

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

APERÇU PRELIMINAIRE DES DEFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE DU CANADA



Le projet est le fruit d'une collaboration entre la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, de Prism Economics and Analysis et de l'Automotive Policy Research Centre.

Novembre 2019

futureautolabourforce.ca

CE RAPPORT a été préparé pour le projet d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie automobile.

L'objectif du projet d'IMT dans l'industrie automobile est d'aider les intervenants à mieux comprendre ce marché du travail. Le projet permettra de réaliser des analyses et des prévisions validées par l'industrie de l'offre et de la demande de travailleurs, par régions et par professions, ainsi que des profils de compétences pour les métiers spécialisés et d'autres professions clés de l'industrie automobile, à l'intention notamment des entreprises d'assemblage d'automobiles, des fabricants de pièces et des entreprises technologiques qui approvisionnent l'industrie. Le projet permettra également de scruter diverses tendances du marché du travail dans l'industrie, en plus de faciliter les discussions entre intervenants sur la façon de pallier les pénuries de compétences prévues et de relever autres défis dans ce marché. On attend pour résultat une IMT régionale enrichie qui aidera les collègues, les employeurs, les décideurs et d'autres intervenants à prendre des mesures concrètes pour pallier ces pénuries et pour relever ces défis.

Ce projet est financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

(FOCAL) Initiative, futureautolabourforce.ca

Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi : cstec.ca

Prism Economics and Analysis : prismeconomics.com

Automotive Policy Research Centre : automotivepolicy.ca

Novembre 2019



TABLE DES MATIÈRES

RESUME.....	3
INTRODUCTION	5
METHODOLOGIE.....	6
PRINCIPAUX DEFIS ET OBSTACLES	7
La démographie du Canada	7
Technologies émergentes et industrie 4.0.....	8
De l'école au travail	9
Diversité de la main-d'œuvre	11
Immigration	12
Information sur le marché du travail (IMT).....	14
Infrastructure : Logement et transport.....	14
Segmentation des compétences et des salaires	15
DISCUSSION PLUS PUSSEE ET CONCLUSION	17
RÉFÉRENCES	18
ANNEXE A. LISTE DES EMPLOYEURS PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS.....	20
Fabricants automobiles.....	20
Autres intervenants sectoriels et organisations non gouvernementales	21

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1. Pourcentage de la population active âgée de 55 ans et plus dans le secteur de la fabrication.....	7
--	---

RESUME

Le présent rapport résume nos constatations préliminaires au sujet des défis du marché du travail auxquels sont confrontés les employeurs du secteur automobile canadien et fait partie du projet d'information sur le marché du travail (IMT), qui représente un effort commun de la Coalition canadienne de la formation et de l'emploi (CSTEC), de Prism Economics (Prism) et de l'Automotive Policy Research Centre (APRC). Lorsque le projet prendra fin, il aura produit des prévisions régionales validées par l'industrie de l'offre et de la demande pour les professions clés de l'industrie, des rapports sur les différentes tendances du marché du travail, mobilisé l'industrie et diffusé largement ses conclusions. Il est important de noter que le projet donne une définition assez large de l'industrie afin d'y intégrer sa chaîne d'approvisionnement étendue et complexe et d'illustrer l'importance économique du secteur considérant le nombre d'emplois qui dépendent de la réussite du secteur.

Ce rapport se fonde sur notre revue des publications des gouvernements, des groupes de réflexion, des employeurs et des associations de l'industrie qui ont mis en évidence les pénuries anticipées de certaines professions sur le marché du travail et les ont attribuées à des facteurs démographiques et liés à la population active, et de divers rapports qui se penchent sur l'avenir de l'industrie automobile au Canada. Ce rapport prend également appui sur les commentaires préliminaires reçus dans le cadre de nos premières consultations auprès des représentants et des intervenants de l'industrie.

Au cours des derniers mois, nous avons mobilisé de manière formelle et informelle un large éventail d'entreprises de l'industrie automobile, des grandes entreprises d'assemblage d'automobiles aux fabricants de pièces de petite et de moyenne taille, ainsi que d'autres intervenants de l'industrie. Bon nombre des problèmes soulignés dans le cadre des nombreuses études sur le marché du travail canadien que nous avons analysées concernant les répercussions des technologies perturbatrices, des changements démographiques et des déséquilibres des compétences ont été confirmés par les employeurs du secteur au cours de nos conversations. Plusieurs thèmes importants sont ressortis :

1. Les fabricants automobiles reconnaissent que leur main-d'œuvre est vieillissante. Les retraites représentent déjà une préoccupation urgente et le défi devrait s'intensifier considérablement au cours des cinq à dix prochaines années. Cela vaut tant pour les métiers spécialisés que pour les travailleurs de la production.
2. Dans la plupart des régions de fabrication de véhicules automobiles du Canada, la concurrence pour les travailleurs qualifiés (au sein d'un même secteur ou entre plusieurs industries, comme avec celles de la construction et des services publics) est intense. Les jeunes et les nouveaux diplômés demeurent une importante source de recrutement, mais les fabricants automobiles doivent de plus en plus se tourner vers d'autres bassins de main-d'œuvre pour dénicher des talents.
3. De nombreux représentants de l'industrie avec qui nous avons discuté sont d'avis que les difficultés de recrutement du secteur de la fabrication de véhicules automobiles sont accentuées par de fausses idées sur les conditions de travail et les possibilités de carrière. Les participants nous ont mentionné que le secteur bénéficierait des efforts visant à améliorer et à mieux comprendre la situation des jeunes, des parents et du système scolaire en ce qui a trait aux compétences requises et aux possibilités de carrière dans le secteur automobile.

4. Aussi, à mesure que le secteur de la fabrication des véhicules automobiles s'automatise et se robotise, il devient essentiel d'améliorer l'adéquation entre l'enseignement postsecondaire et les exigences en matière de compétences du secteur, à la fois techniques et générales. La plupart des fabricants automobiles ont exprimé la nécessité de renforcer les liens et les partenariats entre l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement.
5. Les professionnels des ressources humaines du secteur de la fabrication des véhicules automobiles ont souvent mentionné les coûts de logement et des transports en commun comme des obstacles au recrutement et au maintien en poste des employés. Bien que ces problèmes ne représentent pas une surprise dans les grandes régions urbaines, ils ont également été soulevés par diverses entreprises dans les petites collectivités.

Au cours des deux prochaines années, au fur et à mesure de l'avancement du projet, nous continuerons d'analyser les défis et les obstacles liés au marché du travail de la fabrication de véhicules automobiles.

INTRODUCTION

À cause de la récente vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers, la croissance de la population active canadienne tend à demeurer minime, à + 0,2 % pour les 10 prochaines années (CBC, 2019 ; BDC, 2018). La croissance économique continue au Canada et la baisse record du taux de chômage indiquent que le marché du travail sera tendu. De récentes études portant sur le marché du travail canadien montrent que, en moyenne, 40 % des employeurs canadiens affirment avoir des difficultés à embaucher de nouveaux employés (Manufacturiers et Exportateurs du Canada [MEC], 2017). Dans un rapport publié en 2018 par la Banque de développement du Canada (BDC), parmi tous les autres secteurs interrogés, c'est le secteur manufacturier qui connaît le plus de difficultés à recruter de nouveaux employés : 56 % des entreprises de fabrication sondées mentionnent des difficultés à trouver de nouveaux employés (BDC, 2018). En outre, selon les entreprises interrogées par MEC, les deux professions présentant les pénuries les plus préoccupantes en 2016 et 2017 étaient les travailleurs de la production qualifiés et les manœuvres généraux ; 63 % et 45 % des employeurs, respectivement, déclarent faire face à des pénuries actuelles pour ces professions. D'ici 2022, 75 % des entreprises s'attendent à vivre des pénuries de travailleurs de la production qualifiés, et 38 %, de manœuvres généraux (MEC, 2017).

Certains articles suggèrent que les pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans les professions manufacturières, peuvent nuire à la croissance des entreprises, ce qui peut entraîner un ralentissement des taux de croissance économique au Canada. Cela peut engendrer une perte de compétitivité du marché canadien et, par la suite, créer un milieu peu attrayant pour les entreprises (Chambre des communes, 2012).

Notre analyse indique que certaines stratégies ont été mises en œuvre pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Ces méthodes comprennent l'amélioration de l'efficacité des processus (simplification des processus, augmentation de l'utilisation efficace des machines par employé, automatisation des processus), ainsi que l'augmentation du nombre d'heures de travail et des efforts de maintien en poste des employés actuels, notamment des employés chevronnés (BDC, 2018).

METHODOLOGIE

L'objet de ce document de travail est de répertorier et d'étudier les défis en matière de main-d'œuvre auxquels fait face le secteur canadien de l'automobile grâce à une vaste analyse des publications et de divers autres documents. Nous avons résumé et rassemblé les résultats antérieurs de ces études et rapports selon des thèmes afin de mieux comprendre la dynamique du déficit de compétences dans le secteur de l'automobile. Nous avons mené des entrevues semi-structurées avec plusieurs membres du personnel des ressources humaines d'entreprises automobiles afin de vérifier plusieurs hypothèses et de mieux comprendre les défis en matière de compétences dans le secteur ainsi que la forme que prennent ces problèmes dans les régions où les fabricants automobiles sont nombreux. Ces discussions ont été complétées par des consultations régionales effectuées auprès des représentants des usines de fabrication de véhicules automobiles, des associations industrielles, des agences de développement économique et de la main-d'œuvre, et des établissements d'enseignement. Au total, nous avons mobilisé plus de cinquante employés des ressources humaines et de l'exploitation représentant trente employeurs différents au sein de l'industrie automobile dans son ensemble.

L'un des objectifs de ce projet triennal est de fournir des solutions aux lacunes ciblées en matière de compétences et aux pénuries de main-d'œuvre pour l'industrie, le corps professoral et les décideurs. À cette fin, ce document de travail résume certains des défis complexes auxquels doit faire face le secteur de l'automobile. Il s'agit d'une première étape importante dans l'élaboration de solutions susceptibles de répondre aux besoins futurs du marché du travail et en ce qui a trait aux compétences du secteur.

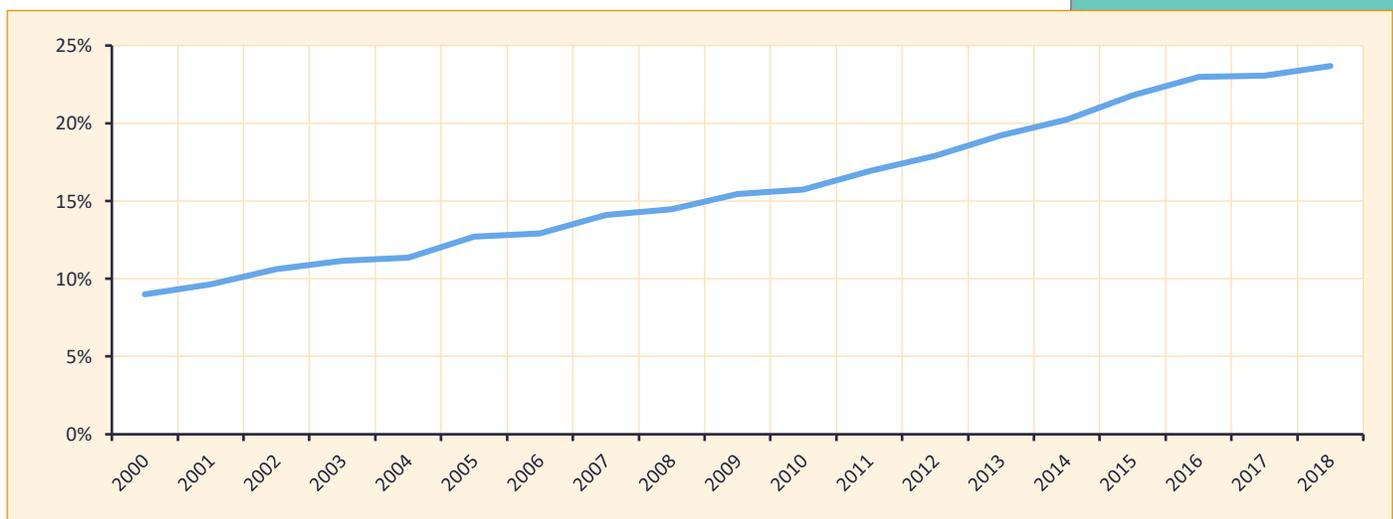
PRINCIPAUX DEFIS ET OBSTACLES

À la suite de nos premières consultations et de notre analyse des publications, nous avons ciblé les défis suivants.

LA DEMOGRAPHIE DU CANADA

Le Canada est un pays développé composé d'une population vieillissante et qui affiche un faible taux de fécondité. Depuis l'an 2000, le pourcentage de la population active âgée de 55 ans et plus dans le secteur manufacturier a plus ou moins triplé. De plus, d'ici 2031, le nombre de Canadiens « en âge de travailler » (soit de 18 à 64 ans) pour chaque personne âgée au Canada devrait chuter à 2,7 contre 4,9 en 2011 (Chambre des communes, 2012). Ces changements démographiques entraîneront un ralentissement de la croissance de la population active au cours des prochaines années. Il ne fait aucun doute que l'industrie automobile est confrontée à l'érosion d'une génération de main-d'œuvre hautement expérimentée et devra relever divers défis pour réaliser des transitions sans heurts. La figure 1 présente l'augmentation récente de la population active de 55 ans et plus dans le secteur de la fabrication depuis l'an 2000 (Statistique Canada).

FIGURE 1.
Pourcentage de la population active âgée de 55 ans et plus dans le secteur de la fabrication



Bien que l'ampleur du défi démographique varie quelque peu selon la profession, pratiquement toutes les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles avec lesquelles nous avons discuté ont exprimé de sérieuses préoccupations au sujet de l'âge de leur effectif. La plupart des employeurs, en particulier ceux à l'extérieur du Golden Horseshoe, ont déjà des défis importants à surmonter relativement aux départs à la retraite de travailleurs qualifiés et de production. De plus, les employeurs s'attendent à une intensification de la vague de départs à la retraite au cours de la prochaine décennie. Trouver des stratégies pour remplacer ou conserver les compétences et l'expérience des employés qui prendront leur retraite est une priorité pour la plupart des entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles et est

Source : Statistique Canada ;
Caractéristiques de la population
active selon l'industrie, données
annuelles, 14-10-0023-01
(anciennement CANSIM 282-0008)

considéré comme un problème à la fois immédiat et à long terme. Les entreprises ont également formulé les commentaires suivants :

- De nombreux fabricants de véhicules automobiles affichent un effectif composé en grande partie de travailleurs de plus de 45 ans. Plusieurs sociétés ont noté que plus de 20 % de leurs employés ont plus de 60 ans. Il n'est pas rare que des employés de la production travaillent jusqu'à 70 ans.
- Le défi consistant à remplacer les travailleurs âgés est aggravé par l'intérêt des jeunes qui semble moindre que celui de leurs prédécesseurs pour les emplois en fabrication de véhicules automobiles. Les employeurs ont mentionné que c'est notamment le cas pour les métiers spécialisés (mécaniciens de chantier, mécaniciens industriels, électriciens industriels, machinistes généraux, outilleurs-ajusteurs), les superviseurs et le personnel de la production.
- Les stratégies de gestion des départs à la retraite actuels et imminents varient. Certains fabricants modifient les descriptions de poste, les responsabilités et les horaires de travail afin d'encourager les travailleurs âgés à rester au travail et pour les soutenir. D'autres entreprises déploient progressivement la technologie et l'automatisation pour remplacer les retraités. Quelques entreprises font appel à des retraités « selon le besoin », à titre d'entrepreneurs indépendants pour orienter ou former de nouvelles recrues. Enfin, les employeurs du secteur de la fabrication de véhicules automobiles de toutes les régions ont reconnu que les défis liés au recrutement sont suffisamment graves pour justifier une discussion sur les stratégies sectorielles et les politiques gouvernementales à l'échelle régionale, provinciale et nationale.

TECHNOLOGIES EMERGENTES ET INDUSTRIE 4.0

L'évolution rapide des technologies émergentes, l'intégration de l'automatisation et les stratégies de développement de progiciel de gestion intégré (PGI ou ERP en anglais) en milieu de travail représentent des défis pour la main-d'œuvre actuelle ainsi que pour les demandeurs d'emploi. Ces développements technologiques rapides dans le milieu de la fabrication obligent les employés actuels à mettre à jour leurs compétences de manière constante (Deloitte, 2018). Les professions traditionnelles de production peuvent être modifiées en des professions plus spécialisées nécessitant un ensemble unique, multiple ou flexible de compétences à perfectionner (Yates & Holmes 2019). Cela pourrait également affecter la profession de manoeuvre général pour laquelle une ou plusieurs compétences supplémentaires pourraient être nécessaires afin d'exercer les fonctions liées au poste. Les employeurs peuvent également s'attendre à ce que ceux qui font partie de la population active occupée améliorent leurs compétences dans leur temps libre.

De plus, pour les emplois de premier échelon, les défis résident dans la capacité des employés à transférer leurs compétences au moment de la transition de l'école au marché du travail. Bien qu'ils puissent avoir acquis des compétences pertinentes et à jour selon les emplois recherchés sur les bancs de l'école, les technologies perturbatrices peuvent provoquer des changements sur le lieu de travail, rendant certaines compétences obsolètes en peu de temps. De plus, les chercheurs d'un premier emploi possèdent de moins en moins les compétences nécessaires pour gérer les changements et les perturbations à long terme dans une industrie ou un secteur en évolution rapide. Cette situation pourrait conduire les employeurs à rechercher des candidats ayant un parcours plus adapté et qui comptent davantage d'années d'expérience pour pourvoir des postes de premier échelon (Chambre des communes, 2012).

Les répercussions de la robotique, de l'automatisation et de la numérisation des processus de production dans la fabrication et l'assemblage de pièces de véhicules automobiles ont été mentionnées tout au long de nos discussions avec les fabricants de véhicules automobiles et les associations de l'industrie. Les effets de la technologie émergente sur la main-d'œuvre du secteur automobile varient considérablement d'une entreprise à l'autre, en fonction de la quantité et du type de technologie déployée. Malgré cette variabilité, plusieurs points saillants sont ressortis de nos conversations avec les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles. Les voici :

À maintes reprises, les nouvelles technologies obligent les entreprises à augmenter le nombre d'employés qualifiés pour la production de véhicules et de pièces automobiles. De nombreuses entreprises ont indiqué qu'elles devront recruter des mécaniciens de chantier, des opérateurs CNC, des outilleurs-ajusteurs et des techniciens industriels supplémentaires dans un avenir proche.

- Des représentants de diverses sociétés de fabrication de véhicules automobiles ont évoqué le nouveau métier de « technologue en automatisation » pour gérer et résoudre les problèmes sur les chaînes de production automatisées. Souvent, les titulaires de ces postes sont formés à l'interne, mais de nombreuses entreprises recrutent constamment des employés ayant les compétences et les aptitudes nécessaires pour travailler avec de nouveaux processus de production.
- Les changements causés par l'automatisation sont moins évidents chez les travailleurs de la production. Diverses entreprises diminuent progressivement le nombre de travailleurs de la production à mesure que de nouvelles technologies sont déployées dans l'usine ; il convient toutefois de noter que certaines entreprises avec qui nous avons discuté n'ont pas de plan immédiat pour introduire de nouvelles formes d'automatisation majeures.
- L'évolution des compétences requises pour les manœuvres généraux et les travailleurs de la production provoquée par l'automatisation varie également selon les entreprises. Certains fabricants ont exprimé la nécessité pour les travailleurs de la production d'acquérir de meilleures compétences en résolution de problèmes et d'autres compétences polyvalentes, et plusieurs ont mentionné que ce travail nécessiterait probablement encore une bonne condition physique et de la dextérité.

DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL

L'analyse des publications et les consultations auxquelles nous avons participé ont fourni de nombreuses données probantes qui montrent que les employeurs du secteur de la fabrication estiment que les nouveaux diplômés ne sont pas prêts à occuper un emploi et que l'emploi manufacturier et les métiers spécialisés ne sont pas suffisamment promus comme possibilités de carrière. Des publications suggèrent également que certains employeurs ne sont pas suffisamment disposés à fournir une formation en cours d'emploi pour les postes de premier échelon. Malgré ces défis, de nombreux employeurs ont indiqué qu'ils entretiennent des relations de travail productives avec les enseignants et qu'ils souhaitent les renforcer.

Les rapports de MEC suggèrent qu'il existe un écart entre les compétences acquises tout au long des études et les compétences requises pour un emploi. Les étudiants ont rarement accès à de l'équipement qui leur permettrait de perfectionner leurs compétences et leur préparation aux défis du travail, et ils ne sont pas exposés à des activités ni à des expériences qui suscitent leur curiosité sur les carrières en fabrication (MEC, 2017). Les industries modernes, en particulier le domaine hautement dynamique de la fabrication de pointe, requièrent désormais des employés dotés de

compétences flexibles qui leur permettront d'innover et de s'adapter à des environnements de travail en évolution rapide. Ces compétences peuvent être acquises à toutes les étapes de la formation et peuvent aider l'employé à s'adapter aux changements à long terme et aux défis du secteur de la fabrication.

De plus, au cours de leur première année d'études, les étudiants ne sont pas souvent encouragés à envisager des cheminements de carrière dans le secteur manufacturier. Les emplois de cette industrie sont souvent perçus comme exigeants et dangereux et les milieux de travail qui s'y rattachent, comme des environnements sales (MEC, 2017). Il existe un préjugé en éducation qui prépare les étudiants à des carrières « professionnelles » et peut-être mieux rémunérées et moins exigeantes physiquement. Ces fausses idées, parmi d'autres, sur le secteur de la fabrication pourraient limiter l'engagement des jeunes et des femmes dans ces industries.

Un récent rapport de la Chambre des communes montre que de nombreux employeurs ne sont pas disposés à offrir une formation en cours d'emploi, même pour les emplois de premier échelon, et que les nouveaux diplômés manquent de compétences ou d'expérience pertinentes pour l'industrie (Chambre des communes, 2012).

Certaines publications suggèrent que l'essor de la technologie et de l'automatisation pourrait modifier, voire éliminer certaines professions et que l'on pourrait connaître une augmentation de la demande de professions qualifiées et une baisse de la demande d'employés qui effectuent des tâches semi-qualifiées répétitives (Yates et Holmes, 2019). Cette incertitude et la crainte que les compétences deviennent progressivement inutiles ou désuètes au fil du temps pourraient dissuader les jeunes de choisir une carrière dans la fabrication.

D'autres articles indiquent que certains emplois de production ne sont pas autant valorisés par la société que les emplois professionnels ou nécessitant plus de compétences techniques. Les personnes semblent accorder plus de valeur à la complexité des tâches qu'à leur exécution, ce qui dissuade encore les jeunes à choisir de tels emplois (Bronson, 2015).

Il nous a également été mentionné que les apprentissages et les métiers spécialisés sont essentiels au secteur de la fabrication et qu'il est crucial de maintenir leur continuité. Cependant, plusieurs problèmes ont été soulevés concernant la disponibilité et les défis liés aux apprentissages et aux métiers spécialisés au Canada. Les participants ont indiqué que l'appui gouvernemental est essentiel pour aider les employeurs à s'assurer que suffisamment de jeunes sont formés pour répondre à la demande. Les répondants ont aussi affirmé que l'existence de subventions et de programmes de formation peut inciter les employeurs à moderniser leurs processus de production et à innover.

De plus, le processus d'inscription aux programmes d'apprentissage est perçu comme un processus complexe qui oblige les jeunes à trouver des employeurs qui acceptent de parrainer leur apprentissage (Ontario, 2019). Les sites Web provinciaux qui favorisent les candidatures collégiales pour les étudiants ne sont pas forcément adaptés aux programmes d'apprentissage (Franklin, 2018). Ces procédures complexes découragent les étudiants et entraînent une diminution du taux de jeunes qui adoptent les métiers spécialisés et, donc, une pénurie subséquente dans ces professions.

Malgré les nombreux défis que présente la transition des jeunes de l'école au travail, de nombreuses entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles avec lesquelles nous nous sommes entretenus nous ont mentionné avoir de bonnes relations avec les

commissions scolaires et les collèges communautaires locaux, et certaines travaillent à nouer des partenariats stratégiques avec les universités. Bien que ces débuts de relations soient positifs, il existe un large consensus sur le fait que les partenariats entre le secteur de la fabrication automobile, les établissements d'enseignement et le gouvernement doivent être renforcés. Les intervenants du secteur nous ont fait part des renseignements suivants au cours de nos discussions :

- De nombreux fabricants automobiles estiment que la perception du système scolaire public envers l'industrie est à la fois désuète et incomplète. Certains ont indiqué que des enseignants ne se rendent pas compte ou ne comprennent pas que le secteur de la fabrication automobile a maintenant besoin d'employés hautement qualifiés pour des professions qui offrent un potentiel de gains importants et une progression de carrière intéressante.
- Les habitudes de travail et les attentes des jeunes ont souvent été évoquées dans les discussions formelles et informelles avec des employeurs du secteur automobile. Certains ont exprimé leur frustration par rapport aux attitudes et aux priorités des jeunes alors que d'autres ont affirmé que c'est aux employeurs de ce secteur que revient la responsabilité de se renouveler pour mieux les recruter.
- L'amélioration des relations employeur-corps professoral peut bonifier le programme d'études afin que ce dernier corresponde davantage aux exigences en matière de compétences de l'industrie.
- Les personnes sondées ont majoritairement reconnu que le système d'apprentissage doit être amélioré dans toutes les régions dans lesquelles nous avons interrogé des entreprises de fabrication automobile jusqu'à présent. De nombreux employeurs ont notamment abordé les éléments suivants :
 - Des efforts plus importants doivent être déployés dans les écoles secondaires et les collèges communautaires pour encourager les jeunes à intégrer le système d'apprentissage.
 - Le système d'apprentissage est trop complexe et ses règlements sont difficiles à comprendre.
 - Une plus grande flexibilité est requise afin de concilier l'apprentissage en classe avec les calendriers de production.
 - Il existe une importante frustration liée à la perte d'apprentis au profit d'autres employeurs et d'autres secteurs après avoir investi du temps et de l'argent pour les former.
 - De nombreuses entreprises recrutent des apprentis à l'interne auprès de leur effectif de production. Cependant, les employés actuels sont souvent réticents à intégrer le système d'apprentissage en raison de préoccupations entourant la perte de revenu pendant une telle formation.
- L'industrie doit travailler de concert avec les établissements d'enseignement et le gouvernement pour susciter l'intérêt à l'égard des possibilités d'emploi dans le secteur automobile et pour expliquer plus clairement les cheminements de carrière accessibles dans le secteur de la fabrication automobile.

DIVERSITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Encourager une participation accrue au marché du travail et à l'emploi de groupes sous-représentés peut contribuer à réduire les pénuries de main-d'œuvre, de façon générale ou ciblée pour certaines professions. Les groupes sous-représentés comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les immigrants, les jeunes et les personnes âgées. Néanmoins, certains défis restent à relever pour accroître les taux de participation et d'emploi de ces groupes. Dans le secteur de la fabrication, le pourcentage de femmes employées dans ces professions est demeuré presque stable, à 28 %, au cours des 20 dernières années (Statistique Canada). Malgré les initiatives des établissements d'enseignement et des organismes pour encourager et accroître la participation des femmes dans des domaines tels que les sciences et l'ingénierie, et malgré l'évolution des perceptions à l'égard de certaines industries, les taux de participation et d'emploi des femmes dans les professions de la fabrication et les métiers spécialisés demeurent faibles.

De plus, les jeunes demeurent un groupe sous-représenté dans l'industrie automobile. Les défis auxquels sont confrontés les jeunes dans le secteur de la fabrication comprennent le manque de compétences et d'expérience pertinentes pour l'industrie, la baisse des salaires de premier échelon, l'image de l'industrie et leurs aspirations professionnelles (Les femmes, les jeunes et les Autochtones dans l'industrie automobile du Canada, 2019). Ces facteurs, entre autres, contribuent à la complexité de l'intégration des jeunes dans le secteur.

Enfin, tel que l'indique le rapport susmentionné, les Autochtones sont un groupe bien représenté dans le secteur de la fabrication automobile (dans certaines régions), mais il existe relativement peu de programmes en place qui encouragent et qui aident les Autochtones à accéder à des carrières dans le secteur de la fabrication.

Compte tenu des pénuries de main-d'œuvre et de compétences auxquelles sont confrontées les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles, les employeurs souhaitent fortement diversifier leur main-d'œuvre et sont prêts à déployer les efforts nécessaires. Plus particulièrement, les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles ont mentionné les éléments suivants :

- Il est nécessaire d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers spécialisés et les professions de production. Plusieurs fabricants ont soulevé l'importance de travailler en collaboration avec le gouvernement et les établissements d'enseignement afin de promouvoir les métiers spécialisés auprès des femmes et de créer des bassins de talents dans le secteur de l'automobile. Bien que ces efforts commencent à porter leurs fruits dans le recrutement et le maintien en poste des femmes, le secteur convient que la parité entre les sexes est encore loin d'être atteinte et que d'autres mesures sont nécessaires.
- Les représentants de certains employeurs ont évoqué les résultats positifs obtenus lorsqu'ils ont travaillé avec des services d'emplois spécialisés dans le travail avec des personnes en situation de handicap. Ces entreprises (et d'autres) ont estimé qu'elles devaient reproduire et accentuer ces efforts.
- Bien que les réponses varient selon les régions, plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils travaillent de plus en plus avec des groupes autochtones, des établissements d'enseignement et des centres de formation à des fins de recrutement et pour appuyer le maintien en emploi.

IMMIGRATION

Il est évident qu'il existe d'importantes possibilités de pallier les pénuries dans certaines professions du secteur automobile en faisant appel aux personnes immigrantes. Cependant, selon la BDC, l'embauche d'immigrants est la stratégie la moins susceptible d'être choisie par les employeurs pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre. Malgré les préférences des entreprises, l'écart du taux de chômage entre les résidents « nés au Canada » et les « résidents permanents » s'amenuise, passant d'une différence de 2 % en 2010 à 0,5 % en 2017. Il subsiste néanmoins des défis et des obstacles importants qui nuisent aux immigrants dans leur recherche d'emploi au sein des secteurs en pénurie de main-d'œuvre (BDC, 2018).

Le système d'immigration canadien semble exiger des candidats des niveaux de scolarité élevés ou des années d'expérience dans une certaine profession afin d'être admis dans le bassin de candidats. Ces programmes d'immigration, qui apportent une main-d'œuvre hautement qualifiée, ne répondent pas à la forte demande d'emplois de premier échelon ou semi-qualifiés des PME (petites et moyennes entreprises) et des grandes entreprises. Cela entraîne des écarts entre les qualifications des nouveaux immigrants et les besoins de l'industrie, contribuant ainsi aux pénuries de main-d'œuvre.

De plus, les employeurs sont parfois confrontés à certaines difficultés lorsqu'il s'agit d'évaluer avec précision et équité l'expérience, les compétences, les diplômes et les certifications obtenus à l'étranger. Il est souvent ardu pour les employés de faire correspondre les réalisations, la formation et l'expérience des nouveaux arrivants avec des équivalents canadiens. Dans d'autres professions, il est également difficile d'embaucher des immigrants, car ils peuvent ne pas posséder les compétences, l'expérience ou la formation nécessaires à un emploi. En outre, il est important de prendre en considération le temps nécessaire pour que les certificats et les diplômes obtenus à l'étranger soient évalués et reconnus (EDSC, 2019).

Enfin, la langue peut également représenter un défi pour certains nouveaux arrivants qui ne parlent pas couramment l'anglais ou le français. Les compétences en communication orale et écrite étant requises au moment des processus d'évaluation, les nouveaux arrivants pourraient être moins susceptibles d'être embauchés.

Au cours de nos discussions avec les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles, il était évident que l'immigration et les nouveaux arrivants constituent une source essentielle de travailleurs qualifiés et de production. Voici quelques observations tirées de nos échanges avec les entreprises de fabrication de véhicules automobiles :

- La plupart des fabricants automobiles comptent beaucoup sur les nouveaux arrivants pour combler leurs besoins en main-d'œuvre ; c'est encore plus vrai pour la région du Golden Horseshoe et pour le travail de production.
- Les avis des fabricants automobiles sur les politiques et les niveaux d'immigration varient grandement. Dans certains cas, leurs opinions semblent refléter les besoins en effectif d'une usine et son économie locale. Plusieurs employeurs du secteur automobile confrontés à des défis de recrutement dans les métiers spécialisés estiment que le Canada, la région ou la province devraient intensifier leurs efforts pour recruter des immigrants qualifiés. À l'inverse, plusieurs entreprises connaissant des difficultés de recrutement et de maintien en poste de travailleurs de la production ou de manœuvres généraux ont indiqué que le Canada devrait assouplir les critères de compétences pour ceux qui immigreront au Canada.
- Les efforts visant à reconnaître et à autoriser les titres de compétences étrangers doivent être appuyés davantage par le gouvernement et les établissements d'enseignement. Trop

souvent, les nouveaux arrivants possédant des titres de compétences étrangers doivent être affectés à d'autres postes, car leurs compétences ne correspondent pas aux « compétences concrètes » requises dans l'usine.

INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (IMT)

Avoir des informations précises et accessibles sur le marché du travail joue un rôle central afin de cibler des pénuries de main-d'œuvre particulières ; ces informations peuvent aider les entreprises à élaborer des stratégies d'embauche et à prendre des décisions de dépenses en immobilisations. Selon MEC, les entreprises accordent une grande valeur à la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée et à une main-d'œuvre de qualité au moment de la détermination de l'emplacement de leurs investissements à venir (MEC, 2017). Toutefois, plusieurs questions liées aux données de l'IMT peuvent ajouter à la complexité de la réaction aux pénuries du marché du travail. Les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) attribués aux activités de fabrication automobile pourraient ne pas saisir le spectre plus large de la chaîne d'approvisionnement de la fabrication de véhicules automobiles. D'autres activités de fabrication de pièces automobiles peuvent être répertoriées sous les codes SCIAN qui ne sont pas directement liés à la fabrication automobile. Par conséquent, la réalisation d'analyses et d'études sur le marché du travail pourrait ne pas mener à des résultats précis qui reflètent la totalité de la population active du secteur (Rapport sur les salaires dans l'industrie automobile, 2019). De plus, la faible granularité des données régionales de l'IMT rend plus difficile encore une compréhension claire des pénuries dans des professions spécifiques et étroitement définies.

Aussi, les données de l'IMT en elles-mêmes peuvent également présenter certains problèmes et certaines limites. Garantir l'intégrité et la précision des données est un facteur à considérer au moment de l'utilisation de ces informations dans l'élaboration des politiques et des stratégies (Parkinson, 2019). Pour cette raison, concevoir l'IMT selon des méthodologies rigoureuses et à partir de sources de données crédibles est essentiel à l'objectif ultime de l'utilité des données.

Au cours de nos consultations avec les fabricants automobiles, ceux-ci nous ont indiqué que les données de l'IMT devraient être claires, concrètes et utilisables, et bien que des quantités importantes d'informations puissent actuellement être accessibles sur divers sites Web gouvernementaux ou autres, elles devraient être communiquées et diffusées de manière plus active auprès des intervenants.

INFRASTRUCTURE : LOGEMENT ET TRANSPORT

La disponibilité de la main-d'œuvre dans une région peut être grandement dépendante de divers facteurs liés à la logistique et à la mobilité, qui peuvent aussi représenter des défis et contribuer aux pénuries de main-d'œuvre. Alors que les entreprises semblent implanter leurs usines dans des régions à forte disponibilité en main-d'œuvre (main-d'œuvre expérimentée ou générale), les régions où l'abordabilité du logement est faible présentent un potentiel moindre pour accueillir les employés à faible revenu. Selon une étude récente du Centre canadien de politiques alternatives, un salaire horaire minimum de 20,20 \$ est nécessaire pour avoir les moyens de se loger dans un appartement d'une chambre (en fonction de la moyenne des prix) au Canada (Lundy, 2019). Pour de telles raisons, et compte tenu des variations régionales des prix de location, les employés peuvent avoir à s'éloigner davantage de leur lieu de travail. Les transports en commun peuvent également constituer un obstacle pour les employés qui se rendent à leur travail, car certains sites

industriels peuvent ne pas être desservis par un système de transport en commun (Bono, 2018). Ces lacunes en matière d'accès par les transports en commun peuvent engendrer des difficultés d'embauche, car les candidats peuvent ne pas être en mesure de se rendre à ces emplacements ou de le faire selon les horaires exigés par le lieu de travail de fabrication.

Des problèmes concernant l'abordabilité du logement et les transports en commun ont été soulevés dans le cadre de nos discussions dans les régions et de nos entrevues avec les fabricants automobiles. De manière surprenante, ces préoccupations ne se limitaient pas aux seuls employeurs des grandes régions urbaines. Les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles dans toutes les régions ont indiqué que la pénurie de logements abordables et l'insuffisance de transports en commun nuisent au recrutement et au maintien en poste des employés. Plus précisément :

- Dans certaines régions, le nombre de logements abordables pour les employés du secteur est insuffisant. Cela est particulièrement vrai pour les fabricants automobiles en pleine expansion situés dans des collectivités de taille moyenne.
- Les restrictions de zonage contraignent souvent les fabricants automobiles à s'implanter à la périphérie des villes (et souvent loin des zones résidentielles). Les voies de transport en commun ne desservent pas bien ces aires industrielles et ne sont pas propices au travail par postes. Plusieurs employeurs estiment que les lacunes en matière d'infrastructures de transport en commun ont conduit les travailleurs de la production à quitter leur emploi pour occuper des postes dans le secteur des services, plus centralisé et accessible par les transports en commun.

SEGMENTATION DES COMPÉTENCES ET DES SALAIRES

Les récents développements technologiques dans diverses industries ont mené à des modifications des compétences requises pour de nombreuses professions. Ils ont également entraîné une division de la main-d'œuvre : une main-d'œuvre hautement qualifiée et hautement expérimentée avec des compétences flexibles qui s'oppose à une main-d'œuvre avec des qualifications plus faibles et possédant des compétences limitées (Porter, 2019). Plusieurs études et rapports ont attribué cette bifurcation à l'accélération de l'informatisation et de l'automatisation en milieu de travail. Les employés hautement qualifiés seront aptes à suivre les changements générés par l'automatisation et la technologie en milieu de travail, tout en garantissant une croissance plus élevée de la productivité dans l'industrie grâce à leurs compétences flexibles. Les emplois traditionnels à caractère répétitif continuent d'être appuyés par l'automatisation croissante du milieu de travail, tout en maintenant ou en diminuant ainsi la quantité de main-d'œuvre requise pour effectuer une tâche. Cette scission a également contribué à l'inégalité des revenus. Alors que les salaires des professions plus qualifiées ont augmenté, ceux des emplois moins qualifiés ont stagné ou même baissé (Rapport sur les salaires dans l'industrie automobile ; Aepfel, 2019).

De plus, les candidats à des emplois peu qualifiés éprouvent des difficultés à s'assurer qu'ils possèdent les compétences minimales requises pour les emplois de premier échelon. Ces exigences comprennent notamment l'alphabétisation de base, des compétences en communication et certaines compétences techniques qui pourraient ne pas exiger d'études ou de formation officielles (Chambre des communes, 2012). Pour certains emplois, une bonne condition physique peut être exigée. La capacité de soulever des objets lourds, de se tenir debout pendant de longues périodes, de travailler dans des environnements bruyants et d'effectuer des travaux répétitifs est exigée, en

particulier dans les emplois de production du secteur de la fabrication. Il peut être plus difficile de trouver des candidats possédant ces caractéristiques, car les intérêts des chercheurs d'emploi tendent davantage vers des emplois professionnels moins exigeants sur le plan physique (Forbes, 2018).

Les discussions avec les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles sur les salaires ont été quelque peu limitées, mais plusieurs points ont été mentionnés :

- Les fabricants automobiles doivent relever des défis importants et continus pour concurrencer d'autres secteurs (comme les services publics et la construction) dans le recrutement et le maintien en poste de travailleurs qualifiés. Il existe un consensus parmi les participants que ces secteurs ne sont pas confrontés aux mêmes réalités concurrentielles que les entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles et sont donc en mesure d'offrir des salaires plus élevés.
- Dans certaines situations, les fabricants automobiles estiment perdre des employés de la production et de la main-d'œuvre générale au profit des secteurs de la vente au détail et de l'hôtellerie. Même si les professions du domaine de la fabrication automobile offrent des salaires plus élevés que celles du domaine du commerce de détail et de l'hôtellerie, des représentants de plusieurs employeurs de l'industrie de l'automobile nous ont mentionné que des salaires plus élevés n'étaient pas suffisants pour compenser les fausses idées sur les conditions de travail, les exigences des quarts de travail et le caractère physique associées au secteur de la fabrication.

DISCUSSION PLUS POUSSEE ET CONCLUSION

Bien que les répondants aient affiché un certain désaccord quant à l'ampleur et à la nature des incompatibilités des compétences et des pénuries de main-d'œuvre au Canada, l'analyse des publications menée dans le cadre du projet et les consultations effectuées auprès des entreprises d'assemblage et de fabrication de pièces pour véhicules automobiles indiquent que le secteur fait face à d'importants défis immédiats et à long terme en matière de main-d'œuvre, menaçant sa durabilité et son avenir. Malgré la complexité du secteur, son large éventail d'activités de production et de professions et ses défis liés aux démographies régionales particulières, plusieurs thèmes et problèmes importants, et largement applicables, sont ressortis.

Les fabricants automobiles sont conscients du fait que leur main-d'œuvre est vieillissante et qu'ils connaissent des vagues actuelles et imminentes de départs à la retraite. Cette crise démographique se fait sentir au sein de toutes les professions et régions manufacturières du secteur. Parallèlement, les défis au recrutement d'une main-d'œuvre générale et de travailleurs qualifiés pour l'industrie automobile sont bien réels. Dans la plupart des régions de fabrication de véhicules automobiles du Canada, la concurrence avec d'autres secteurs industriels pour les travailleurs qualifiés est intense. La concurrence pour les travailleurs de la production moins qualifiés pose également problème. Le défi de conserver la main-d'œuvre existante et d'apporter une nouvelle expertise sur le lieu de travail fait partie des priorités des employeurs de l'industrie automobile pour assurer un environnement de production qualifié et durable.

De plus, les intervenants de l'industrie automobile ont convenu que le secteur souffrait d'idées fausses sur les conditions de travail et les possibilités de carrière qu'il offre. Par conséquent, la plupart des fabricants automobiles admettent que le secteur doit élaborer de meilleurs partenariats et de meilleures stratégies en vue d'attirer davantage les jeunes et les chercheurs d'emploi. En outre, à mesure que le secteur de la fabrication automobile évolue vers l'automatisation et la robotique, l'adéquation entre l'enseignement postsecondaire et les exigences en matière de compétences du secteur doit être améliorée. Plusieurs employeurs avec qui nous avons discuté et plusieurs analyses des rapports des associations de l'industrie ont indiqué que cela est particulièrement véridique pour le système d'apprentissage du Canada. Enfin, une offre insuffisante de logements et de transports en commun constitue un obstacle important au recrutement et au maintien en poste d'employés dans les régions où la présence de la fabrication automobile est importante.

Au cours des deux prochaines années, nous continuerons d'explorer ces problèmes liés au marché du travail avec les fabricants automobiles et d'autres intervenants clés. Dans les prochains rapports, nous explorerons et formulerons des solutions concrètes aux défis relatifs à la main-d'œuvre auxquels est confrontée cette industrie d'une importance cruciale.

RÉFÉRENCES

- Aepfel, T., 2019, <http://ide.mit.edu/news-blog/blog/david-ator-tracks-shifting-job-trends>.
- Armstrong, K., M. Parmelee et S. Santifort, « Preparing tomorrow's workforce for the Fourth Industrial Revolution For business: A framework for action », *Deloitte Global*, 2018, www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-preparing-tomorrow-workforce-for-4IR.pdf
- Bono, N. D., « London Transit: Industry out where buses don't run, survey finds », 2017, <https://ifpress.com/2017/10/31/london-transit-industry-out-where-buses-dont-run-survey-finds/wcm/f94afcf9-d0ac-3b5e-56ec-f757eed4afc1>.
- Bronson, B., « Do We Value Low-Skilled Work? », 2015, www.nytimes.com/2015/10/01/opinion/do-we-value-low-skilled-work.html.
- Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, « Pénuries de main-d'œuvre et de compétences au Canada : solutions aux défis actuels et futurs. » 41e législature, première session, 2012, http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/parl/XC67-1-1-411-09-fra.pdf
- CBC News, « Canada's jobless rate fell to 43-year low in May as almost 30,000 new jobs were created », 7 juin 2019, www.cbc.ca/news/business/may-jobs-statscan-1.5166200.
- Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre, « Analyse du marché du travail dans l'industrie automobile : Les femmes, les jeunes et les Autochtones dans l'industrie automobile du Canada », Information sur le marché du travail dans l'industrie automobile, 2019.
- Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, Prism Economics and Analysis et Automotive Policy Research Centre, « Analyse du marché du travail dans l'industrie automobile : Rapport sur les salaires dans l'industrie automobile », Information sur le marché du travail dans l'industrie automobile, 2019.
- Cocolakis-Wormstall, M., « Labour Shortage: Here to Stay. Worker Scarcity in Canada and What Businesses Can Do to Respond », Banque de développement du Canada, 2018, www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/labour-shortage.pdf
- Emploi et Développement social Canada, Gouvernement du Canada, 2019, www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/reconnaissance_titres_etrangers.html
- Franklin, L., « Ontario must address crippling shortage of apprentices », 2018, www.thespec.com/opinion-story/8625451-ontario-must-address-crippling-shortage-of-apprentices
- Hasenfratz, L., « How Ontario can future proof its manufacturing industries », *Globe and Mail*, 2018, www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-how-ontario-can-future-proof-its-manufacturing-industries/
- Lundy, M., « Affordable rental housing is nearly nonexistent for minimum-wage workers, report finds », *Globe and Mail*, 2019, www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-affordable-rental-housing-is-nearly-nonexistent-for-minimum-wage

Manufacturiers et Exportateurs du Canada, « Building a Strong and Skilled Workforce for Growth. Industrie 2030 », 2017, https://cme-mec.ca/wp-content/uploads/2018/11/Doc_Industrie-2030_Building-a-Strong-and-Safe-Workforce.pdf

Ontario, « Embaucher un(e) apprenti(e) », www.ontario.ca/fr/page/embaucher-une-apprentie

Pajula, S. et P. Wellener, « 2018 Manufacturing Skills Gap Study », US Industries, & Deloitte LLP, 2019, www2.deloitte.com/us/en/pages/manufacturing/articles/future-of-manufacturing-skills-gap-study.html

Parkinson, D., « Canada has a skills shortage — but which skills, and where? Lack of data leaves the experts unsure », *Globe and Mail*, 2019, www.theglobeandmail.com/business/article-canada-has-a-skills-shortage-but-which-skills-and-where-lack-of/

Porter, E., « Tech Is Splitting the U.S. Work Force in Two », *New York Times*, 2019, www.nytimes.com/2019/02/04/business/economy/productivity-inequality-wages.html

Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles », tableau : 14-10-0023-01 (anciennement CANSIM 282-0008).

Yates, C. et J. Holmes, « The Future of the Canadian Auto Industry », Centre canadien de politiques alternatives », 2019, www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/02/Future%20of%20the%20Canadian%20auto%20industry.pdf

ANNEXE A. LISTE DES EMPLOYEURS PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS

FABRICANTS AUTOMOBILES

A Raymond Tinnerman Engineered Products
AGS Automotive Systems
Buhler Industries Inc., Winnipeg
Canadian General Tower Ltd.
Cavalier Tool & Manufacturing
CpK Interior Products
FCA Canada
Ford du Canada
La Compagnie General Motors du Canada
Kromet International
MacDon Industries Ltd.
Magna International Inc.
Martinrea Canada
Mechtron Innovations
NFI Group, Winnipeg
Niagara Brakes International
Oakgroup Automotive Corp.
Orlick Industries Ltd.
Plasman Group
Precision Resource Canada
Reko Tool & Mold/Reko Automation
Samuel, Son & Co.
Stackpole International—Powder Metal Division
Tenneco Canada Inc.
Toyota Motor Manufacturing Canada (TMMC)
Toyota Motor Manufacturing Canada Inc.
Trillium Metal Stampings
Windsor Mold Group
Woodbridge Foam

AUTRES INTERVENANTS SECTORIELS ET ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Automotive Parts Manufacturers Association (APMA)
 Canadian Association of Mold Makers (CAMM)
 Canadian Tooling & Machining Association (CTMA)
 Collège Conestoga
 G&S Budd Consulting Ltd
 Halton Industry Education Council (HIEC)
 Institute for Border Logistics and Security (IBLS)
 Magnet
 Manitoba Vehicle Technology Centre Inc. (VTC)
 Ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce de l'Ontario
 Niagara Economic Development Commission
 Ontario Auto Mayors Group
 Ontario East Economic Development Corporation
 Quinte Economic Development Commission
 Red River College
 Skilled Trades Regional Training Centre, Collège St. Clair
 Trillium Network for Advanced Manufacturing
 Trillium Network for Advanced Manufacturing
 UNIFOR
 Ville de Hamilton, Division du développement économique
 Ville d'Oakville, Service du développement économique
 Waterloo Region Manufacturing Innovation Network
 WindsorEssex Economic Development Corporation
 Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin
 Workforce WindsorEssex