou un certificat. Les étudiantes et étudiants étrangers à temps partiel peuvent seulement travailler hors campus s'ils sont rendus à la dernière session de leur programme, ont satisfait aux exigences de leurs cours et étaient inscrits à plein temps jusqu'à leur dernière session. Or, plusieurs étudiantes et étudiants étrangers choisissent les collèges de l'Ontario précisément en raison de la flexibilité qu'il permettent, soit d'apprendre à temps partiel, mais également parce qu'ils sont en mesure de condenser efficacement des programmes de durée plus longue ailleurs sur une période de moins de six mois.

Les étudiantes et étudiants étrangers qui souhaitent suivre de tels programmes, mais qui sont confrontés à des obstacles financiers, sont ainsi dissuadés de choisir un collège canadien, étant donné leur capacité moindre à gagner un revenu pour financer leur éducation alors qu'il sont encore aux études. Le fait d'aplanir un tel obstacle permettrait de s'assurer que les étudiantes et étudiants étrangers choisissent d'abord l'Ontario et complètent ainsi une éducation de grande qualité à un collège ontarien. Il est important que des études collégiales de grande qualité deviennent une exigence, afin de décourager celles et ceux qui envisagent des établissements tels que les collèges professionnels privés comme moyen détourné face au système d'immigration. Ce problème risque de s'aggraver davantage, alors que l'Ontario est à mettre au point et en œuvre son cadre de micro-titres, lequel ferait visiblement la promotion de programmes susceptibles d'être complétés en six mois ou moins.

Recommandation 11 : Le gouvernement fédéral devrait évaluer la possibilité d'assouplir les règles relatives aux étudiantes et étudiants étrangers qui travaillent durant leurs études. Ceci pourrait comprendre l'assouplissement de l'exigence relative aux études à plein temps, la réduction de la période minimale de six mois à quatre mois (c'est-à-dire une session), ou permettre à tout étudiant ou étudiante inscrit à un programme postsecondaire accrédité – peu importe si ce dernier mène ultimement à l'obtention d'un titre – de travailler à l'extérieur du campus lors de ses études.

Ensuite, le gouvernement fédéral pourrait permettre aux étudiantes et étudiants étrangers de travailler davantage d'heures chaque semaine. Ces derniers sont actuellement autorisés à travailler sur campus pendant autant d'heures que le

permet leur employeur, ce qui est très attrayant pour plusieurs d'entre eux. Toutefois, les emplois sur campus se font souvent rares et la compétition à ce chapitre est forte. Afin de financer leurs études, la plupart des étudiantes et étudiants étrangers de niveau collégial se fient sur des emplois hors campus, mais ils ne peuvent y travailler plus de 20 heures par semaine.

Bien qu'une telle limite s'apparente à celles de juridictions similaires, le coût des études au Canada, et ce, pour la plupart des programmes, est plus élevé que dans d'autres pays, notamment ceux de l'Europe et de l'Océanie; d'ailleurs, le besoin d'y travailler de plus longues heures n'est pas aussi prononcé qu'ici. En augmentant la limite d'heures, le Canada pourrait ainsi se démarquer et attirer les meilleurs talents à ses établissements postsecondaires. En particulier, les collèges tireraient profit d'un tel changement, alors que même les étudiantes et étudiants étrangers de niveau collégial tendent davantage à provenir de familles à faible revenu que ceux des universités.

Mais surtout, lors de nos consultations, ce sont les employeurs eux-mêmes qui exigeaient le plus souvent des changements à cette limite, plus précisément ceux qui opèrent dans un milieu de travail par postes. Ainsi, la plupart des quarts de travail sont d'une durée de huit heures et ne peuvent être adaptés aux employés individuels, alors que les entreprises organisent leurs travail à raison de trois cycles de huit heures par jour. Par conséquent, en étant limité à 20 heures par semaine, l'apprenant étranger ne peut faire que deux quarts de travail. En ajoutant quatre heures au nombre alloué d'heures par semaine, ce même employé pourrait faire un quart de travail additionnel par semaine, ce qui aiderait autant le travailleur étudiant que l'employeur.

Un tel changement aiderait également les étudiantes et étudiants étrangers qui souhaitent suivre un programme coopératif ou un stage de travail durant leurs études. En fait, ces derniers doivent obtenir un « permis de travail ouvert ». Cette exigence s'ajoute aux autres autorisations requises pour les étudiantes et étudiants étrangers, qui doivent obtenir, par surcroît, un « visa de résident temporaire » et un « permis d'études afin d'étudier au Canada. Le Canada est l'un des rares pays, parmi tous ceux qui s'arrachent les étudiantes et étudiants étrangers, à exiger des autorisations officielles, outre le visa d'étudiant, afin de compléter un programme coopératif ou un stage pratique (ou internat).

Aux États-Unis, en comparaison, la capacité de travailler – autorisée en vertu d'une « formation pratique optionnelle (« Optional Practical Training » ou « OPT ») – fait partie intégrante du visa d'études F-1. De plus, les étudiantes et étudiants étrangers au Canada peuvent seulement demander un permis de travail ouvert avant le début de leurs études, et s'ils sont tenus de le faire par leur programme d'études. Une telle politique a des conséquences négatives et disproportionnées pour le réseau collégial du Canada, pour lequel l'apprentissage expérientiel est la marque de commerce de la presque totalité de leurs programmes d'études. Bien que pratiquement tous

les programmes collégiaux de l'Ontario recommandent aux étudiantes et étudiants de participer à des activités d'apprentissage intégré au travail, par l'entremise d'une formation coopérative ou d'un stage (ou internat), ce ne pas tous les programmes qui l'exigent. Dans le cas de programmes où la participation à des activités d'apprentissage intégré au travail est attendue, bien que non obligatoire, les étudiantes et étudiants étrangers se retrouvent alors dans une position particulièrement désavantageuse.

Recommandation 12 : Le gouvernement fédéral devrait faciliter la participation des étudiantes et étudiants étrangers à des opportunités d'apprentissage intégré au travail – p. ex., programmes coopératifs ou internats – et ce, peu importe si leur programme l'exige ou non, et il devrait augmenter de 20 à 24 le nombre d'heures par semaine que les étudiantes et étudiants étrangers sont autorisés à travailler hors campus.

Les étudiantes et étudiants étrangers qui souhaitent travailler au Canada après leur diplomation doivent présenter une demande de « permis de travail postdiplôme » (PTPD). La durée de la période de travail au Canada permise par un PTPD est fonction de la durée du programme d'études de l'étudiante ou de l'étudiant. La structure même du PTPD est discriminatoire à l'égard des étudiantes et étudiants étrangers qui obtiennent un diplôme d'un établissement postsecondaire non universitaire, tel qu'un collège ou une école polytechnique. Dans le cas de programmes de durée égale ou supérieure à deux ans, les PTPD sont émis pour une période de trois ans. Pour ce qui est des programmes de durée égale ou supérieure à huit mois, mais de moins de deux ans, les PTPD sont émises pour une période équivalente à la durée du programme (c'est-à-dire qu'un diplômé d'un programme de 10 mois se verra émettre un PTPD pour une période de 10 mois). Les diplômés de programmes de moins de huit mois ne sont pas du tout admissibles à un PTPD, et ne peuvent donc pas travailler au Canada.

Plusieurs collèges, tant en Ontario qu'ailleurs au Canada, visent les étudiantes et étudiants qui recherchent des programmes de courte durée, dont plusieurs durent moins de huit mois. En vertu du système actuel, un apprenant étranger qui étudie au Canada pendant moins de deux sessions de 4 mois chacune ne peut prendre jointure le marché du travail canadien. Le cadre, par conséquent, incite de façon perverse les collèges – lesquels dépendent largement des droits de scolarité des étudiantes et étudiants étrangers – à prolonger certains programmes plus qu'il n'en est nécessaire, afin d'atteindre le seuil acceptable de huit mois.

Par contre, si un tel obstacle au travail postdiplôme était réduit, les étudiantes et étudiants étrangers seraient moins exposés au français ou à l'anglais au cours de leurs études. Or, lors de nos consultations, plusieurs employeurs ont laissé savoir que les compétences linguistiques étaient un domaine à améliorer

chez les étudiantes et étudiants étrangers. Si l'on exige moins de temps en salle de classe pour être admissible à un PTPD et que les cours en ligne deviennent monnaie courante en raison de la COVID-19, les compétences linguistiques des étudiantes et étudiants étrangers en souffriront encore davantage. Par conséquent, avec la mise en place de tels changements, il est fort probable que les étudiantes et étudiants étrangers auront encore davantage besoin de cours de compétences linguistiques en anglais et en français.

Recommandation 13 : Le gouvernement fédéral devrait songer à réduire le seuil de huit mois pour les étudiantes et étudiants étrangers admissibles à un permis de travail postdiplôme, et il devrait collaborer avec les collèges de l'Ontario pour offrir une formation additionnelle de compétences linguistiques en anglais ou en français pour les étudiantes et étudiants étrangers. Ces efforts pourraient comprendre la coordination avec le gouvernement de l'Ontario ou les gouvernements municipaux de leur région, afin d'offrir ces services, une fois que les étudiantes et étudiants étrangers seraient autorisés à retourner en Ontario.

Mesures de relance post-COVID-19 et le réseau collégial de l'Ontario

Une fois complétée la réponse à la politique d'état d'urgence faisant suite à la COVID-19, que les mesures de confinement auront été levées et que se fera le retour à la vie normale, le gouvernement de l'Ontario fera lors la transition du mode « gestion de crise » au mode « reprise ». Ce faisant, il devra stimuler l'activité économique, mais également réduire les dépenses non essentielles. Le gouvernement de l'Ontario projette déjà un déficit de 20,5 milliards de dollars pour l'exercice 2020-2021, le plus important de l'histoire de la province. Ce déficit sera vraisemblablement beaucoup plus important, alors que la crise de la COVID-19 fait dévier le PIB de sa trajectoire de croissance, dont on avait déjà prévu qu'elle serait faible.

Tout d'abord, le gouvernement de l'Ontario se tournera vraisemblablement vers des mesures de relance afin de revitaliser l'activité économique. Heureusement, les étudiantes et étudiants inscrits à des programmes collégiaux de l'Ontario sont admissibles à l'aide étudiante du gouvernement fédéral, évaluée à près de 9 milliards de dollars. Par conséquent, il y aurait lieu de mettre l'accent de tout fonds d'assistance sur les apprenants qui n'étaient pas préalablement inscrits à des programmes collégiaux, et ne sont donc pas admissibles à une aide aux étudiants. Plusieurs de ces apprenants éventuels en mi-carrière auront des pressions familiales et économiques qui risquent de les forcer à choisir en priorité un travail peu

qualifié et peu rémunéré, plutôt que d'investir en eux-mêmes en retournant sur les bancs d'école pour suivre un micro-titre. Si le gouvernement de l'Ontario aidait à défrayer, en tout ou en partie, les frais des programmes collégiaux, cela pourrait changer la donne pour des dizaines de milliers d'Ontariennes et d'Ontariens. Nous avons préalablement abordé ces recommandations à la partie B de la présente section.

Deuxièmement, s'il reste des fonds consentis pour la relance économique après avoir défrayé les coûts de programmes, investir dans les infrastructures collégiales devrait être une option de relance particulièrement attrayante pour le gouvernement de l'Ontario. Des investissements de relance dans les collèges de l'Ontario aideraient ces derniers à mettre à jour leurs installations et leurs équipements, ce qui est essentiel s'ils veulent se tenir au fait des technologies qui évoluent rapidement. Plusieurs collèges ont préalablement élaboré des projets verts d'infrastructure en vertu des stratégies de changement climatique du gouvernement précédent, lesquels n'ont jamais été mis en œuvre. Ces derniers pourraient facilement servir de projets prêts à démarrer, que le gouvernement ontarien actuel pourrait considérer. De plus, étant donné l'emplacement géographique des collèges de l'Ontario et de leurs campus satellites, le financement de relance pourrait être réparti dans tous les coins de la province.

Qui plus est, puisque les collèges sont consolidés dans les états financiers de la province, les investissements en immobilisations des collèges peuvent être amortis sur la durée de vie utile de l'actif. Une telle période d'amortissement est généralement de 20 ou 30 ans. En étendant les coûts sur une plus longue période de temps, le gouvernement peut ainsi retirer le bénéfice immédiat de l'activité économique, tout en s'assurant que les déficits de 2020-2021 et de 2021-2022 n'atteignent des sommes impossibles à gérer. De même, les universités de l'Ontario n'étant pas consolidées dans les états financiers de la province, un tel avantage ne s'appliquerait pas au réseau universitaire.

Lorsque vient le temps de se pencher sur les fonds de relance à consentir aux collèges, il est important de reconnaître que, comparés aux campus principaux, les campus satellites coûtent beaucoup plus chers à exploiter. Ainsi, des services aux étudiants et des programmes de niveau similaire doivent être offerts à ces campus, mais leurs coûts sont répartis sur une population étudiante plus petite. Par conséquent, lorsque les collèges considèrent de futures économies, l'une des options qu'ils proposeront sera d'effectuer des coupures dans les campus satellites. Or, il y aurait lieu d'éviter à tout prix de telles réductions dans les campus régionaux, étant donné l'immense avantage aux économies rurales et l'accroissement de l'accès à l'éducation postsecondaire que ces établissements offrent à des millions d'Ontariennes et d'Ontariens.

Le gouvernement de l'Ontario devrait plutôt reconnaître l'importance de ces collectivités régionales au moment de financer la relance, mais également dans le cadre de changements à long terme au niveau des politiques. L'un

de ces changements serait d'inclure les campus satellites comme établissements admissibles à des programmes d'aide provinciale. Dans le Nord de l'Ontario, les collèges sont admissibles au fonds de développement du Nord de l'Ontario, en vertu du Programme stratégique d'infrastructure économique. Toutefois, les collèges ne peuvent bénéficier des fonds de développement du Sud-Ouest et de l'Est de l'Ontario.

Recommandation 14 : Le gouvernement de l'Ontario devrait allouer des investissements au chapitre des campus satellites des collèges par le biais de fonds de développement régional – tels que les fonds de développement du Sud-Ouest et de l'Est de l'Ontario – et devrait sérieusement songer à investir dans les projets d'immobilisations des collèges de l'Ontario, afin de générer une activité économique, tout en profitant de leur calendrier d'amortissement et de leur traitement comptable.

Non seulement les campus satellites sont-ils essentiels à la formation des étudiantes et étudiants des régions, ils font également office de centres de ressources pour les résidents. En fait, la plupart des campus collégiaux disposent d'installations qui améliorent les services communautaires et qui peuvent être utilisées par des groupes locaux lorsqu'ils ne servent pas à dispenser programmes collégiaux. Par exemple, plusieurs collèges offrent des services dentaires gratuits aux aînés ou des services de coiffure gratuits aux résidents. Par conséquent, le gouvernement de l'Ontario devrait considérer les campus collégiaux, satellites ou autres, comme étant des centres communautaires locaux.

Lors de situations traditionnelles de pertes d'emploi – par exemple, la fermeture d'une usine manufacturière – la province peut déployer une équipe des Services de formation pour un réemploi rapide (SFRR) à la région touchée, afin d'offrir des liens vers d'autres opportunités d'emploi ou des programmes de recyclage. Par exemple, le gouvernement a récemment déployé son équipe en réponse aux mises à pied de General Motors dans la région d'Oshawa. Or, puisque plusieurs programmes de recyclage, tels que les micro-titres, seront de toute façon offerts par les collèges de l'Ontario, la province devrait songer à abriter ces équipes dans les campus collégiaux locaux lorsque des pertes massives d'emploi surviennent dans une collectivité – que ce soit à la suite des mesures liées à la COVID-19 ou quelque autre future occurrence.

Recommandation 15 : Lorsque le gouvernement de l'Ontario déploie ses équipes des Services de formation pour un réemploi rapide (SFRR) auprès d'une collectivité touchée, il devrait abriter ces dernières au collège local ou dans un campus collégial satellite, histoire d'assurer une transition harmonieuse vers des programmes de recyclage et permettre de nouer des liens avec des employeurs locaux.

Lorsque la province devra considérer des mesures de réduction du déficit, elle voudra s'assurer que chaque dollar dépensé produise le maximum de valeur. L'une des façons de s'assurer de dépenser judicieusement les fonds est d'obliger les établissements qui reçoivent des fonds gouvernementaux – que ce soit directement ou indirectement – de faire preuve de transparence et de redevabilité. Ainsi, les collèges professionnels privés peuvent recevoir indirectement des fonds gouvernementaux par le biais de programmes d'aide à la formation. Toutefois, ces établissements ne sont pas assujettis aux mêmes mesures de responsabilité financière que les autres établissements postsecondaires. Ceci peut – et devrait – être rectifié.

Recommandation 16 : Les collèges professionnels privés devraient être ajoutés à la liste de divulgation des traitements de l'Ontario (mieux connue sous le nom de « Sunshine List »), afin d'accroître la transparence et la responsabilité financières dans ces établissements.

Coordination à long terme entre les établissements secondaires et postsecondaires

Dès que la récession engendrée par la COVID-19 sera chose du passé, l'on aura l'occasion de se pencher sur la longue collaboration entre les systèmes d'éducation secondaire et postsecondaire de l'Ontario. Le Canada compte « la proportion la plus élevée d'adultes en âge de travailler ayant reçu une formation postsecondaire (55 pour cent) des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) », ce qui veut dire que le système encourage de manière efficace les étudiantes et étudiants à poursuivre leurs études. Toutefois, cela ne veut pas nécessairement dire que le système les encourage sur un même pied d'égalité à poursuivre des études collégiales ou universitaires. Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a récemment lancé une campagne publicitaire afin de combattre les préjugés associés avec l'apprentissage d'un métier, plutôt qu'un grade universitaire. Il est dans le meilleur intérêt de tout un chacun – les étudiantes et étudiants, le gouvernement, l'économie dans son ensemble et les employeurs – que les étudiantes et étudiants puissent choisir le niveau d'éducation qui leur convient le mieux.

Pour devenir conseillère ou conseiller en orientation dans une école secondaire en Ontario, il faut réussir des études de deuxième cycle en éducation, lesquelles sont uniquement dispensées par les universités. Au préalable, il faut obtenir un grade postsecondaire, soit un programme de trois ou quatre ans menant à un grade. Or, les collèges de l'Ontario ne peuvent

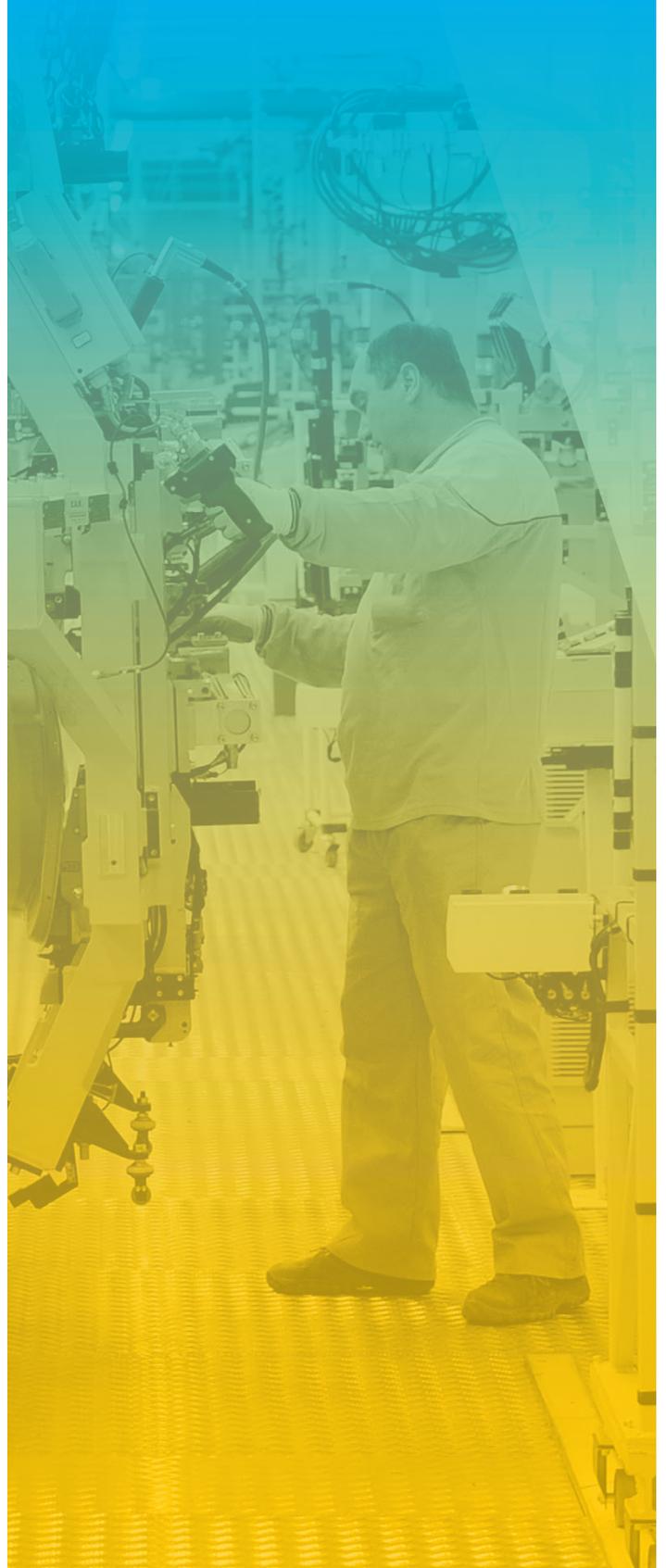
actuellement offrir des programmes de trois ans menant à un grade, alors que les programmes de quatre ans menant à un grade sont limités à seulement cinq pour cent du nombre total de titres offerts à la plupart des collèges de l'Ontario (15 pour cent de l'offre, dans le cas de certains des collèges de grande taille). Par conséquent, il est garanti que tous les conseillers et conseillères en orientation sont des diplômés universitaires, la très grande majorité ayant fréquenté uniquement des universités tout au long de leur parcours postsecondaire. Ceci crée sans nul doute un préjugé favorable chez ces derniers pour les études universitaires, ce qui veut dire qu'ils encourageront les élèves à s'inscrire plutôt à des programmes universitaires.

Qui plus est, la nomenclature dans le système secondaire mène également à un préjugé inhérent. Ainsi, lors des deux premières années d'études secondaires, les deux filières accessibles aux élèves sont appelées « théorique » et « appliquée ». Toutefois, lorsque l'élève entreprend ses deux dernières années d'études secondaires, les appellations associées à ces cours deviennent « université » et « collège ». Ces niveaux de classe différents reflètent généralement les différents niveaux d'éducation nécessaires pour les programmes universitaires ou collégiaux.

La plupart des programmes collégiaux exigent seulement des cours de niveau collégial, mais ils acceptent également ceux de niveau universitaire comme préalables. Par ailleurs, plusieurs programmes universitaires, surtout ceux des arts libéraux, acceptent un relevé de notes avec des cours de niveau collégial, à la condition que l'élève ait réussi le cours d'anglais de 12e année de la filière « université », ou un petit nombre de cours de 12e année de la filière « université ». Malgré un tel niveau d'interconnectivité, la nomenclature des programmes laisse faussement croire aux élèves que les collèges sont de niveau inférieur par rapport aux universités, et que leurs choix de cours à la 10e année prédétermineront leur établissement postsecondaire.

Recommandation 17 : Le gouvernement de l'Ontario devrait s'assurer que le système d'éducation secondaire n'encourage pas de façon disproportionnée l'inscription aux universités, en exigeant que les conseillères et conseillers en orientation des écoles secondaires reçoivent une formation plus poussée au sujet des options et des avantages des programmes collégiaux, et que la nomenclature des classes de 11e et 12e années soit modifiée afin d'éliminer tout préjugé défavorable envers les études collégiales.

CONCLUSION



Tout au long du présent rapport, nous avons identifié et exploré plusieurs tendances et thèmes importants. Ces tendances comprennent l'accroissement de la pénurie de compétences, l'impact possible de l'automatisation et de la COVID-19 sur l'économie, la baisse d'opportunités pour les travailleurs moins scolarisés, ou encore, le fossé entre les milieux ruraux et urbains de l'Ontario. De telles tendances posent des problèmes à multiples facettes que doivent tenter de résoudre les décideurs et les politiciens.

Par exemple, comment l'Ontario récupérera-t-elle de la récession engendrée par la crise de la COVID-19? La province récupérera-t-elle de manière inéquitable à cette crise? Comment pouvons-nous assurer la stabilité des régions dans les efforts de reprise des activités? À quoi ressemblera le marché du travail après la COVID-19? Qu'auront besoin les employeurs pour demeurer concurrentiels dans la nouvelle économie? Peut-on prévoir la portée future de l'automatisation en Ontario?

Il n'y a pas de réponses simples à ces questions. Heureusement, elles n'ont pas besoin de l'être. Si nous abordons chacune de ces questions en reconnaissant que des changements se produisent actuellement et continueront de se produire, nous pourrions alors commencer à préparer nos établissements pour de tels changements, tout en ajustant légèrement nos décisions stratégiques pour suivre le rythme et la portée des changements. La solution sera d'identifier et d'éliminer les obstacles à la reprise et au recyclage du personnel en temps réel, plutôt que de prendre un retard de plusieurs mois ou de plusieurs années.

Au bout du compte, le présent rapport aura démontré le rôle essentiel du réseau collégial de l'Ontario pour répondre à ces questions et contribuer à une reprise économique beaucoup plus rapide et indispensable dans toute la province. Un réseau collégial ontarien fort se traduit par des étudiantes et des étudiants, des employeurs, des collectivités, voire même des gouvernements plus forts. Et en bout de ligne, tout cela mène à une économie plus forte.

Toutefois, les collèges de l'Ontario doivent gagner en autonomie afin de pouvoir atteindre ces résultats. Le statu quo ne peut représenter une option permanente. Les collèges et les gouvernements doivent travailler main dans la main afin d'assurer la mise en œuvre des micro-titres, d'adopter pleinement l'apprentissage en ligne, d'aborder les questions liées aux inscriptions d'étudiantes et d'étudiants étrangers, de repenser les programmes traditionnels, de s'ajuster aux réalités financières de l'après-COVID-19, et de résoudre les problèmes de longue date liés au parcours éducatif au niveau secondaire.

Les solutions proposées varient de par leur étendue et leurs détails. Il reste beaucoup à faire pour tracer la voie précise à suivre, et ce, de manière rentable et responsable. Toutefois, les solutions tournent toutes autour de la nécessité de s'adapter à la COVID-19 et à l'automatisation qui s'ensuivra, en favorisant activement des programmes de recyclage plus expéditifs et

de courte durée. L'adoption des micro-titres et des activités de recyclage constituera une mesure des plus importantes.

Les décideurs politiques n'ont pas à regarder bien loin pour trouver un exemple pertinent de ces types de programmes. En effet, les Forces canadiennes souscrivent depuis plusieurs générations à ce mode d'apprentissage. Ainsi, elles recrutent des personnes dotées de niveaux de compétence variables, y compris des personnes semi-qualifiées et peu qualifiées. Tout le personnel militaire passe des tests d'aptitudes et une formation de base afin d'acquérir un ensemble généralisé de compétences fondamentales – tout comme au secondaire ou les programmes postsecondaires de base. Ces compétences sont intrinsèquement combinables. Par exemple, il est seulement possible de suivre la formation des officiers si les compétences fondamentales de la formation de base ont été atteintes. Ainsi, la promotion subséquente ne peut être vérifiée que si le niveau préalable est maîtrisé.

Ces militaires suivent ensuite des activités régulières de recyclage, afin d'acquérir des compétences additionnelles ou de modifier leur cheminement de carrière si le milieu militaire a désespérément besoin de nouvelles compétences. À leur arrivée, ils sont semi-qualifiés ou peu qualifiés; lorsqu'ils quittent l'armée, ils ont reçu une formation spécialisée dans une foule de domaines, des arts culinaires aux relations avec les médias, et de l'entretien d'aéronefs à la chirurgie médicale. Les programmes de formation sont régulièrement mis à jour afin de respecter et d'utiliser les plus récentes technologies disponibles. Essentiellement, les Forces armées canadiennes ont bâti une entière « culture du recyclage ». Les décideurs politiques de l'Ontario et les équipes de gestion des collèges ont beaucoup à apprendre de l'approche du milieu militaire, alors qu'ils s'apprentent à créer une culture similaire de recyclage rapide.

Même si la plupart des modifications recommandées dans le présent document se feraient au niveau des 24 collèges de l'Ontario, elles seraient habilitées par des décisions rendues à l'Assemblée législative de l'Ontario. Dans l'introduction, nous avons laissé savoir que l'Assemblée législative de l'Ontario néglige de façon notable l'intersection « College Street-University Avenue », à Toronto. Évidemment, il s'agit là d'une métaphore servant à rappeler le recoupement des établissements postsecondaires de l'Ontario. Toutefois, il y a également lieu de rappeler comment les noms de ces artères ont vu le jour.

Au moment de planifier et de construire la rue College, le terrain longeant le chemin était la propriété du King's College, d'où le nom de la rue, « College ». D'autre part, l'artère perpendiculaire à cette dernière, soit l'avenue University, s'appelait initialement l'avenue College, et ce, pour la même raison. Toutefois, cette dernière fut renommée avenue University car, au moment de son expansion, l'établissement postsecondaire où elle aboutissait changea également de nom, passant du « King's College » à la « University of Toronto ».



Ainsi, l'histoire de ces noms de rue ne devrait laisser présumer que les collèges de l'Ontario doivent se transformer en universités. En fait, la présente étude a constamment tenté de démontrer les avantages uniques du réseau collégial, de par sa flexibilité et sa souplesse plus grandes. Pour tout fonctionnaire, politicien ou membre du personnel politique de l'Ontario travaillant aux abords de cette intersection, ces noms de rue devraient plutôt servir de rappel éloquent que les établissements postsecondaires de l'Ontario ont toujours su évoluer. Peu importe si les changements sont causés par l'automatisation, la COVID-19, ou une combinaison de tendances antérieures, une chose est certaine : l'on doit permettre les établissements postsecondaires de l'Ontario, spécifiquement les collèges, de continuer d'évoluer.

BIBLIOGRAPHIE

- Démonstration du Comité de coordination de l'enseignement et du doyen à l'Enseignement : « Essential Employability Skills Procedure ». Kitchener : Collège Conestoga, mai 2014. <https://cms.conestogac.on.ca/sites/corporate-websites/policies/PDFDocuments/Academic/Essential%20Employability%20Skills%20Procedure.pdf>. (En anglais seulement)
- Convention collective du personnel scolaire, entre le Conseil des employeurs des collèges (le Conseil) pour les collèges d'arts appliqués et de technologie et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (pour le personnel scolaire), en vigueur du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2021. https://sefpo.org/wp-content/uploads/2018/02/2017-2021_academic_collective_agreement_final_fr_signed_web.pdf.
- Conseil consultatif en matière de croissance économique. Un pays qui apprend : outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir. Ottawa : Gouvernement du Canada (ministère des Finances), décembre 2017. <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-fra.pdf>.
- Afroz, Sabrina, et Paul Lewis. Marché du travail de l'Ontario pendant la pandémie de COVID-19. Toronto : Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, avril 2020. <https://www.fao-on.org/web/default/files/publications/EC2004%20Labour%20Market%20Commentary%20-%20April%202020LabourMarket-April-FR.pdf>.
- Ahmed, Weseem, et Sean Speer. Measuring Ontario's Urban-Rural Divide. Toronto : University of Toronto Munk School of Global Affairs and Public Policy (Ontario 360), 13 novembre 2019. <https://on360.ca/policy-papers/measuring-ontarios-urban-rural-divide/>. (En anglais seulement)
- Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. Chapitre 3, Section 3.04 : Emploi Ontario. Toronto : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, 2016. https://www.auditor.on.ca/fr/contenu-fr/annualreports/arreports/fr16/v1_304fr16.pdf.
- Beckstead, Desmond, W. Mark Brown, Yusu Guo, et K. Bruce Newbold. Villes et croissance : niveaux de gains selon les régions urbaines et rurales au Canada : le rôle du capital humain. Ottawa : Statistique Canada (Série sur l'économie canadienne en transition, Division de l'analyse économique), janvier 2010. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-622-m/11-622-m2010020-fra.pdf?st=rr0Bs-QP>.
- Birnbaum, Leah, et Jane Farrow. The Impact of Technological Change on Ontario's Workforce: Robot Talks Final Engagement Survey. Toronto : Brookfield Institute pour Innovation + Entrepreneurship, mars 2018. <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/RPT-RobotTalks-Summary-1.pdf>. (En anglais seulement)
- CBC News. « GM's Oshawa plant is closing: Here's what you need to know ». Canadian Broadcasting Corporation, 26 novembre 2018. <https://www.cbc.ca/news/canada/gm-oshawa-closure-1.4921660>. (En anglais seulement)
- Chiose, Simona. « Declining enrolment has Ontario colleges facing an uphill battle: PwC report ». The Globe and Mail, 26 janvier 2017. <https://www.theglobeandmail.com/news/national/declining-enrolment-has-ontario-colleges-facing-an-uphill-battle-pwc-report/article33770081/>. (En anglais seulement)
- Cadre stratégique des collèges d'arts appliqués et de technologie. Évaluation et reconnaissance des acquis : Document de ressource à usage discrétionnaire. Toronto : Ministère de la Formation, des Collèges et des Universités, 1er avril 2003. <https://www.ecampusontario.ca/fr/micro-certifications/>.
- Collèges Ontario. « 2018-19 Indicateurs de rendement ». Toronto : Collèges Ontario, 25 septembre 2019. https://cdn.agilitycms.com/colleges-ontario/documents-library/document-files/2018-19%20KPI%20r%C3%A9sultats_20190920203229_0.pdf.
- Collèges Ontario. « 2019 Environmental Scan – Student and Graduate Profiles ». Toronto : Collèges Ontario, 20 juin 2019. https://cdn.agilitycms.com/colleges-ontario/documents-library/document-files/2019%20ES%20-%20Student%20and%20Graduate%20Profiles_20190716151048_0.pdf. (En anglais seulement)
- Collèges Ontario. « The Future of Work in Ontario: Ontario colleges' submission pour the 2020 Ontario Budget ». Toronto : Collèges Ontario, janvier 2020. https://cdn.agilitycms.com/colleges-ontario/documents-library/document-files/2020%20pre-budget%20submission_20200127145829_0.pdf. (En anglais seulement)
- Collèges Ontario. « 2019 Environmental Scan ». Toronto : Collèges Ontario, 2019. <https://cdn.agilitycms.com/colleges-ontario/documents-library/document-files/2019%20ES%20-%20College%20Resources.pdf>. (En anglais seulement)
- Crawford Urban, Michael, et Sunil Johal. Comprendre l'avenir des compétences : Tendances et réponses politiques dans le monde. Toronto : Série sur les compétences de l'avenir; Forum des politiques publiques; Centre des compétences de l'avenir; Diversity Institute de la Ted Roger's School of Management, janvier 2020. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/ComprendreLE2%80%99avenirDeComp%C3%A9tences-FPP-JAN2020.pdf>.
- CUSC-CCREU. Enquête de 2018 auprès des étudiants de dernière année. Ottawa : Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, juin 2018. https://cusc-ccreu.ca/?page_id=207&lang=fr.

D2L. *The Future of Work and Learning in the Age of the 4th Industrial Revolution: Canadian Edition*. Kitchener : D2L Corporation; Collèges et instituts Canada, 2018. <https://www.d2l.com/wp-content/uploads/2018/11/Future-of-Work-and-Learning-Canada.pdf>. (En anglais seulement)

Deckock, Henry, Ursula McCloy, Mitchell Steffler, et Julien Dicaire. *International students at Ontario Colleges: a profile*. Ottawa : Bureau canadien de l'éducation internationale, octobre 2016. <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2016/11/FINAL-CBIE-Research-in-Brief-N6.pdf>. (En anglais seulement)

DeClerq, Katherine. « Ontario distributing free iPads to kids who cannot access province's online learning tools ». *CTV News Toronto*, April 17, 2020. <https://www.theguardian.com/education/2020/apr/19/online-learning-how-to-acquire-new-skills-during-lockdown>. (En anglais seulement)

Department of Education, Skills and Employment. *VET International Engagement Strategy 2025*. Canberra : Gouvernement de l'Australie, 5 décembre 2019. <https://docs.employment.gov.au/documents/vet-international-engagement-strategy-2025>. (En anglais seulement)

Eaton, Don, John C. Hogenbirk, Joyce McLean, Dwayne Nashkawa, Carol Simpson, Mark Skinner, Amanjit Garcha et Hilary Hagar. *Workforce Development in Rural Ontario*. Guelph : Rural Ontario Institute, 2019. <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/roi-paper6-population-active.pdf>. (En anglais seulement)

eCampus Ontario. « Créer un écosystème de microcertification en interconnexion » (page Web). Micro-Certifications. Consulté en mai 2020. <https://www.ecampusontario.ca/fr/micro-certifications/>.

Emploi et Développement social Canada, Guichet-Emplois. Aucune date. « Analyse de tendances : Électricien/électricienne au Canada » (tableau). *Système de projection des professions au Canada (base de données)*. Information mise à jour en avril 2020. NOC 7241.

Emploi et Développement social Canada, Guichet-Emplois. Aucune date. « Analyse de tendances : Soudeur/soudeuse au Canada » (tableau). *Système de projection des professions au Canada (base de données)*. Information mise à jour en avril 2020. NOC 7237.

Emploi et Développement social Canada, Guichet-Emplois. Aucune date. « Mécanicien/mécanicienne d'automobiles au Canada » (tableau). *Système de projection des professions au Canada (base de données)*. Information mise à jour en avril 2020. NOC 7321.

Emploi et Développement social Canada, Guichet-Emplois. Aucune date. Analyse de tendances : Mécanicien-monteur/mécanicienne-monteuse au Canada (tableau). *Système de projection des professions au Canada (base de données)*. Information mise à jour en avril 2020. NOC 7311.

Emploi et Développement social Canada, Guichet-Emplois. Aucune date. Analyse de tendances : Superviseur immédiat/superviseure immédiate de préposés à l'entretien de lignes électriques au Canada (tableau). *Système de projection des professions au Canada (base de données)*. Information mise à jour en avril 2020. NOC 7202.

Emploi et Développement social Canada. *Versions de la Classification nationale des professions* (page Web). *Classification nationale des professions (CNP)*. Information mise à jour le 13 janvier 2020. <https://noc.esdc.gc.ca/LesVersions/VersionsBienvenue/fc3602b064ba4d0d8391e16357ad559c?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

Fedeli, Victor. *Budget de l'Ontario 2019 : Protéger l'essentiel*. Toronto : Ministère des Finances, 2019. <https://budget.ontario.ca/pdf/2019/bg-matters-fr.pdf>.

Ford Motor Company. « 100 Years of the Moving Assembly Line: Exploring a transformative innovation's industry » (page Web). *Innovation*. Information mise à jour en 2019. <https://corporate.ford.com/articles/history/100-ans-moving-assembly-line.html>. (En anglais seulement)

Franklin, Linda. « Real-world research at colleges drives innovation in Canada » (page Web). *Collèges Ontario*, 15 octobre 2019. <https://www.collegesontario.org/en/blog/real-monde-research-at-colleges-drives-innovation-in-canada>. (En anglais seulement)

Franklin, Linda. « Supporting colleges' applied research will keep Ontario competitive » (page Web). *Collèges Ontario*, 8 août 2015. <https://www.collegesontario.org/en/blog/supporting-colleges-applied-research-will-keep-ontario-competitive>. (En anglais seulement)

Frenette, Marc. « Access to College and University: Does Distance Matter? » *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques* 30, no 4 (décembre 2004) : 427-443. DOI: 10.2307/3552523. (En anglais seulement)

Affaires mondiales Canada. *Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale (2019-2024)*. Ottawa : Affaires mondiales Canada, 3 février 2020. <https://www.international.gc.ca/education/assets/pdfs/ies-sei/Miser-sur-le-succes-la-Strategie-en-matiere-d-education-internationale-2019-2024.pdf>.

Goldstein, Amy. *Janesville: An American Story*. New York: Simon & Schuster, April 2017.

H&R Block Canada. « Déclaration d'impôt en ligne ». (page Web). *Produisez gratuitement vos déclarations en ligne*. Consulté en mai 2020. <https://www.hrblock.ca/fr/logiciel-en-ligne/>.

Higher Education Strategy Associates. « Microcredentials » (page Web). *PSE Outcomes, Teaching & Learning*. Information mise à jour le 6 juin 2019. <http://higherstrategy.com/microcredentials/>. (En anglais seulement)

Illanes, Pablo, Susan Lund, Mona Mourshed, Scott Rutherford et Magnus Tyreman. « Retraining and reskilling workers in the age of automation ». Washington, D.C.: McKinsey Global Institute, janvier 2018. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/retraining-and-reskilling-workers-in-the-age-of-automation>. (En anglais seulement)

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté. « Maladie à coronavirus (COVID-19) : Visiteurs, travailleurs étrangers et étudiants » (page Web). Canada.ca, Immigration et citoyenneté, Les répercussions de la COVID-19 sur IRCC. Mise à jour le 11 juin 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/coronavirus-covid19/visiteurs-travailleurs-temporaires-etudiants.html>.

Galea, Jason. « Ontario Colleges and the Introduction of Degrees: Mission Drift or Sustaining the Mission? ». Thèse de doctorat, Department of Leadership, Higher, and Adult Education, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, 2015. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/70792/3/Galea_Jason_201511_PhD_thesis.pdf. (En anglais seulement)

Leopold Alexander, Till, Vesselina Ratcheva et Saadia Zahidi. Insight Report: The Future of Jobs Reports 2018. Geneva: Centre for the New Economy and Society, World Economic Forum, 2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. (En anglais seulement)

Manyika, James, Michael Chui, Mehdi Miremadi, Jacques Bughin, Katy George, Paul Willmott et Martin Dewhurst. A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity. Washington, D.C.: McKinsey Global Institute, janvier 2017. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Full-report.ashx>. (En anglais seulement)

Manyika, James, Susan Lund, Michael Chui, Jacques Bughin, Jonathan Woetzel, Parul Batra, Ryan Ko et Saurabh Sanghvi. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. Washington, D.C.: McKinsey Global Institute, décembre 2017. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>. (En anglais seulement)

Miner, Rick. People Without Jobs, Jobs Without People: Canada's Labour Market Future. Toronto : Miner Management Consultants, mars 2010. http://www.minerandminer.ca/data/CO_PWJ_Brochure_CAN_2010_v4.pdf. (En anglais seulement)

Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires. « Comme clients du Programme Ontario au Travail : Vos droits et vos responsabilités » (page Web). Aide sociale. Mise à jour le 8 mars 2018. <https://www.mcsc.gov.on.ca/fr/mcsc/programs/social/ow/client/responsibilities.aspx>.

Ministère des Collèges et Universités. Indicateurs de rendement (IR) pour les collèges et autres établissements publics (page Web/base de données). Espace partenaires éducation postsecondaire, Collèges. Mise à jour le 26 novembre 2018. <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/audiences/colleges/colindicatorf.html>.

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. « Rapport sur le marché du travail, janvier 2020 » (page Web). Marché du travail. Mise à jour le 3 mars 2020. <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-le-marche-du-travail-janvier-2020>.

Ministère des Affaires municipales et du Logement. « Liste des municipalités de l'Ontario » (page Web). Accueil, Domicile et communauté, Municipalités et communautés. Mise à jour le 24 janvier 2020. <https://www.ontario.ca/fr/page/liste-des-municipalites-de-lontario>.

Munro, Daniel, et Joseph Haimowitz. « Innovation Catalysts and Accelerators: The Impact of Ontario Colleges' Applied Research ». Ottawa : Le Conference Board du Canada, novembre 2010. https://www.conferenceboard.ca/temp/4a452159-815d-4a86-90d6-76d10bd5108e/11-131_Innovation%20Catalysts%20and%20Acc-ES_WEB.PDF. (En anglais seulement)

Muro, Mark, Robert Maxim, et Jacob Whiton. "The robots are ready as the COVID-19 recession spreads." Washington, D.C.: The Avenue, The Brookings Institution, 24 mars 2020. <https://www.brookings.edu/blog/the-avenue/2020/03/24/the-robots-are-ready-as-the-covid-19-recession-spreads/>. (En anglais seulement)

Ngo, Luan, et David West. Évaluation de l'emploi et des dépenses salariales au gouvernement de l'Ontario. Toronto : Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, 25 juillet 2018. <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/Gov-Employment-and-Wage-Expense>.

Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. « Programme stratégique d'infrastructure économique » (page Web). Programmes. Mise à jour en 2020. <https://nohfc.ca/fr/pages/programmes/strategie-economique-infrastructure-program>.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Je choisis l'enseignement! Toronto : Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. https://www.oct.ca/-/media/PDF/Thinking%20About%20Teaching/tabat_f.pdf.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario, Division de l'information. (Juin 1967). Documents de base ayant trait aux collèges d'arts appliqués et de technologie. Toronto : William G. Davis.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). « Canada Shows Highest Level of Tertiary Education Attainment, Says OECD » (page Web). Accueil OCDE, Canada. Mise à jour le 9 septembre 2014. <https://www.oecd.org/canada/eag2014ca.htm>. (En anglais seulement)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Aucune date. Niveau de formation des adultes – Inférieur au 2e cycle du

secondaire/Supérieur/2e cycle du secondaire, % des 25-64 ans, 2018 (tableau). Données de l'OCDE Data (base de données). Dernière mise à jour en 2020. OCDE (2020), Niveau de formation des adultes (indicateur). <https://data.oecd.org/eduatt/niveau-de-formation-des-adultes.htm>.

Ouellet, Valérie. « 40% of Ontario full-time post-secondary students granted free tuition, CBC analysis shows ». Canadian Broadcasting Corporation, 4 février 2019. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-schools-tuition-data-1.5003005>. (En anglais seulement)

Horizons de politiques Canada (Horizons). L'avenir du travail : Cinq facteurs qui changent la donne. Ottawa : Sa Majesté La Reine du chef du Canada, juin 2019. <https://horizons.gc.ca/fr/2019/06/20/lavenir-du-travail-cinq-facteurs-qui-changent-la-donne/>.

Poloz, Stephen S. « Le marché de l'emploi d'aujourd'hui et l'avenir du travail ». Discours prononcé lors de la Conférence David Dodge sur les finances publiques de 2018, Kingston (Ontario), mars 2018. https://www.banqueducanada.ca/2018/03/marche-emploi-aujourd'hui-avenir-travail/?_ga=2.131129225.763269736.1597785235-1050157570.1597785235.

Resei, Christoph, Christian Friedl, Thomas Staubitz, Hasso Plattner et Tobias Rohloff. Micro-Credentials in EU and Global. Graz : Corship corporate edupreneurship; Erasmus+ Programme of the European Union; Key Action 2; Knowledge Alliance, 17 juillet 2019. https://www.corship.eu/wp-contenu/uploads/2019/07/Corship-R1.1c_microcredentials.pdf. (En anglais seulement)

Restaurants Canada. « The COVID-19 Effect on the Foodservice Industry » (infographique). Toronto : Restaurants Canada, mars 2020. <http://www.restaurantscanada.org/wp-contenu/uploads/2020/04/Restaurants-Canada-COVID-19-Infographic-scaled.jpg>. (En anglais seulement)

Robson, David. « Online learning: how to acquire new skills during lockdown ». The Guardian, 19 avril 2020. <https://www.theguardian.com/education/2020/apr/19/online-learning-how-to-acquire-new-skills-during-lockdown>. (En anglais seulement)

Sarkaria, Prabmeet Singh. Mieux servir la population, faciliter les affaires. Toronto : Ouvert aux affaires (gouvernement de l'Ontario), 28 octobre 2019. https://files.ontario.ca/books/bpbb2019-fre-final-web_final-s.pdf.

Sattler, Peggy, et Julie Peters. Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le point de vue des finissants. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de

l'enseignement supérieur, 2013. http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/HEQCO%20WIL%20Graduating%20Students%20Phase%20II_FR.pdf

Samuels, Alana. "Robots Will Transform Fast Food: That might not be a bad thing." The Atlantic, January/February 2018. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2018/01/iron-chefs/546581/>. (En anglais seulement)

Sigelman, Matt. The Future of Work and Preparing Students for the Workforce. Boston: Burning Glass Technologies, July 2019. (En anglais seulement)

Sirkin, Harold L., Michael Zinser et Justin Ryan Rose. The Robotics Revolution: The Next Great Leap in Manufacturing. Boston: The Boston Consulting Group (BCG), septembre 2015. https://image-src.bcg.com/Images/BCG_The_Robotics_Revolution_Sep_2015_tcm74-59492.pdf. (En anglais seulement)

Speer, Sean, Weseem Ahmed et Lorenzo Gonzalez. « To fight regional economic disparity, Ontario needs Opportunity Zones ». The Globe and Mail, 14 novembre 2019. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-to-fight-regional-economic-disparity-ontario-needs-opportunity-zones/>. (En anglais seulement)

St. Lawrence College. Fact Sheet: Demonstrating the Value of St. Lawrence College of Applied Arts and Technology." Moscow, ID: Economic Modeling Specialists Intl., mai 2014. <https://www.stlawrencecollege.ca/about/college-reports-and-policies/economic-impact-study/>. (En anglais seulement)

Stackhouse, John, Jill Borra, Anna Klimbovskaia et Andrew Aulthouse. Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations. Toronto : Banque Royale du Canada (RBC), mars 2019. https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom_FR.pdf.

Statistique Canada, catalogue no 11-001-x. Enquête sur la population active, avril 2020. Ottawa : Statistique Canada, 8 mai 2020.

Statistique Canada. « La distance serait-elle une entrave à l'accès aux études postsecondaires? » (page Web). Questions d'éducation. Mise à jour le 1er décembre 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/200404/6854-fra.htm>.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 14-10-0106-01 – « Emploi et taux de chômage, données annuelles, centres de population et régions rurales (tableaux) ». CANSIM (base de données). Mise en jour en 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010601>.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 14-10-0108-01 – « Emploi selon la catégorie de travailleur et l'industrie, données annuelles, centres de population et régions rurales (x 1 000) » (tableau). CANSIM (base de données). Mise en jour en 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010801>.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 14-10-0108-01 – « Emploi selon la catégorie de travailleur et l'industrie, données annuelles, centres de population et régions rurales (x 1 000) » (tableau). CANSIM (base de données). Mise en jour en 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010801>.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 14-10-0327-01 – « Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles » (tableau). CANSIM (base de données). Mise en jour en 2019. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032701&request_locale=fr.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 14-10-0355-02 – « Emploi selon l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées (x 1 000) » (tableau). CANSIM (base de données). Mise en jour en avril 2020. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035501&request_locale=fr.

Statistique Canada. Aucune date. Tableau 37-10-0011-01 – « Effectifs postsecondaires, selon le domaine d'études, le régime d'études, le type de programme, le genre de sanction d'études et le genre de la personne » (tableau). CANSIM (base de données). Mise en jour en 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710001101>.

Steeve, Jamison, Dorinda So, Christopher Mack, Margaret Campbell, Jacob Greenspon et Weseem Ahmend. Teaching for Tomorrow: Building the necessary skills today. Working Paper 33, Institute for Competitiveness & Prosperity, Toronto (Ontario), septembre 2018. https://www.competeprosper.ca/uploads/2018_WP33_Teaching_for_tomorrow.pdf. (En anglais seulement)

Stuart, Terry, Bill Currie, Jonathan Goodman et Glenn Ives. L'ère des perturbations – Les entreprises canadiennes sont-elles prêtes? Toronto : Deloitte (Série L'avenir du Canada), avril 2015. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/insights-and-issues/ca-fr-perspectives-et-enjeux-daffaires-lavenir-de-la-productivite-2015.pdf>.

Stuckey, James, et Daniel Munro. A Looming Skills Gap Threatens Ontario's Future (infographique). Ottawa : Le Conference Board du Canada, juin 2013. <https://www.conferenceboard.ca/infographics/skills-gap-info.aspx>. (En anglais seulement)

Stuckey, James, et Daniel Munro. The Need to Make Skills Work: The Cost of Ontario's Skills Gap. Ottawa: Le Conference Board du Canada, juin 2013. https://www.otec.org/Files/pdf/Need_to_Make_Skills_Work_Report_June_2013.aspx. (En anglais seulement)

« Taking Action for Canada: Jobs and Skills for the 21st Century ». Preliminary survey report: the skill needs of major Canadian employers. Ottawa : Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), janvier 2014. <http://www.ceocouncil.ca/wp-content/uploads/2014/01/Preliminary-report-on-skills-survey-Jan-20-2014-2.pdf>. (En anglais seulement)

Municipalité d'Oro-Medonte. « Simcoe County Economic Development Map » (page Web). Business, Business Resources, Local Business Community, Major Employer. Page consultée en mai 2020. <https://www.oro-medonte.ca/business/business-resources/local-business-community/major-employers>. (En anglais seulement)

Trick, David. Les ententes de transfert des crédits du collège à l'université et l'enseignement universitaire de premier cycle : l'Ontario dans un contexte pancanadien et international. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 2013. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Transfer%20Arrangements%20Trick%20FR.pdf>.

University of Toronto Libraries. U of T Chronology (page Web). Heritage U of T. Page consultée en mai 2020. <https://heritage.utoronto.ca/exhibits/chronology>. (En anglais seulement)

Vandermeer, Nate. « Ontario colleges can now offer 4 year nursing degrees ». CTV News Ottawa, 14 février 2020. <https://ottawa.ctvnews.ca/ontario-colleges-can-now-offer-4-year-nursing-degrees-1.4812014>. (En anglais seulement)

Zuccato, David. Sault College Annual Report: 2017-2018 Fiscal Year. Sault Ste. Marie : Collège Sault, 2018. <https://www.saultcollege.ca/AboutUs/PDF/Reports/2017-2018%20Annual%20Report.pdf>. (En anglais seulement)