



Toronto Training Board  
Commission de Formation de Toronto

# RAPPORT TENDANCES OCCASIONS PRIORITÉS TOP

Janvier 2008

*un membre du*



Réseau des  
Commissions locales  
de l'Ontario

*Champions des solutions au marché du travail de l'Ontario*

La Commission de Formation de Toronto remercie toutes les personnes qui ont participé au processus de préparation du Rapport TOP cette année, de même que celles qui ont assisté aux consultations, rempli le sondage en ligne, validé les renseignements et identifié des partenariats potentiels. Nos partenaires et le conseil d'administration contribuent à donner un sens à notre travail. La CFT reconnaît le soutien généreux de son commanditaire, Service Canada, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2007, et celui d'Emploi Ontario. Les auteurs du Rapport TOP sont Enriketa Dushi, Karen Lior et Saddam Syed. Le présent rapport est produit par la Commission de Formation de Toronto et ne reflète pas nécessairement le point de vue d'un palier de gouvernement ou d'un autre.

# Introduction

---

La Commission de Formation de Toronto (CFT) est un organisme à but non lucratif géré par un conseil d'administration composé de bénévoles. Les membres du conseil représentent les syndicats, les entreprises, le secteur de l'éducation et de la formation, les personnes handicapées, les immigrants/minorités visibles, les femmes, les jeunes et d'autres secteurs de l'économie locale. La Commission a été créée en 1998.

La Commission de Formation de Toronto a pour mandat d'appuyer des emplois durables au sein d'une économie dynamique. Pour ce faire, la CFT :

- se livre à des travaux de recherche et d'analyse sur les tendances du marché du travail, les pénuries de compétences et les possibilités de formation à Toronto.
- élabore des stratégies et favorise l'établissement de partenariats pour répondre aux besoins en formation des travailleurs et des employeurs.
- informe les intervenants (groupes communautaires, formateurs et éducateurs, syndicats, employeurs, gouvernements et médias) des tendances du marché du travail, des possibilités de formation et des stratégies à employer pour parvenir à une adéquation de l'offre et de la demande d'emploi.
- offre à de multiples intervenants des occasions de discuter des problèmes de formation, d'élaborer des stratégies de formation et d'établir des partenariats en matière de formation.
- promeut des stratégies et des politiques gouvernementales qui appuient un accès équitable à des possibilités d'acquisition continue du savoir.

La CFT fait partie du Réseau des Commissions locales de l'Ontario, composé de 21 commissions locales de formation et d'adaptation professionnelle financées par Emploi Ontario. Les commissions travaillent à l'amélioration des conditions du marché du travail local :

- En faisant participer les collectivités à un processus mis en place à l'échelon local pour identifier les tendances, occasions et priorités clés sur le marché du travail local et réagir en conséquence;
- En favorisant un processus de planification locale dans le cadre duquel les organisations communautaires et les établissements conviennent d'initiatives conjointes pour s'attaquer aux problèmes du marché du travail local, initiatives telles que des possibilités de développer des partenariats ou des projets qui répondent aux besoins locaux en matière d'emploi et de formation des résidents, des employeurs, des employés et des chômeurs.

Le marché du travail de Toronto est diversifié, complexe et en pleine transition. Les travailleurs se déplacent dans toute la Région du Grand Toronto (RGT) à la recherche de possibilités d'emploi. La CFT offre un lien essentiel dans le secteur de l'emploi et de la formation en reliant les intervenants à des façons innovatrices de résoudre les problèmes du marché du travail et à des renseignements utiles sur le marché du travail local.

# Sommaire

---

Toronto est la ville canadienne qui compte le plus de sièges sociaux d'entreprises, le plus grand centre d'emploi et la principale adresse commerciale du Canada. Un sixième des emplois canadiens sont établis à Toronto. La ville abrite plus d'entreprises de calibre national et international que n'importe quelle autre ville canadienne et est l'un des principaux centres financiers d'Amérique du Nord. La forte concentration d'activité économique à l'échelon national et international fait de Toronto un centre important de services aux entreprises et assure une croissance soutenue. Entre 2000 et 2005, la croissance de Toronto a dépassé le taux de croissance des deux régions métropolitaines de recensement (RMR) les plus peuplées du Canada, soit Montréal et Vancouver. Toronto se classe parmi les grands centres économiques, au même rang que Chicago et New York.<sup>i</sup>

La diversité de l'économie torontoise joue un rôle clé dans sa prospérité. En 2007, Toronto a été citée par le magazine *Foreign Direct Investment* comme la meilleure ville nord-américaine en ce qui concerne la qualité de la vie. Toronto s'est placée deuxième après Chicago en tant que « ville à l'avenir le plus prometteur » en Amérique du Nord. Toronto est un chef de file international dans le domaine des médias numériques.<sup>ii</sup>

Le Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP) est le point de départ d'un plan d'action fondé sur les tendances et les problèmes actuels du marché du travail local. Le Rapport TOP réunit des renseignements sociaux et démographiques sur Toronto, des renseignements sur le marché du travail actuel et des renseignements relatifs aux problèmes de formation, d'emploi et d'adaptation professionnelle dans la ville de Toronto. Ces problèmes sont identifiés de la façon suivante :

- Par le biais de consultations communautaires organisées par la CFT qui se sont tenues en septembre et en octobre 2007.
- Par le biais d'un sondage en ligne affiché sur Survey Monkey par la CFT. Le sondage était ouvert aux participants du 20 septembre au 12 novembre 2007.
- Par le biais de données supplémentaires obtenues de diverses sources, notamment de Statistique Canada, de la ville de Toronto, d'informateurs clés et d'autres rapports pertinents.

Le Rapport TOP vise les objectifs suivants :

- Identifier les possibilités de créer ou d'amorcer des partenariats qui tiennent compte des priorités du marché du travail et élaborer un plan d'action
- Établir une synthèse du marché du travail local de manière accessible et utile

Par ordre de priorité, les tendances et problèmes importants identifiés par le biais de ce processus sont les suivants :

1. Des niveaux élevés d'immigration à Toronto
2. Des niveaux élevés de chômage chez les jeunes
3. Une disparité croissante des salaires et des revenus
4. Des pénuries de compétences
5. La perte d'emplois dans certains secteurs de la fabrication au profit d'autres parties de la RGT
6. Le vieillissement de la population

La CFT diffuse le Rapport TOP à grande échelle. Nous espérons que les lecteurs trouveront ce document utile tandis qu'ils élaborent des initiatives liées aux problèmes d'emploi et de formation. Pour obtenir de plus amples renseignements et pour consulter la version anglaise du rapport, veuillez visiter notre site Web à [www.ttb.on.ca](http://www.ttb.on.ca).

# Profil de la communauté

Toronto est la ville la plus multiculturelle d'Amérique du Nord. C'est la ville la plus importante du Canada et elle se trouve au cœur de l'une des zones urbaines à la croissance la plus rapide en Amérique du Nord.<sup>iii</sup> Toronto est l'une des six régions métropolitaines du Canada qui compte plus d'un million de gens.<sup>iv</sup>

## Population

Selon le Recensement de 2006, la population de Toronto s'élève à 2 503 281 personnes, ce qui représente 8 % de la population totale du Canada.

### Conclusions :

- Entre les recensements de 2001 et de 2006, la population de Toronto s'est accrue de 21 787 résidents, ce qui constitue une augmentation de 0,9 %. Toronto représentait environ 5 % de la croissance de la population de la RGT et abrite 45 % de la population de la RGT.
- La population de Toronto a connu une croissance plus lente entre 2001 et 2006 qu'entre 1996 et 2001 à 4,0 %. Entre 1991 et 1996, la croissance de la population s'est élevée à 4,8 %.<sup>v</sup>
- On prévoit que d'ici 2011, la population de la ville augmentera de 16 % (soit de 400 000 résidents supplémentaires). La plupart de la croissance sera attribuable à l'immigration internationale.<sup>vi</sup>

## Composition selon l'âge de la population

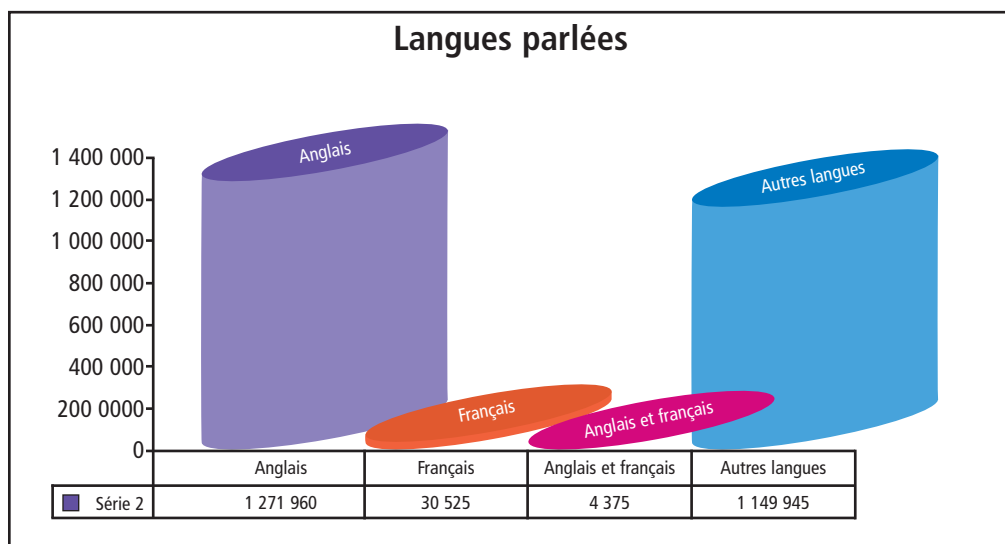
Les données suivantes qui représentent toutes les personnes habitant la ville de Toronto, y compris les résidents non permanents, sont tirées du Recensement de 2006 de Statistique Canada. Les données sont indiquées par rapport à l'endroit où les gens vivent.

Composition selon l'âge de la population	Ville de Toronto		
	Total	Hommes	Femmes
Population totale	2 503 280	1 205 370	1 297 915
De 0 à 14 ans	409 615	210 505	199 115
De 15 à 29 ans	508 905	249 795	259 115
De 30 à 44 ans	611 290	299 215	312 070
De 45 à 59 ans	510 545	244 910	265 635
De 60 à 74 ans	288 460	132 200	156 260
De 75 à 85 ans et au-delà	174 435	68 745	105 705
Âge médian de la population	38,4	37,4	39,3

Source : Statistique Canada. Profils des communautés de 2006<sup>vii</sup>

## Langues

La main-d'œuvre de la ville de Toronto compte 1,4 million de personnes multilingues, ce qui représente un sixième de la main-d'œuvre du Canada.<sup>viii</sup>



Source : Ville de Toronto. Toronto Overview

Outre le français et l'anglais, les dix autres langues les plus parlées sont : le chinois (225 049 personnes), l'italien (99 300 personnes), le portugais (67 600 personnes), le polonais (37 200 personnes), l'espagnol (57 200), le punjabi (27 900 personnes), le tagal (50 800 personnes), le tamoul (57 100 personnes), l'allemand (22 600 personnes) et le grec (36 900 personnes).<sup>ix</sup>

## Caractéristiques de l'immigration

La population de Toronto est cosmopolite et vient du monde entier. Parmi les municipalités canadiennes, Toronto présente la proportion la plus élevée de nouveaux arrivants par rapport à l'ensemble de la population de la ville.<sup>x</sup> Le nombre de nouveaux immigrants qui habitent à Toronto est de 280 650 personnes. Environ 50 000 immigrants venus de plus de 169 pays<sup>xi</sup> s'installent à Toronto chaque année. Plus de 49 % de tous les Torontois sont nés ailleurs qu'au Canada.

Caractéristiques de l'immigration	Ville de Toronto		
	Total	Hommes	Femmes
Population née à l'étranger	1 214 630	574 160	640 465
Ont immigré avant 1991	697 995	327 630	370 365
Ont immigré entre 1991 et 2001	516 630	246 530	270 100
Résidents non permanents	43 360	21 205	22 160

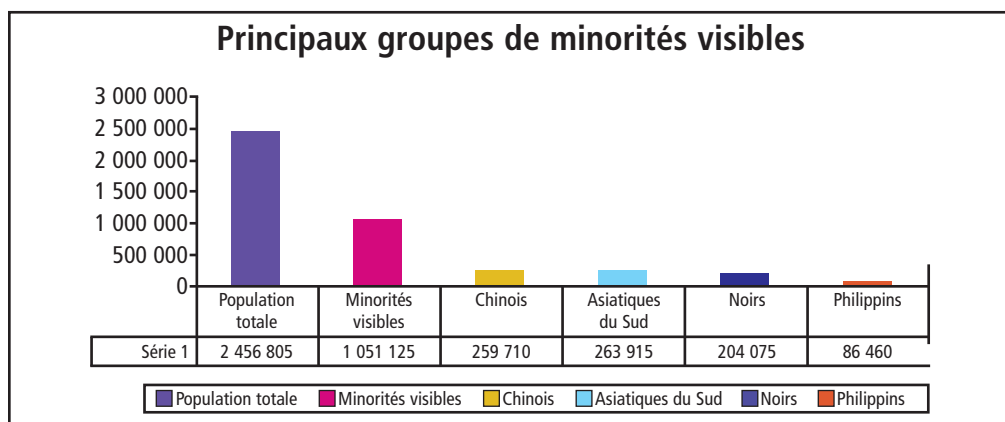
Source : Ville de Toronto. Invest in Toronto — Immigration Characteristics, Census 2001<sup>xii</sup>

## Population autochtone

La ville de Toronto compte 11 370 personnes d'origine autochtone, 5 235 d'entre elles étant des hommes et 6 135 étant des femmes.<sup>xiii</sup>

## Minorités visibles

Selon une projection de population ethnoculturelle, une personne sur cinq au Canada, soit entre 19 % et 23 % de la population de la nation, pourrait appartenir à une minorité visible d'ici 2017.<sup>xiv</sup> Le graphique ci-dessous montre la répartition des minorités visibles pour Toronto.



Source : Statistique Canada<sup>xv</sup>

## Niveaux de scolarité

La ville de Toronto possède à la fois une main-d'œuvre plus scolarisée et une population adulte généralement moins scolarisée que la région dans son ensemble.

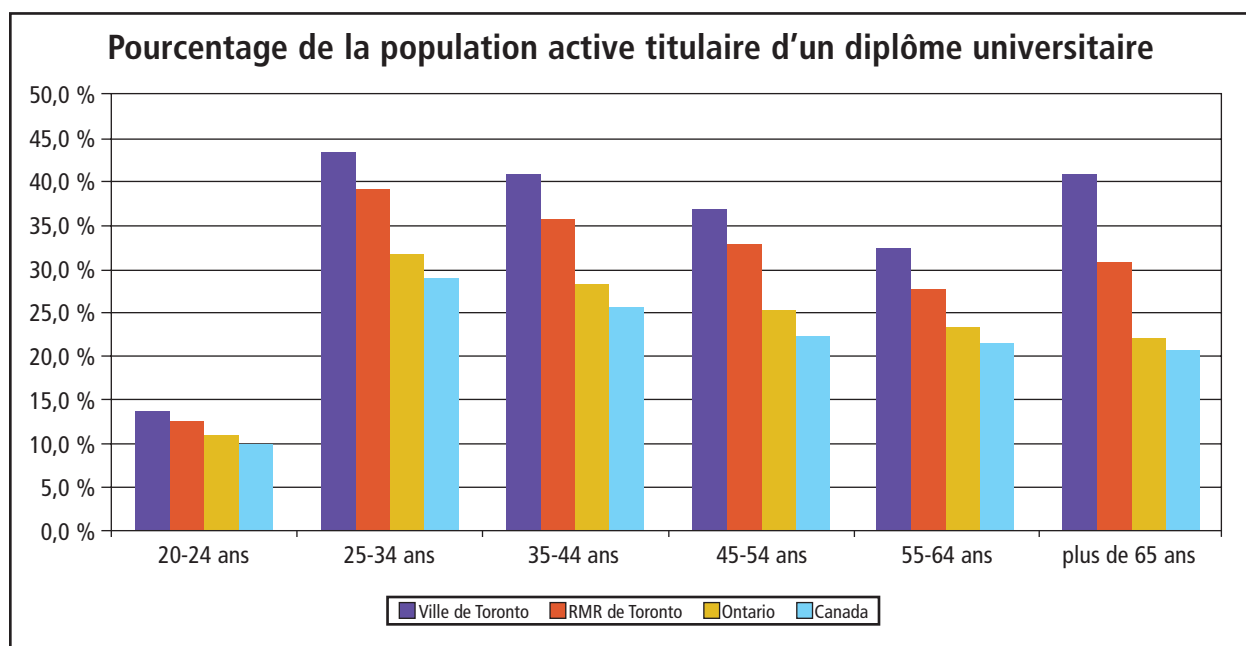
Ville de Toronto	Main-d'œuvre selon le niveau de scolarité (en milliers)	
	2005	2006
<b>Total</b>	1 378,67	1 381,91
De 0 à 8 ans de scolarité	44,78	49,05
Études secondaires partielles	110,62	103,52
Diplôme d'études secondaires	260,27	253,52
Études postsecondaires partielles	116,70	100,58
Certificat ou diplôme postsecondaire	349,70	370,55
Diplôme universitaire	496,59	504,68

Source : Ville de Toronto. Toronto offers Talent

## Conclusions :

- ▶ En 2006, 63,3 % de la population active (15 ans et plus) avait terminé des études postsecondaires. Le taux de la ville de Toronto était plus élevé que le taux moyen de la région (61,1 %) et le taux moyen national (57 %).<sup>xvi</sup>
- ▶ Plus de 800 000 Torontois possèdent une formation universitaire ou collégiale et 58 % ont obtenu un diplôme ou un certificat postsecondaire.<sup>xvii</sup>

- Le nombre total d'inscriptions à des collèges de Toronto — Centennial, George Brown, Humber et Seneca — s'élevait à 58 591 en 2005-2006. Le nombre total d'inscriptions aux quatre universités de Toronto — Université de Toronto, Université York, École d'art et de design de l'Ontario et Université Ryerson — était de 140 262 en 2005-2006.<sup>xviii</sup>



## Gains moyens

Revenu personnel par habitant, RMR de Toronto, toutes les familles de recensement					
	2004	2005	2006	2007(p)*	2008(p)*
<b>Revenu total médian</b>	33 840	34 976	35 845	37 321	38 262

Source : Conference Board of Canada, Metropolitan Outlook — Autumn 2007

## Conclusions :

- Le taux de pauvreté de Toronto est 17 % fois plus élevé que la moyenne provinciale et 13,8 % plus élevé que la moyenne nationale.<sup>xx</sup> Le nombre de familles « pauvres » à Toronto a augmenté de près de 69 % entre 1981 et 2001.<sup>xxi</sup> Les familles de Toronto se retrouvent derrière le reste de la RMR, de la province et du pays.<sup>xxii</sup>
- En 2005, le taux de pauvreté global de Toronto était de 24,7 % selon la Mesure de faible revenu. Il s'agit d'une augmentation de 7,8 % par rapport à 2000. On a assisté à une augmentation importante du nombre de quartiers caractérisés par une pauvreté plus élevée à Toronto.<sup>xxiii</sup>
- Soixante-quinze pour cent des ménages de la RGT bénéficiant de l'aide sociale vivent à Toronto.<sup>xxiv</sup>

## Indicateurs de la population active

Caractéristiques de la population active, données non désaisonnalisées, RMR de Toronto (moyenne mobile de 3 mois)			
	Octobre 2006	Octobre 2007	D'octobre 2006 à octobre 2007
	En milliers		Pourcentage de variation
Population	4 392,2	4 469,7	1,8
Population active	3 014,8	3 082,6	2,2
Personnes employées	2 807,2	2 876,8	2,5
Chômeurs	207,6	205,8	-0,9
Taux de participation (%)	68,6	69,0	...
Taux de chômage (%)	6,9	6,7	...
Taux d'emploi (%)	63,9	64,4	

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active

### Emploi

Le nombre total d'emplois à Toronto en 2006 était de 1 276 800, ce qui constitue une augmentation de 1,1 % ou de 14 100 emplois par rapport à l'année précédente. L'emploi à plein temps a franchi le seuil du million pour la première fois depuis 2001, atteignant 1 000 800 postes. Cela représente une croissance de 11 700 emplois à plein temps et de 2 500 emplois à temps partiel par rapport à 2005.

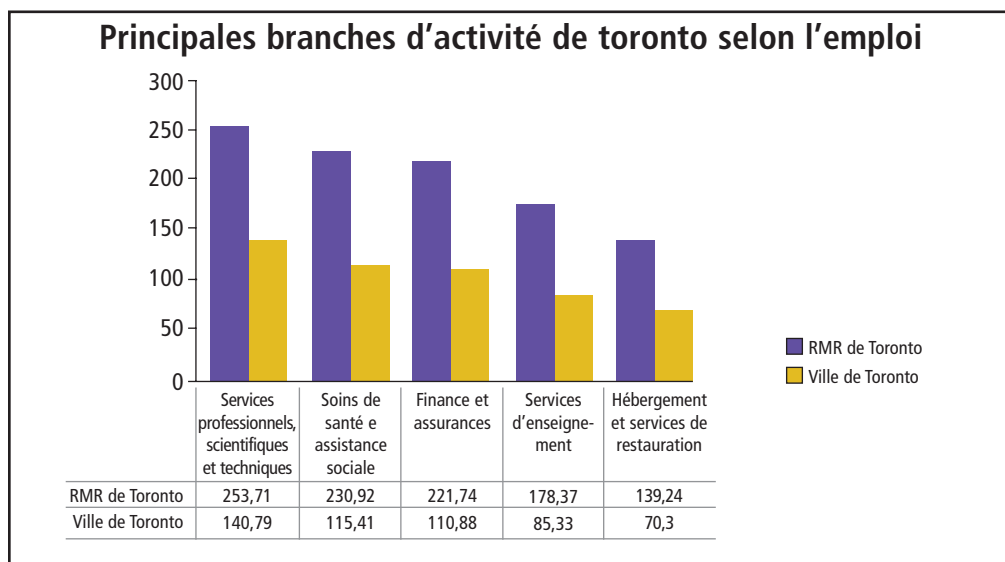
### Les plus grands employeurs de Toronto, 2006

Employés des secteurs privé et institutionnel	
Air Canada Inc	plus de 10 000
Banque Scotia	plus de 10 000
Postes Canada	plus de 10 000
Banque CIBC	plus de 10 000
The Great Atlantic & Pacific Company of Canada Ltd.	plus de 10 000
Magna International Inc.	plus de 10 000
Banque Royale du Canada	plus de 10 000
Groupe Financier Banque TD	plus de 10 000
Toronto Transit Commission	plus de 10 000
Université de Toronto	plus de 10 000
Banque de Montréal	de 5 000 à 10 000
Bell Canada	de 5 000 à 10 000
Ford du Canada Limitée	de 5 000 à 10 000
IBM Canada Ltée	de 5 000 à 10 000
Secteur des administrations publiques	
Fédéral	14 025
Provincial	30 975
Municipal	42 900

Source : Conference Board of Canada

## Branches d'activité

Les principaux secteurs économiques de Toronto sont la finance, les services aux entreprises, les télécommunications, l'aérospatiale, les transports, les médias, les arts, la production de films, la production télévisée, la publication, la production de logiciels, la recherche médicale, l'éducation, le tourisme et les sports.

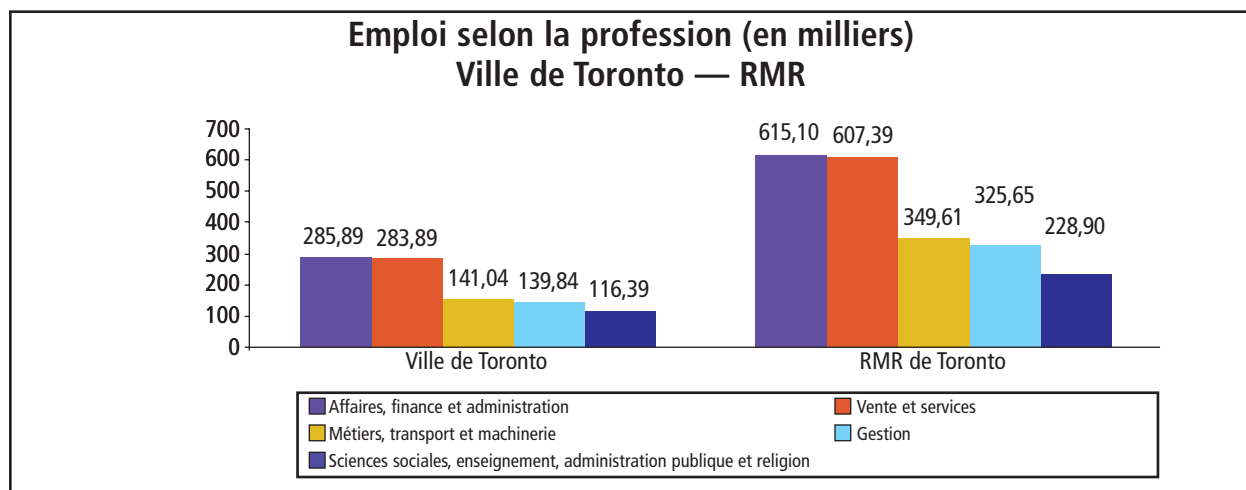


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 2006

### Conclusions :

- ▶ Quatre-vingts pour cent des résidents de la ville travaillent dans le secteur de la production des services.
- ▶ Le secteur de la fabrication emploie 14 % des résidents de la ville et demeure le groupe d'industries le plus important.
- ▶ Les services professionnels, scientifiques et techniques, autrefois connus sous le nom de services aux entreprises, emploient 11 % de la population de Toronto.
- ▶ Les services financiers, les soins de santé, l'éducation et le commerce de détail emploient également un nombre important de résidents de la ville.

## Emploi selon la profession



Remarque : Les chiffres indiqués sont par rapport au lieu de résidence. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 2006

### Changements importants

- ▶ On s'attend à ce que Toronto soit l'une des économies urbaines à la croissance la plus rapide au Canada entre 2008 et 2011.<sup>xxv</sup> Le nombre d'emplois de la ville passera de 1,291 million en 1996 à 1,835 million en 2031 ou augmentera de plus de 544 000 postes. On prévoit la création de 670 000 emplois dans la RGT entre 1996 et 2011 et de 595 000 autres postes d'ici 2031.<sup>xxvi</sup>
- ▶ La ville évolue de la production de biens à l'offre de services. Le nombre d'emplois liés à la production de biens a chuté de 24 % entre 2002 et 2006.<sup>xxvii</sup>
- ▶ On assiste à une réduction du secteur de la fabrication de Toronto. Les fabricants locaux ont éliminé plus de 90 000 emplois depuis le milieu de l'année 2002. La production manufacturière a connu une baisse pour la troisième année consécutive en 2007.<sup>xxviii</sup>
- ▶ La migration de la ville vers les banlieues a davantage d'impact sur les changements démographiques que les naissances et les décès. La croissance de l'emploi a été quasiment nulle dans la ville de Toronto au cours des 20 dernières années alors que dans les banlieues, les emplois ont connu une augmentation de 120 %. Cet étalement des emplois a des incidences sur les gens à faible revenu, beaucoup d'entre eux vivant dans les centres de la ville.<sup>xxix</sup>
- ▶ Toronto a l'intention de devenir un centre industriel écologique reconnu sur le plan international.<sup>xxx</sup> Un Green Economic Sector Development Plan propose des initiatives visant à soutenir et à promouvoir la capacité des entreprises existantes d'investir dans des technologies qui créeront des emplois et appuieront la croissance et la réussite économiques d'entreprises écologiques locales.

# Aperçu du processus de préparation du rapport

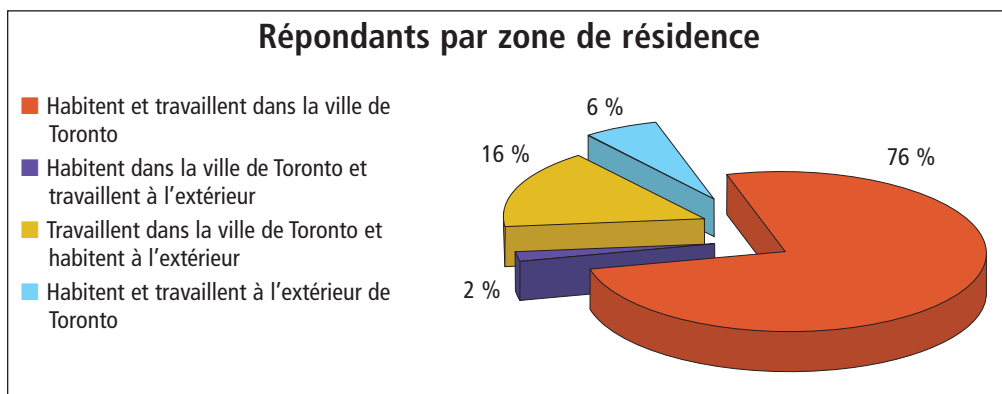
---

Les renseignements nécessaires à la préparation du rapport ont été recueillis en ayant recours aux méthodologies suivantes :

**1. Consultations auprès d'intervenants** — C'était la première année que la CFT organisait des séances de consultation. Des invitations ont été envoyées au début du mois de septembre et des avis ont été affichés sur le site Web de la CFT et sur les sites d'autres organisations qui appartiennent aux dix sites de la constellation aux fins de partage de l'information animée par ACTEW. Environ 50 personnes ont participé à des séances le 3 octobre et le 12 octobre. Un certain nombre de représentants de collèges d'enseignement professionnel privés ont assisté à ces consultations.

Les consultations de la CFT ont permis de valider les problèmes identifiés par le biais du sondage en ligne et de l'analyse des données statistiques et démographiques. Elles ont également permis de recueillir des commentaires et des idées de partenariat et d'initiatives auprès de la collectivité afin de s'attaquer aux problèmes les plus pressants. Les participants aux consultations ont convenu que l'intégration des nouveaux immigrants dans la population active constitue le problème le plus important de Toronto. Dans le cadre des deux consultations, le manque d'approche cohérente pour soutenir l'investissement des employeurs dans la formation a été cité comme un problème et a été mentionné dans le rapport. Lors de l'une des consultations, la majorité des participants ont identifié la pauvreté croissante comme une priorité. Une liste des participants aux consultations se trouve à l'Annexe 2.

**2. Sondage en ligne** — Un sondage en ligne faisant appel à l'outil accessible sur Internet Survey Monkey a été réalisé du 20 septembre au 12 novembre 2007. Il y a eu plus de 100 répondants de différents secteurs. Un lien au sondage en ligne a été envoyé dans le bulletin électronique affiché sur le site Web de la CFT et sur les dix autres sites Web des membres de la constellation aux fins de partage de l'information. Le sondage se trouve à l'Annexe 3.



**3. Pour compléter le sondage en ligne, le questionnaire TOP a été distribué :**

- Lors de l'assemblée générale annuelle de la CFT, le 27 septembre, à laquelle ont participé 50 personnes.
- Lors de la conférence sur les professionnels formés à l'étranger, le 19 octobre, à laquelle 1 200 personnes ont participé.
- Lors de la conférence intitulée « Building Unity and Justice Through Diversity: A conference on community unionism », le 19 octobre, à laquelle plus de 50 membres de syndicats et de groupes communautaires ont pris part.

**4. Sources de renseignements supplémentaires** — La CFT a mené des consultations approfondies auprès de spécialistes en recherche et en analyse de la politique sociale de la division du développement social, des finances et de l'administration de la ville de Toronto. Ceux-ci ont pu décomposer des renseignements sur les problèmes d'emploi et de formation dans la ville de Toronto.

# Tendances et problèmes 2007-2008

---

Les tendances suivantes ont été identifiées par le biais de la recherche et des consultations qui ont mené à la préparation du Rapport TOP. Les éléments de la liste sont classés par ordre de priorité. Les graphiques indiquent les priorités données aux différents problèmes par les participants aux consultations et au sondage en ligne. La CFT utilise le mot « occasions » dans le sens de « actions planifiées » pour 2008-2009 par souci d'uniformité avec le titre du présent rapport.

1. Toronto : une destination de choix pour les nouveaux arrivants au Canada
2. Des niveaux élevés de chômage chez les jeunes
3. Une disparité croissante des salaires et des revenus
4. Des pénuries de compétences
5. Perte d'emplois dans certains secteurs de la fabrication au profit d'autres parties de la RGT
6. Vieillesse de la population

## Tendance 1 —

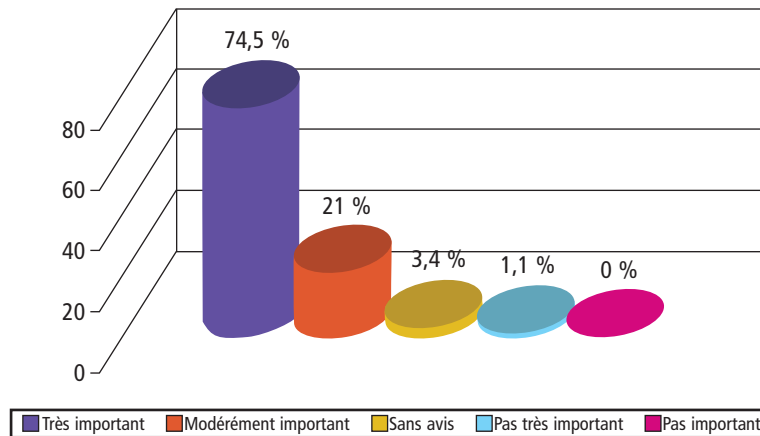
### Toronto : une destination de choix pour les nouveaux arrivants au Canada

Toronto est l'une des trois destinations choisies par les nouveaux arrivants au Canada. La ville possède une population d'une grande diversité ethnique, ce qui facilite le flux des échanges commerciaux et des capitaux grâce à des relations avec des clients et des fournisseurs internationaux. En général, les personnes qui arrivent à Toronto sont des professionnels très scolarisés et hautement qualifiés qui se heurtent à des obstacles avant de pouvoir s'intégrer pleinement dans le marché du travail. Le taux d'emploi des immigrants récents âgés de 25 à 54 ans a chuté, passant de 81,3 % en 1981 à 71,5 % en 1991 et à 71,3 % en 2001. En outre, le taux de chômage des jeunes immigrants est élevé par rapport aux autres villes canadiennes. Ceci est particulièrement évident dans les 13 quartiers prioritaires identifiés dans le rapport *Poverty by Postal Code* et dans le rapport de recherche *Losing Ground: The Persistent Growth of Poverty in Canada's Largest City*, préparés par United Way of Toronto.

### Problèmes :

1. Il faut plus de temps qu'avant aux immigrants très scolarisés et hautement qualifiés pour atteindre des niveaux d'emploi satisfaisants.
2. Les immigrants récents acceptent de plus en plus des emplois exigeant un niveau de compétences relativement bas. Leurs compétences et leur expérience sont sous-utilisées.
3. Les immigrants se heurtent à des obstacles constants en ce qui concerne l'avancement professionnel.

## Les compétences et l'expérience des immigrants sont sous-utilisées



## Initiatives 2007-2008

### 1. Conférence à l'intention des professionnels formés à l'étranger

#### Description :

Ce forum unique en son genre, qui s'est déroulé le 19 octobre 2007, a réuni plus de 1 200 professionnels formés à l'étranger qui sont venus s'informer sur les possibilités d'emploi et les carrières dans leur domaine. La CFT faisait partie du groupe consultatif de cette conférence. L'organisation responsable est le Progress Career Planning Institute (PCPI). Parmi les autres partenaires, citons COSTI, les services sociaux et le service de développement économique de la ville de Toronto, le Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC), Statistique Canada, World Education Services (WES), le Working Skills Centre. Dans le cadre de ce partenariat, un rapport sur les stratégies de recrutement des employeurs a été préparé à l'intention des nouveaux arrivants; on peut se le procurer auprès du Progress Career Planning Institute.

### 2. Ateliers Working Together for Women's Employment

#### Description :

Ces quatre ateliers ont offert des renseignements sur les carrières et l'emploi à des femmes des quartiers Thorncliffe et Flemingdon Park. Les partenaires étaient ACTEW, le Thorncliffe Neighbourhood Office, les Flemingdon Neighbourhood Services, le Centre for Education and Training, MicroSkills, le Working Skills Centre et le bureau de circonscription de Kathleen Wynne, ministre de l'Éducation. Les ateliers se sont déroulés en avril, mai, juin et juillet 2007.

### 3. Enseigner en Ontario

#### Description :

Enseigner en Ontario est un partenariat entre le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et la Fédération de enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Skills for Change et LASI World Skills (Ottawa). Après avoir ciblé la certification, l'objectif du partenariat est désormais d'aider les enseignants formés à l'étranger à trouver un emploi. La CFT est membre du comité directeur.

La ville de Toronto compte de nombreuses initiatives qui répondent aux besoins et aux problèmes des nouveaux arrivants au Canada. Parmi ces initiatives, mentionnons :

- Le Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC).
- Outil professionnel ACCES pour les employeurs.
- [www.settlement.org](http://www.settlement.org) — sur ce site, on trouve une liste complète de services et de soutiens pour les nouveaux arrivants.

## Occasions 2008-2009

### 1. Symposium pour les collèges d'enseignement professionnel privés sur l'offre de services appropriés aux immigrants

**Description :** En collaboration avec Accessible Community Counselling Services (ACCES), la CFT prévoit organiser une série de petits déjeuners avec des employeurs sur le recrutement et l'embauche de professionnels formés à l'étranger. ACCES, World Education Services, COSTI, jobStart, JVS, le Collège Humber, MicroSkills, le Collège Seneca et Skills for Change sont en train de mettre au point une ressource afin de relier les petites et moyennes entreprises à des ressources et des soutiens qui augmenteront leur capacité d'embaucher des immigrants qualifiés. La CFT va travailler avec les partenaires mentionnés ci-dessus pour commercialiser et distribuer la ressource.

**Partenaires/Rôles :** La CFT organisera le symposium. Le Working Skills Centre, le Ontario Network of Employment Skills Training Projects (ONESTEP) et le collège d'enseignement professionnel privé Next Page seront au nombre des partenaires.

**Calendrier :** De septembre à décembre 2008

**Résultats prévus :** Des représentants de 20 collèges d'enseignement professionnel privés disposeront de davantage de renseignements sur les services aux nouveaux arrivants et élaboreront des stratégies pour aider ceux-ci à accéder efficacement au marché du travail.

### 2. Conférence pour les professionnels formés à l'étranger — Établissement de liens entre les entreprises et les employés qualifiés, phase 2

**Description :** Cette conférence permet à des professionnels formés à l'étranger de rencontrer des employeurs et des professionnels des ressources humaines et d'obtenir des renseignements sur les emplois offerts dans leur domaine à Toronto.

**Partenaires/Rôles :** L'organisation responsable de la conférence est le Progress Career Planning Institute. Parmi les autres partenaires, citons les services sociaux et le service du développement économique de la ville de Toronto, COSTI, World Education Services, le Working Skills Centre, le MFCU et Statistique Canada. La CFT préparera un document de recherche pour la conférence.

**Calendrier :** D'octobre à novembre 2008

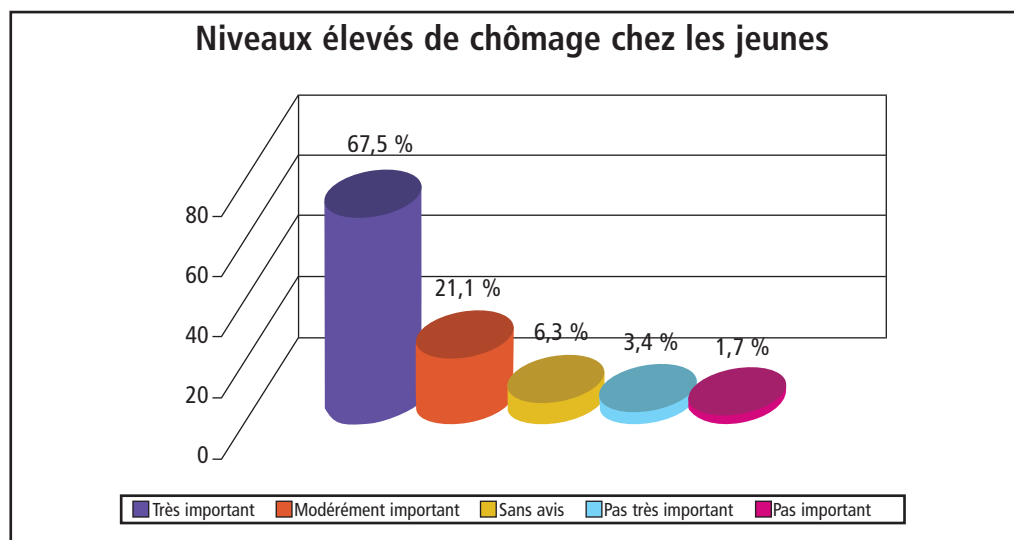
**Résultats prévus :** Une conférence d'une journée pour les professionnels formés à l'étranger qui accueillera plus de 1 000 personnes.

## Tendance 2 — Des niveaux élevés de chômage chez les jeunes

Dans certaines parties de Toronto, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que celui des adultes. En outre, les niveaux d'alphabétisation des jeunes sont bas, ce qui rend la recherche et la conservation d'un emploi encore plus difficile.

### Problèmes :

1. Bon nombre de jeunes ne bénéficient pas d'un accès adéquat à des services de développement de carrière pour les aider à choisir le meilleur cheminement vers une vie professionnelle réussie.
2. Des renseignements sur les programmes d'apprentissage ne sont pas toujours offerts aux employeurs ou aux apprentis potentiels.
3. Les jeunes qui décrochent de l'école de bonne heure sont surreprésentés dans les emplois exigeant peu de compétences.



## Initiatives 2007-2008

### 1. Foire aux emplois Work Connections

#### Description :

Il s'agit d'un partenariat entre le Toronto District School Board, les Youth Employment Partnerships et les centres d'emploi Jeunesse. L'Alliance-Éducation, la CFT et les centres d'emploi Jeunesse sont le comité directeur. Cette foire s'adresse aux élèves du secondaire qui terminent leurs études, mais n'ont pas l'intention d'aller à l'université ou au collège l'automne qui suit l'obtention de leur diplôme. Plus de 600 élèves ont participé à cette foire qui s'est déroulée à l'hôtel de ville de Toronto en mars 2007. Par la suite, toutes les écoles sont reliées à un centre d'emploi Jeunesse de façon à ce que les jeunes aient accès à du counselling et à un soutien pour la recherche d'un emploi.

## 2. Ateliers d'information des Youth Employment Partnerships

**Description :** Partenariat entre la CFT et les Youth Employment Partnerships (YEP). Les YEP sont une fédération de 26 organismes coordonnés par la ville de Toronto. Quatre ateliers ont été offerts sur différents thèmes qui constituent des occasions de perfectionnement professionnel pour les prospecteurs d'emplois travaillant avec les centres d'emploi Jeunesse.

## 3. Projet Talking Points

**Description :** Cette année, la CFT travaille avec le Peterborough Workforce Development Board et le Elgin Middlesex Oxford Local Training Board en vue d'examiner l'écart qui existe entre les besoins des employeurs et la préparation des clients des centres d'emploi Jeunesse. La prochaine phase consistera à identifier des moyens de mettre en œuvre les recommandations ressortant de la recherche effectuée dans le cadre d'ateliers qui seront offerts aux deux endroits.

## Occasions 2008-2009

### 1. EASE — Employers Access to Supportive Employees

**Description :** Le projet EASE, initiative de la ville de Toronto, s'attaquera au chômage des jeunes en établissant et en renforçant des partenariats entre les employeurs, des membres du secteur de l'emploi des jeunes et d'autres organisations communautaires pertinentes. Ce projet permettra d'avancer dans l'atteinte des objectifs socio-économiques de la ville de Toronto.

**Partenaires/Rôles :** Il s'agit d'un effort conjoint du service de développement économique et des services sociaux de la ville de Toronto. La CFT fait partie du groupe consultatif du projet EASE et du groupe de travail des associations et des conseils sectoriels.

**Calendrier :** De septembre 2007 à mars 2009

**Résultats prévus :** Des partenariats solides entre groupes qui peuvent appuyer et favoriser l'emploi des jeunes; une trousse d'outils pour les employeurs sera distribuée à 1 000 employeurs par le biais des réseaux de la ville de Toronto.

### 2. Chômage des jeunes et entreprise sociale

**Description :** Il y a un intérêt accru à l'égard du domaine de l'entreprise sociale. Certains centres d'emploi Jeunesse tels que YES Toronto et KYTES à Kingston ont déjà commencé à explorer ce domaine. Eva's Phoenix à Toronto est un exemple d'entreprise sociale aux fins de formation des jeunes. Ce partenariat permettrait de faire de la recherche dans le domaine des jeunes et de l'entreprise sociale, de dresser ou de documenter un inventaire des pratiques exemplaires et d'examiner des façons de soutenir ces initiatives.

**Partenaires/Rôles :** La CFT travaillerait en collaboration avec la Ontario Association of Youth Employment Centres, Eva's Phoenix et YES Toronto.

**Calendrier :** D'avril à septembre 2008

**Résultats prévus :** Inventaire des pratiques exemplaires, partage des pratiques exemplaires par le biais des réseaux d'emploi des jeunes, rapport.

### 3. Ateliers Talking Points Common Grounds

**Description :** Cet atelier constitue un suivi au projet Talking Points financé par le fonds de partenariat local. Dans le cadre de la phase 2, des ateliers seront organisés pour diffuser les conclusions et élaborer des stratégies visant à mettre en œuvre les recommandations.

**Partenaires/Rôles :** La CFT organisera le travail. Les autres partenaires pourraient comprendre la Ontario Association of Youth Employment Centres, le Peterborough Workforce Development Board, le Elgin Middlesex Oxford Local Training Board, le York South Simcoe Training Board, YEP Toronto.

**Calendrier :** De juin 2008 à février 2009

**Résultats prévus :** Stratégies de mise en œuvre, davantage de liens entre les centres d'emploi Jeunesse et les employeurs, tenue de quatre ateliers à Peterborough, London et Toronto auxquels participeront 20 employeurs.

## Tendance 3 —

### Une disparité croissante des salaires et des revenus

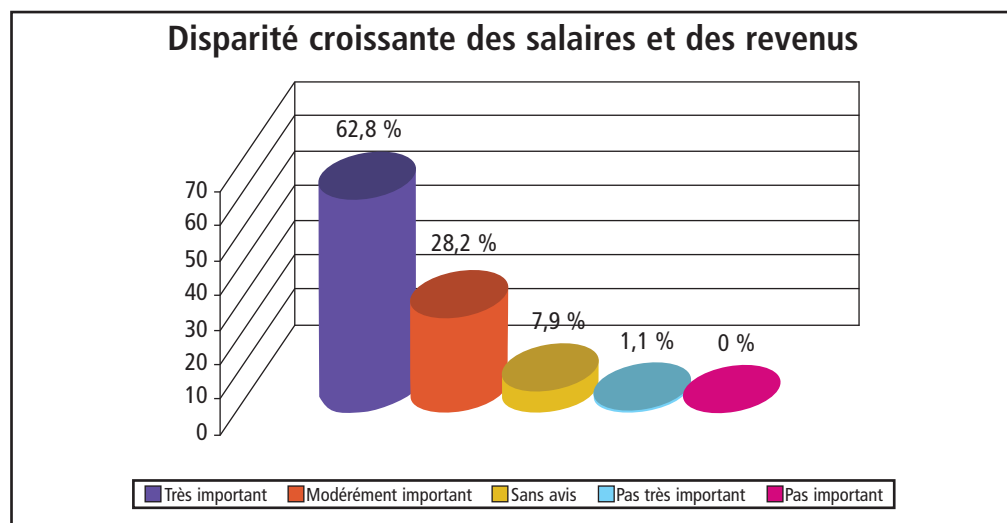
Si on la compare au reste de l'Ontario, Toronto est la seule ville qui doit relever le défi présenté par des nombres croissants de quartiers très pauvres. En 2001, le reste de la RMR ne possédait qu'un quartier très pauvre par rapport aux 120 de la ville.<sup>xxxii</sup>

Cette augmentation a été particulièrement marquée dans les banlieues proches et dans les anciennes municipalités de Scarborough, North York, Etobicoke, York et East York. Le nombre total combiné de quartiers très pauvres dans ces zones est passé de 15 en 1981 à 92 en 2001.

Le nombre de familles « pauvres » à Toronto a augmenté de près de 69 % entre 1981 et 2001. Aujourd'hui, 43,2 % des familles « pauvres » vivent dans des quartiers très pauvres, par rapport à 17,8 % en 1981.<sup>xxxiii</sup> La moitié des familles qui élèvent des enfants en Ontario ont vu leur fortune stagner ou diminuer par rapport à il y a dix ans.<sup>xxxiii</sup> La plus grande ville du Canada est aujourd'hui l'une des plus pauvres.<sup>xxxiv</sup>

### Problèmes :

1. Une disparité croissante des salaires et des revenus aboutit à une plus grande marginalisation de la population active et à une augmentation de l'emploi précaire qui entraînent une hausse des soins de santé et d'autres coûts de services.
2. La pauvreté est plus importante dans les banlieues proches de Toronto où les niveaux de chômage des jeunes restent élevés et où les nouveaux immigrants sont sous-employés ou au chômage.



## Initiatives 2007-2008

### 1. Paths to Professionalization: Hotel Workers Labour Matching Service Feasibility Study, Hotel Industry in Toronto and Niagara

**Description :** Il s'agit d'un projet de recherche financé par le fonds de partenariat local qui examinait la faisabilité de l'élaboration d'une approche coordonnée à l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi à Toronto et dans la région de Niagara tandis que l'industrie hôtelière dans chaque région doit relever des défis importants en matière de ressources humaines. Dans le cadre de cette étude, on a examiné un certain nombre d'approches différentes à l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, notamment le Niagara Region Job Bus, la trousse d'outils Finders Keepers du NERP et un centre de formation et de recrutement dans l'industrie. Des recommandations ont été formulées concernant des améliorations possibles aux systèmes actuellement en place dans l'industrie.

### 2. Stratégie locale de formation et d'embauche de North Etobicoke

**Description :** Ce projet a pour but d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de formation et d'emploi pour les résidents locaux afin qu'ils participent à la construction de nouvelles installations à la Woodbine Racetrack. Le projet permettra aussi de renforcer la capacité des services de formation et d'emploi existants et de travailler avec le promoteur et d'autres partenaires en vue d'identifier de nouvelles possibilités et des possibilités émergentes. Un groupe de travail composé d'employeurs, de deux services de la ville de Toronto (développement économique et services sociaux), de MicroSkills, du North Etobicoke Revitalization Partnership, de la YMCA, de conseillers municipaux locaux, de la Section 75 de UNITE HERE, de Community Organizing for Responsible Development (CORD) et de la CFT supervise le projet.

### 3. Stratégie de formation pour l'avenir de l'industrie hôtelière de Toronto

**Description :** Ce projet consiste à travailler avec les gestionnaires des ressources humaines des hôtels du centre-ville et avec la Section 75 de UNITE HERE pour examiner la faisabilité d'une stratégie de formation de haut niveau pour l'industrie hôtelière à Toronto. Le projet comprend la création de comités de la formation dans les hôtels, l'élaboration d'un inventaire des possibilités de formation dans l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie et l'organisation d'un forum pour les gestionnaires des ressources humaines. L'inventaire sera affiché sur le site Web de la CFT. Parmi les partenaires du projet, citons la ville de Toronto, le Doubletree International Plaza, l'hôtel Hilton et le Sheraton Centre, en plus de ceux notés ci-dessus. Le projet doit se poursuivre en 2008-2009.

## Occasions 2008-2009

### 1. Inventaire des services de formation et d'emploi

**Description :** Inventaire des services de formation et d'emploi existants à Etobicoke dans les domaines du service à la clientèle, du tourisme et de l'hôtellerie, des divertissements, des métiers de la construction, du commerce de détail, du développement des petites entreprises et de l'emploi autonome.

**Partenaires/Rôles :** Le North Etobicoke Revitalization Partnership est l'organisation responsable. Les autres partenaires sont la CFT, MicroSkills, COSTI, le Collège Humber, la YMCA et la YWCA.

**Calendrier :** De janvier à avril 2008

**Résultats prévus :** Inventaire complet des services et programmes à North Etobicoke qui seront accessibles par l'Internet et utilisés pour identifier les lacunes dans les services dans le cadre de la stratégie locale de formation et d'embauche de North Etobicoke.

## 2. Toronto Hospitality Workers Training Academy

**Description :** Ce projet fait suite au travail de la stratégie de formation pour l'avenir de l'industrie hôtelière de Toronto. Il a pour but de créer un centre de formation pour les travailleurs du tourisme et de l'hôtellerie dans le centre-ville.

**Partenaires/Rôles :** La CFT coordonnerait la création de ce centre avec la Section 75 de UNITE HERE et des employeurs de l'industrie de l'hôtellerie. Parmi les autres partenaires, citons la ville de Toronto, le MFCU, le Collège George Brown et le Ontario Tourism Education Council.

**Calendrier :** De janvier 2008 à mars 2009

**Résultats prévus :** Approche coordonnée à la formation et au perfectionnement des travailleurs dans l'industrie de l'hôtellerie à Toronto.

## Tendance 4 — Des pénuries de compétences

Dans un rapport publié par Manufacturiers et Exportateurs du Canada, intitulé *Balancing Business in Global Markets — 2006-2007*, 87 % des entreprises sondées ont déclaré éprouver des difficultés à attirer ou conserver une variété de personnel qualifié et expérimenté. Vingt-six pour cent des entreprises ont indiqué que certaines pénuries de compétences sont un frein à la croissance et selon 13 % d'entre elles, les pénuries de main-d'œuvre en général limitaient leur potentiel de croissance. En 2006, plus de 10 % des fabricants et exportateurs ont eu du mal à combler les postes suivants : employés de premier échelon, conducteurs d'équipement lourd, ingénieurs, personnel de vente et de marketing, soudeurs, machinistes et personnel d'entretien.

Le Labour Force Readiness Plan de la ville de Toronto note l'importance des programmes et politiques qui facilitent la transition des travailleurs de secteurs en déclin à des secteurs en expansion. Rassembler tous les secteurs du marché du travail pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies de transition afin d'aider les travailleurs à passer des secteurs en déclin à ceux en expansion ou connaissant des pénuries de compétences ne sera pas chose facile.

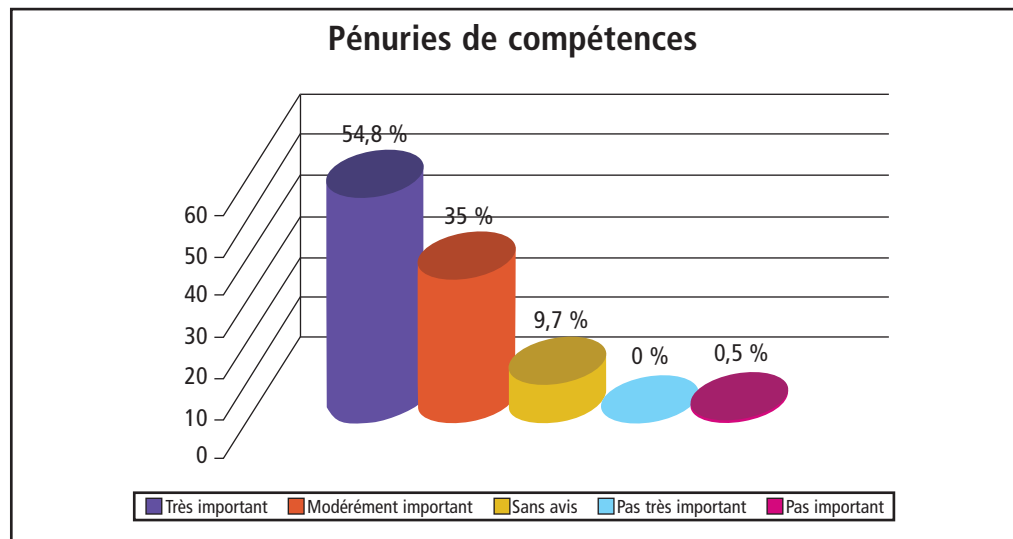
La demande accrue de stratégies visant l'équilibre entre le travail et la vie personnelle aura également un impact sur les pénuries de compétences. Quarante pour cent des travailleurs employés ont des enfants à la maison et 20 % des Canadiens de plus de 45 ans prodiguent des soins à une personne qui a plus de 65 ans.<sup>xxxv</sup> Parallèlement, des problèmes d'équilibre entre le travail et la vie personnelle peuvent empêcher des travailleurs hautement qualifiés de réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail. Selon une étude réalisée par Workopolis, intitulée *Labour Pains Juggling Family and Career*, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est un facteur crucial dans la vie professionnelle d'une femme. En octobre 2007, les femmes de 25 ans et plus ont affiché un taux d'emploi record (59,4 %), de même que le taux de chômage le plus bas (4,3 %) en plus de 30 ans. Le Recensement de 2006 a indiqué que 249 875 couples (mariés et en union libre)

vivaient avec des enfants dans la ville de Toronto. Une participation plus élevée des femmes à des emplois rémunérés augmente le produit intérieur brut (PIB) d'un pays.<sup>xxxvi</sup>

L'investissement insuffisant des employeurs dans les programmes de formation et d'apprentissage en milieu de travail est un autre aspect du défi présenté par les pénuries de compétences. Un rapport du Groupe Financier Banque TD préparé en 2006, intitulé *Literacy Matters: Why You Should Care*, indique que sans investissement important des employeurs dans les programmes d'alphabétisation et d'apprentissage, les niveaux de productivité de Toronto continueront à chuter.

## Problèmes :

1. Les employeurs font face à des pénuries de compétences dans de nombreux secteurs et ne sont pas en mesure de trouver des travailleurs qualifiés.
2. Les pratiques internes des entreprises sont d'une importance critique pour traiter les pénuries du marché du travail et la sous-utilisation des travailleurs qualifiés.
3. Il est difficile de rassembler tous les secteurs du marché du travail pour qu'ils élaborent des stratégies visant à ce que la population active fasse la transition des secteurs en déclin à ceux qui connaissent des pénuries de compétences.
4. Bon nombre d'employeurs n'investissent pas dans des programmes de formation pour perfectionner les compétences de leurs travailleurs parce qu'ils ne sont pas assez informés et ne comprennent pas comment les programmes en milieu de travail augmentent la productivité.
5. En raison des changements technologiques continus dans l'économie de l'information, il est important d'avoir une formation qui est transférable à différents emplois.
6. Les pratiques des entreprises pour ce qui est de répondre aux attentes relatives à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle seront d'une importance critique pour traiter des problèmes de pénurie et d'excédent de main-d'œuvre.



## Initiatives 2007-2008

### 1. Mise à jour des renseignements sur l'apprentissage

**Description :** Stratégie concertée pour informer les employeurs au sujet des possibilités d'apprentissage. Cela comprendra la mise à jour et la publication de la brochure de la CFT, des présentations aux employeurs et une collaboration avec les Central Ontario Building Trades et la Ontario Construction Association afin d'identifier et de relier les sites Web contenant des renseignements sur la formation dans les métiers spécialisés.

### 2. Skills for Energy Efficient Construction: A Report on Trades Training for Energy Efficient Buildings in the Greater Toronto Area

**Description :** Cette recherche, financée en partie par le fonds de partenariat local, était le résultat d'un partenariat entre le Clean Air Partnership, le Canadian Urban Institute et la CFT. Dans le rapport, on décrit les possibilités de formation offertes actuellement et on formule des recommandations pour combler les lacunes identifiées.

### 3. Forums de la Ontario Literacy Coalition

**Description :** La Ontario Literacy Coalition organise cinq forums en partenariat avec des réseaux d'alphabétisation locaux. La CFT fait partie du groupe consultatif pour le forum de Toronto. Ce forum a pour but d'identifier des pratiques prometteuses utilisées par des employeurs pour offrir des programmes d'alphabétisation et d'élaborer des stratégies coordonnées en vue d'étendre la mise en œuvre de ces programmes. Le forum se déroulera le 3 décembre 2007.

### 4. Keeping your Balance: Managing Work and Life Responsibilities

**Description :** Ce fut le thème de notre assemblée générale annuelle du 27 septembre 2007. L'oratrice principale était Andrea Garson, vice-présidente des ressources humaines chez Workopolis. Au cours de la présentation, on a également abordé les thèmes des tendances actuelles du marché du travail et les résultats du sondage réalisé par Workopolis, intitulé « Labour Pains: Juggling Family and Career, A Challenge for Working Mothers ». Environ 60 personnes ont assisté à la présentation.

## Occasions 2008-2009

### 1. Conférence sur l'apprentissage à l'intention des employeurs

**Description :** Il s'agira d'un partenariat avec le centre mixte de formation de la Section 27 du syndicat des charpentiers. Parmi les autres partenaires, mentionnons le Collège George Brown, le centre mixte de formation de la Section 787 (chauffage, ventilation et climatisation), la Section 353 de la FIOE et la Toronto Construction Association.

**Calendrier :** De mai à octobre 2008

**Résultats prévus :** Une conférence sur l'apprentissage à laquelle participeront 100 entrepreneurs locaux.

### 2. Toronto Apprenticeship Committee

**Description :** Il n'existe pas d'approche coordonnée à l'apprentissage à Toronto. La CFT propose donc la création d'un comité de l'apprentissage qui réunira les principaux intervenants en matière d'apprentissage.

**Partenaires/Rôles :** La CFT sera l'organisation responsable. Les autres partenaires comprendront la Ontario Construction Association, la Central Ontario Association of Building Trades et d'autres syndicats, le Collège George Brown, les services sociaux de Toronto, le MFCU.

**Calendrier :** D'avril 2008 à mars 2010

**Résultats prévus :** Comité qui commencera à élaborer des stratégies visant à coordonner les possibilités d'apprentissage à Toronto.

### **3. Table ronde sur la formation en construction éconergétique**

**Description :** Forum visant à diffuser les recommandations du rapport *Skills for Energy Efficient Construction: A report on Trades Training for Energy Efficient Buildings in the Greater Toronto Area*.

**Partenaires/Rôles :** Il s'agira d'un partenariat entre la CFT, le Collège George Brown, la Section 353 de la FIOE et le Clean Air Partnership.

**Calendrier :** De janvier à juin 2008

**Résultats prévus :** Forum d'une demi-journée avec des représentants du gouvernement, des syndicats, des agents de prestation de la formation et des entrepreneurs pour examiner les recommandations du rapport et élaborer des stratégies visant à combler les lacunes de la formation.

### **4. Modèles de perfectionnement des compétences sur le marché du travail aux fins de l'établissement de partenariats stratégiques**

**Description :** Ce projet de partenariat avec la Ontario Literacy Coalition vise à continuer à appuyer le travail des forums provinciaux sur l'alphabétisation. Le projet fournira des ressources aux employeurs, aux syndicats et à d'autres intervenants communautaires intéressés par des partenariats en vue de promouvoir le perfectionnement des compétences sur le marché du travail.

**Partenaires/Rôles :** L'organisation responsable est la Ontario Literacy Coalition. Les autres partenaires sont le Metro Toronto Movement for Literacy, la CFT et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

**Calendrier :** De janvier à décembre 2008

**Résultats prévus :** Trousse d'outils pour les employeurs, ressources pour les employeurs.

### **5. Inventaire des pratiques prometteuses utilisées par les employeurs pour gérer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle**

**Description :** Cet inventaire sera élaboré à l'aide d'un sondage qui sera envoyé aux 1 000 employeurs de la base de données de la CFT.

**Partenaires/Rôles :** La CFT sera l'organisation responsable. Parmi les autres partenaires, citons l'Université de Toronto, Glaxo Klein, Workopolis, la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal, Ontario Power Generation et les services policiers.

**Calendrier :** De mars à octobre 2008

**Résultats prévus :** Inventaire et trousse d'outils pour les employeurs, présentation d'un panel dans le cadre de la diffusion des conclusions.

## Tendance 5 —

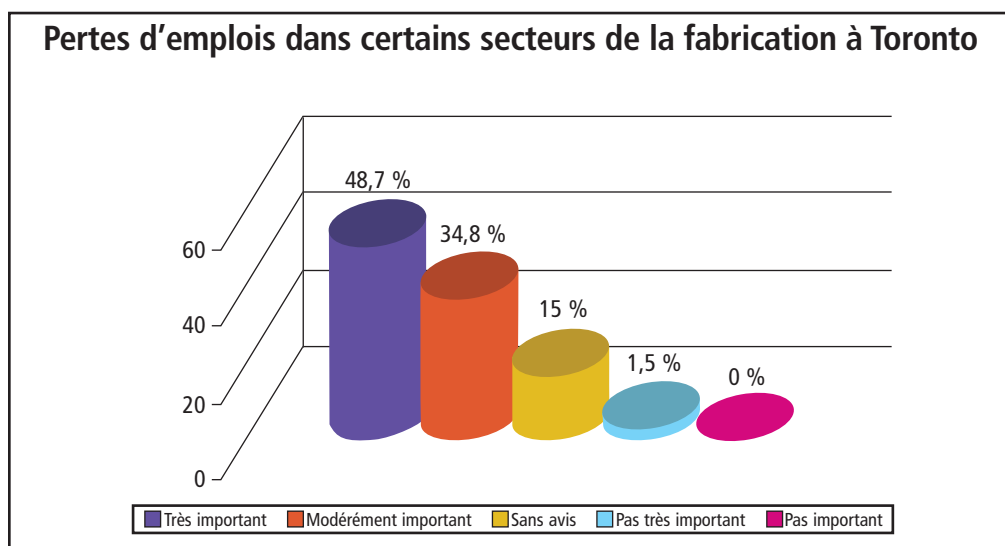
### Perte d'emplois dans certains secteurs de la fabrication au profit d'autres parties de la RGT

Environ 90 000 emplois ont été éliminés dans le secteur de la fabrication au cours des dernières années. Selon un rapport sur la fabrication au Canada publié dernièrement par BMO Marchés des capitaux, l'emploi continuera à dégringoler dans ce secteur.

Outre la perte d'emplois dans le secteur de la fabrication, il n'y a eu pratiquement pas de croissance de l'emploi dans la ville de Toronto. En revanche, on a observé une augmentation des emplois de 20 % au cours des 20 dernières années. Cet étalement urbain des emplois a un impact sur les gens à faible revenu, beaucoup d'entre eux vivant dans les centres de la ville ou dans les banlieues proches.<sup>xxxvii</sup> Près de 70 % de la croissance de l'emploi dans la RGT se produira dans la RGT. La part de l'emploi dans la RGT détenue par Toronto baissera, passant de 55,5 % en 1996 à 44,4 % d'ici 2031.<sup>xxxviii</sup>

### Problèmes :

1. Les entreprises ne disposent pas de suffisamment de renseignements sur les nouvelles technologies et les attentes liées à la fabrication pour identifier des possibilités à venir.
2. Les entreprises n'ont pas investi dans la formation basée sur les connaissances et dans les programmes d'apprentissage qui peuvent les aider à rester concurrentielles au sein de l'économie du savoir.
3. Les industries manufacturières manquent de stratégies innovatrices et efficaces susceptibles d'empêcher d'autres pertes d'emplois.



### Initiatives 2007-2008

Certaines des initiatives soulignées dans d'autres secteurs ciblent également ce problème. En voici quelques-unes :

- Stratégie locale de formation et d'embauche de North Etobicoke
- Toronto Hospitality Workers Training Academy
- Initiatives liées à l'apprentissage telles que les petits déjeuners organisés par les Youth Employment Partnerships

## Tendance 6 — Vieillesse de la population

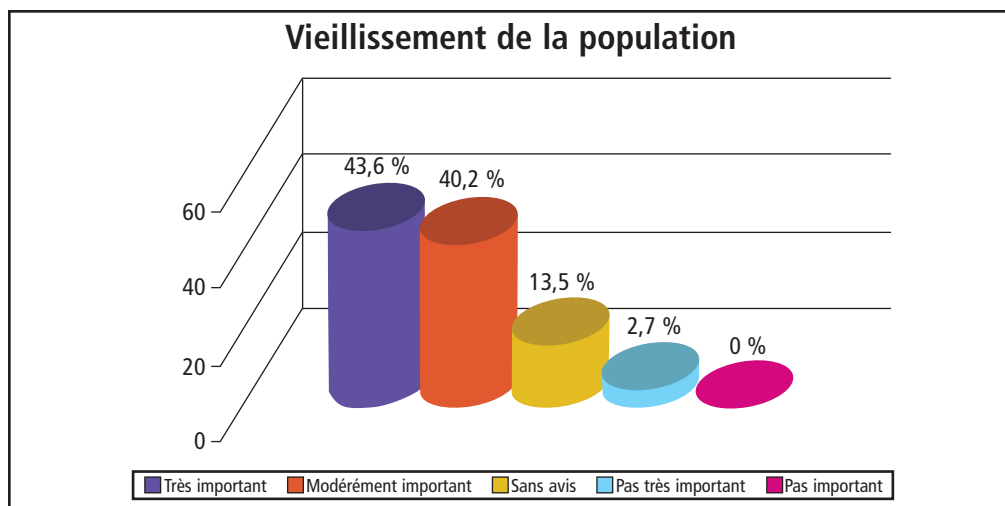
On utilise le terme « travailleur d'âge mûr » pour décrire des travailleurs pouvant avoir 45 ans, et c'est la première fois que le problème a été soulevé dans le cadre de la recherche qui a mené à la préparation du Rapport TOP à Toronto. Le pourcentage de travailleurs d'âge mûr s'est élevé, passant de 31 % de la population en 1966 à 43 % en 1999. Selon le Recensement de 2006, 607 025 personnes avaient plus de 65 ans dans la RMR de Toronto. Proportionnellement à la population totale, les personnes âgées de 55 à 64 ans représentaient 11 % en 1976 et 14 % en 2006 — proportion qui devrait augmenter au fur et à mesure que la partie la plus âgée et la plus importante de la génération du baby-boom vieillit.<sup>xxxix</sup> Les deux forces principales qui sous-tendent cette augmentation sont une population vieillissante et une hausse des taux d'activité chez les travailleurs plus âgés.

Les règles et les exigences évoluent pour les travailleurs plus âgés. La perspective des « années dorées » a cédé la place à des préoccupations au sujet de la sécurité du revenu après 65 ans. Les années 1990 ont laissé un héritage de licenciements dus à des fermetures d'usines, des fusions, des compressions du personnel et des restructurations. De nombreux travailleurs ont connu un changement de carrière vers la quarantaine dans une économie nouvelle, axée sur la technologie. D'autres ont mis leur expérience à profit et se sont tournés vers le travail autonome, qui est désormais le secteur de l'économie à la croissance la plus forte.

Les employés qui ont perdu un emploi dans le secteur de la fabrication ou des métiers spécialisés durant la période de forte expansion de la technologie à la fin des années 1990 constatent que l'industrie a maintenant désespérément besoin de travailleurs. Les exigences requises pour les postes ont néanmoins changé, principalement à cause de l'informatisation et d'autres progrès technologiques. Ceci est particulièrement visible dans le secteur de la fabrication. Sans perfectionnement intensif des compétences, les travailleurs d'âge mûr peuvent passer dans le secteur des services où la demande est énorme. Les emplois dans les services se traduisent parfois par une baisse de la paye, mais certaines chaînes de commerce au détail et d'alimentation offrent des salaires supérieurs au salaire minimum, des horaires flexibles, des revenus de retraite et d'excellentes prestations de maladie. Parallèlement, certains employeurs hésitent à dépenser de l'argent pour employer ou recycler des travailleurs plus âgés qui ne seront pas employés assez longtemps pour produire un rendement.<sup>xi</sup>

### Problèmes :

1. Une population vieillissante dont l'espérance de vie va en croissant a entraîné une augmentation de la participation à la vie active des travailleurs plus âgés. Les travailleurs d'âge mûr continuent d'être sous-utilisés sur le marché du travail. Les employeurs doivent élaborer des stratégies visant à recruter, à retenir et à développer ce segment de la main-d'œuvre.
2. Dans le secteur privé, public et à but non lucratif, il faut mettre en place des stratégies qui aident les travailleurs à sortir du marché du travail progressivement.
3. Les travailleurs d'âge mûr doivent perfectionner leurs connaissances pour rester dans l'économie en pleine évolution, mais constatent que les employeurs hésitent à recruter des travailleurs plus âgés et à perfectionner les compétences de ces derniers.



## Initiatives 2007-2008

### 1. Conférence KaBoom — création de partenariats avec des organisateurs de conférences pour les travailleurs d'âge mûr

**Description :**

Cette conférence cible les besoins et les problèmes des travailleurs d'âge mûr tels que le manque de programmes adéquats pour se recycler ou changer d'ensemble de compétences et la nécessité de stratégies coordonnées par l'employeur pour employer ou réemployer des travailleurs d'âge mûr. La CFT participe à la conférence pour envisager un futur partenariat.

### 2. Participation à une table ronde sur les travailleurs d'âge mûr

**Description :**

Le gouvernement fédéral a organisé une série de tables rondes partout au Canada pour examiner le problème des travailleurs d'âge mûr. La CFT a été invitée à participer à Toronto.

## Occasions 2008-2009

### 1. Recherche sur la participation des travailleurs d'âge mûr dans des entreprises torontoises et inventaire de pratiques exemplaires

**Description :**

Ce projet permettra d'examiner les stratégies utilisées par les employeurs pour recruter, retenir et soutenir les travailleurs d'âge mûr à Toronto.

**Partenaires/Rôles :**

La CFT sera l'organisation responsable. Les autres partenaires sont le Workplace Institute, le Centre for Research in Work and Society à l'IEPO/UT et ACTEW.

**Calendrier :**

De juin à décembre 2008

**Résultats prévus :**

Rapport et inventaire annoté.

# Notes en fin de texte

---

- i Ville de Toronto, *Toronto, A Diversified Economy*,  
<http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/pdf/economy.pdf>
- ii Toronto Community Foundation, *Toronto's Vital Signs(r) 2007*, septembre 2007,  
[http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital\\_Signs\\_Report\\_2007\\_Expanded2.pdf](http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital_Signs_Report_2007_Expanded2.pdf)
- iii Ville de Toronto, *Demographic information for the City of Toronto*, mars 2007,  
[http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2006\\_population\\_and\\_dwelling\\_count\\_backgrounder.pdf](http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2006_population_and_dwelling_count_backgrounder.pdf)
- iv Statistique Canada, *Portrait de la population canadienne en 2006 : faits saillants*, 13 mars 2007,  
<http://www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/popdwell/highlights.cfm>
- v Ville de Toronto, *Demographic information for the City of Toronto*, mars 2007,  
[http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2006\\_population\\_and\\_dwelling\\_count\\_backgrounder.pdf](http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2006_population_and_dwelling_count_backgrounder.pdf)
- vi Ville de Toronto, *Youth & New Immigrants In Toronto*, mai 2006,  
[http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth\\_immigrants.pdf](http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth_immigrants.pdf)
- vii Statistique Canada, *Profils de communautés de Toronto*, 2006.  
<http://www12.statcan.ca/english/census06/data/profiles/community/Details/Page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3520005&Geo2=PR&Code2=35&Data=Count&SearchText=toronto&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=>
- viii Ville de Toronto, *Toronto Overview*,  
[http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/tor\\_overview.htm](http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/tor_overview.htm)
- ix Ville de Toronto, *Toronto Offers Talent*,  
<http://expand2toronto.com/index.cfm?page=workforce>
- x Ville de Toronto, *Youth & New Immigrants In Toronto*, mai 2006,  
[http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth\\_immigrants.pdf](http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth_immigrants.pdf)
- xi Ville de Toronto, *Toronto Offers Talent*,  
<http://expand2toronto.com/index.cfm?page=workforce>
- xii Ville de Toronto, *Invest in Toronto, Immigration Characteristics*,  
[http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/immigration\\_char.htm](http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/immigration_char.htm)
- xiii Ville de Toronto, *Invest in Toronto, Aboriginal population*,  
[http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/aboriginal\\_pop.htm](http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/aboriginal_pop.htm)
- xiv Statistique Canada, *Le Quotidien, Étude : Population des groupes de minorités visibles au Canada en 2017*, 22 mars 2005,  
<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050322/q050322b.htm>
- xv Statistique Canada, *Groupes de minorités visibles, chiffres de 2001, pour le Canada et les divisions de recensement — Données-échantillon (20 %)*, 21 janvier 2003,  
<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/highlight/Ethnicity/Page.cfm?Lang=F&Geo=C&Code=0&View=1&Table=1&StartRec=300&Sort=2&B1=Counts>
- xvi Toronto Community Foundation, *Toronto's Vital Signs® 2007*, septembre 2007,  
[http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital\\_Signs\\_Report\\_2007\\_Expanded2.pdf](http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital_Signs_Report_2007_Expanded2.pdf)
- xvii Ville de Toronto, *Toronto Offers Talent*,  
<http://expand2toronto.com/index.cfm?page=workforce>
- xviii Toronto Community Foundation, *Toronto's Vital Signs® 2007*, septembre 2007,  
[http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital\\_Signs\\_Report\\_2007\\_Expanded2.pdf](http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital_Signs_Report_2007_Expanded2.pdf)
- xix Ville de Toronto, *Invest in Toronto Labour Force Education*,  
[http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/labour\\_force\\_education.htm](http://www.toronto.ca/invest-in-toronto/labour_force_education.htm)
- xx Toronto Community Foundation, *Toronto's Vital Signs® 2007*, septembre 2007,  
[http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital\\_Signs\\_Report\\_2007\\_Expanded2.pdf](http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital_Signs_Report_2007_Expanded2.pdf)
- xxi Toronto Star, *Rich, poor gap widens*, 7 mai 2007,  
<http://www.thestar.com/News/article/211141>

- xxii United Way of Toronto, *Losing Ground: The Persistent Growth of Poverty in Canada's Largest City*, novembre 2007,  
<http://www.uwgt.org/whoWeHelp/reports/losingGround.php>
- xxiii Ibid
- xxiv Ville de Toronto, *Youth & New Immigrants In Toronto*, mai 2006,  
[http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth\\_immigrants.pdf](http://www.toronto.ca/demographics/pdf/youth_immigrants.pdf)
- xxv The Conference Board of Canada, *Metropolitan Outlook — Autumn 2007*, page 4, 2007
- xxvi Ville de Toronto, services de développement urbain, *Flashforward: Projecting Population and Employment to 2031 in a Mature Urban Area*, juin 2006,  
[http://www.toronto.ca/torontoplan/pdf/flash\\_sec6.pdf](http://www.toronto.ca/torontoplan/pdf/flash_sec6.pdf)
- xxvii Toronto Community Foundation, *Toronto's Vital Signs® 2007*, septembre 2007,  
[http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital\\_Signs\\_Report\\_2007\\_Expanded2.pdf](http://www.tcf.ca/Theme/TCF/files/Vital_Signs_Report_2007_Expanded2.pdf)
- xxviii Ville de Toronto, services de développement urbain, *Flashforward: Projecting Population and Employment to 2031 in a Mature Urban Area*, juin 2006.
- xxix CCDS, *February 11 Census Release Labour market data shows critical skills shortage and skills going unused*, 11 février 2003,  
<http://www.ccsd.ca/pr/2003/feb11census.htm>
- xxx Ville de Toronto, *Green economic sector development strategy*,  
<http://www.toronto.ca/business/green-economic-development.htm>
- xxxi The Star, *Rich, poor gap widens*, 7 mai 2007,  
<http://www.thestar.com/News/article/211141>
- xxxii United Way of Greater Toronto, *Poverty by Postal Code*, 13 avril 2004,  
<http://dawn.thot.net/poverty-report.html>
- xxxiii Toronto Star, *Rich, poor gap widens*, 7 mai 2007,  
<http://www.thestar.com/News/article/211141>
- xxxiv United Way of Greater Toronto, *Losing Ground: The Persistent Growth of Poverty in Canada's Largest City*, novembre 2007
- xxxv ACTEW, *Putting Women in the Picture*, juin 2007,  
<http://www.actew.org/projects/pwpsite/snapshots/childcare.htm>
- xxxvii CCDS, *February 11 Census Release Labour market data shows critical skills shortage — and skills going unused*, 11 février 2003,  
<http://www.ccsd.ca/pr/2003/feb11census.htm>
- xxxviii Ville de Toronto, services de développement urbain, *Flashforward: Projecting Population and Employment to 2031 in a Mature Urban Area*, juin 2006,  
[http://www.toronto.ca/torontoplan/pdf/flash\\_sec6.pdf](http://www.toronto.ca/torontoplan/pdf/flash_sec6.pdf)
- xxxix Katherine Marshall et Vincent Ferrao, *Perspectives on Labour and Income — August 2007. Participation of older workers*, octobre 2007,  
<http://www.statcan.ca/english/freepub/75-001-XIE/2007108/articles/10303-en.htm>

# Annexe 1

---

## Références

- ACTEW, *Putting Women in the Picture*, juin 2007
- Canadian Centre for Policy Alternatives, *The Rich and the Rest of Us: The Changing Face of Canada's Growing Gap*, Yalnizyan, A, mars 2007
- Commission de Formation de Toronto, *Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP)*, 2006-2007
- Conference Board of Canada, *Metropolitan Outlook, Autumn 2007*
- Conseil canadien de développement social, *Labour Market Data shows critical skills shortage and skills going unused*, février 2003
- Gouvernement du Canada, Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, information documentaire
- Groupe de travail sur l'industrie hôtelière à Toronto, *An Industry at a Crossroads: A High Road Economic Vision for Toronto Hotels*, janvier 2007
- Groupe Financier Banque TD, *Literacy Matters: Why We Should Care*, juillet 2007
- Manufacturiers et Exportateurs du Canada, *Balancing Business in Global Markets*, 2006-2007
- Projet Possibilités, *Mature Workers Options, Older Workers Seek New Work*
- Ressources humaines et Développement social Canada, *Enquête sur la population active*
- Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : perspective régionale des expériences sur le marché du travail*, 2006
- Statistique Canada, *Enquête sur la population active*
- Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*, Almey, Marcia, 2007
- Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, Marshall, K et Ferrao, V, mars 2007
- Statistique Canada, *Le Quotidien*, mars 2005
- Statistique Canada, *Portrait de la population canadienne en 2006*, Martel, Laurent, mars 2007
- Statistique Canada, *Profils de communautés de Toronto*
- TD Economics, *An Update to the TD Economics' 2002 Report on the Greater Toronto Area (GTA) Economy*, juillet 2007
- Toronto Community Foundation, *Vital Signs*, 2007
- Toronto Star
- United Way of Toronto, *Losing Ground: The Persistent Growth of Family Poverty in Canada's Largest City*, novembre 2007
- United Way of Greater Toronto, *Poverty by Postal Code*, avril 2004
- Ville de Toronto :
- Demographic Information*, mars 2007
  - Green Economic Sector Development Plan*
  - Labour Force Survey*
  - Toronto Offers Talent*
  - Invest in Toronto*
  - Flashforward: Projecting Population and Employment to 2031 in a Mature Urban Area*, juin 2006
  - Labour Force Readiness Plan Overview*

## Participants au processus de consultation TOP

### Éducation et formation

#### Établissements privés

Aveda Institute, Toronto

North American College

Stanford International College of Business and Technology

Workforce Solutions

#### Établissements publics

Career Centre, Université de Toronto

Collège Boréal

Collège Seneca

### Syndicats

Canadian Steel Trades Education Council

Ontario Federation of Labour

Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

### Organisations à but non lucratif

Canadian Arab Federation

Career Exploration Employment Preparation (CEEP)

Centre de ressources en emploi de Don Mills

Centre de ressources en emploi de Toronto Centre

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Fondation des carrières

Fred Victor Centre

Gateway Café

Ismaili Association

JVS Toronto

Operation Springboard

Skills For Change

WINR — JVS Toronto

Woodgreen Immigrant Services

Working Skills Centre

YMCA

YMCA de la RGT (North York)

Youthinc/JVS of Toronto

YWCA Toronto

## **Entreprises privées**

ICG  
Ontario Power Generation  
Proverbia  
Vechter Communication  
Workvision Group

## **Gouvernement**

### **Ministère/Service**

CMHA Ontario  
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités  
Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, Direction de l'immigration  
Services sociaux de Toronto  
Toronto District School Board  
Ville de Toronto

## **Participants au sondage**

### **Éducation et formation**

#### **Établissements privés**

Canadian Business College

#### **Établissements publics**

Collège Humber de technologie et d'enseignement supérieur  
Collège Seneca  
School of Labour, Collège George Brown

#### **Syndicats**

Centre de formation de la Section 506 de Ambercroft Labourers  
Employment Networks  
Labour Education Centre  
Section 75 de Unite Here  
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier NABET 700  
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

#### **Organisations à but non lucratif**

AYCE Tropicana  
Careers in Transition  
Thorncliffe Neighbourhood Office  
Centre des services communautaires Vanier  
Eritrean Canadian Community Centre  
Fonds Action Jeunesse  
Jamaican Canadian Association

Jane/ Finch Community & Family Centre  
JVS Toronto  
Office Workers Career Centre  
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)  
Ontario Literacy Coalition  
Planned Parenthood Toronto  
Progress Career Planning Centre  
Somali Parents for Education  
Un engagement envers la formation et l'emploi des femmes (ACTEW)  
Woodgreen Community Services  
Workforce solutions inc  
World Education Services

## **Entreprises privées**

Acrobat Research ltd.  
Banque de Montréal  
Banque Royale du Canada  
Healthscreen Solutions Inc  
HRG Amérique du Nord  
PI Incentives  
Soins de santé aux consommateurs GSK  
Voice to Word Consulting Inc  
Workopolis

## **Gouvernement**

### **Ministère/Service**

Services sociaux de Toronto

**Remarque :** Certains établissements et organisations ont envoyé plus d'un représentant aux consultations. Dans certains cas, plus d'un représentant d'une organisation a participé au sondage. Les noms des participants ne sont pas indiqués, étant donné que la permission de divulguer leurs noms n'a pas été demandée.

# Annexe 3 — Sondage sur les tendances, occasions et priorités 2007-2008

---

## I. Introduction

Le mandat de la Commission de Formation de Toronto (CFT) consiste à être régulièrement en liaison avec les intervenants du marché du travail (employeurs, syndicats, ONG et gouvernement) afin d'identifier des lacunes dans les tendances, occasions et priorités en matière de formation et d'emploi sur le marché du travail local.

La CFT vous invite à répondre à ce sondage dans le cadre de son processus de consultation. Le sondage a pour but d'obtenir des renseignements sur le marché du travail et de mettre à jour le Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP).

Les résultats du sondage et les conclusions des réunions de consultation nous aideront à mieux comprendre les problèmes qui ont un impact sur le marché du travail et orienteront l'établissement de partenariats et la planification de programmes. Vos commentaires sont importants puisqu'ils permettront d'identifier les problèmes, les lacunes et les besoins du marché du travail. Les consultations permettront d'élaborer des plans d'action afin de s'attaquer aux problèmes de l'année à venir.

Voici quelques-uns des problèmes et tendances identifiés dans le Rapport TOP 2006-2007 :

**Tendance 1** : Augmentation de l'immigration — La ville continue d'attirer des immigrants hautement spécialisés possédant une expérience, une formation, des attestations d'études et des qualifications professionnelles extraterritoriales.

**Problème 1a** : Le problème de la sous-utilisation des compétences des immigrants est de plus en plus pressant et a un impact sur les pénuries de compétences.

**Problème 1b** : De nombreux nouveaux arrivants qualifiés ne trouvent pas d'emploi sur le marché du travail de Toronto qui correspondre à leurs compétences et qualifications.

**Tendance 2** : Disparité de plus en plus grande des salaires et des revenus. Toronto connaît des écarts économiques et sociaux de plus en plus importants : il y a davantage de gens qui vivent dans la pauvreté et vont grossir les rangs de la main-d'œuvre précaire.

**Problème 2a** : Selon les renseignements sur le marché du travail, la segmentation croissante fait qu'il y a de plus en plus de gens qui vivent dans la pauvreté à Toronto.

**Problème 2b** : Plus d'un million de travailleurs dans la ville vivent sous le seuil de la pauvreté et font de plus en plus partie de la main-d'œuvre précaire.

**Tendance 3** : Niveaux élevés de chômage chez les jeunes — Toronto attire les jeunes des régions rurales et d'autres juridictions, ce qui entraîne un pourcentage élevé de chômeurs chez les jeunes.

**Problème 3a** : Toronto continue de présenter des niveaux élevés de chômage chez les jeunes parce que l'on met davantage l'accent sur les attestations d'études.

**Problème 3b :** Les jeunes qui ont eu affaire au système de justice pénale fédéral ont du mal à trouver des possibilités de counselling appropriées qui les mènent à des emplois intéressants.

**Tendance 4 :** Pénuries de compétences — Les employeurs ne sont pas en mesure de trouver des travailleurs qui possèdent les ensembles de compétences appropriés. La pénurie de travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs aboutit à des investissements plus élevés des employeurs dans la formation, ce qui a un impact négatif sur la productivité.

**Problème 4a :** En raison des pénuries de compétences, les employeurs ont de la difficulté à attirer et à retenir les travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs.

**Problème 4b :** La difficulté que les travailleurs ont à passer entre les diverses composantes du système de formation, p. ex., de la formation à l'emploi, puis d'une nouvelle formation à l'école, fait que les employeurs ont du mal à planifier les ressources humaines de façon précise.

**Tendance 5 :** Exode des emplois — Les emplois partent à l'extérieur de Toronto. Au cours des 15 dernières années, Toronto a perdu 100 000 emplois au profit du reste de la RGT. Selon le Toronto Board of Trade, la part de l'emploi dans la RGT détenue par Toronto baissera, passant de 55,5 % en 1996 à 44,4 % d'ici 2031.

**Problème 5a :** L'exode des emplois de Toronto vers d'autres parties de la RGT a un impact sur les salaires, les conditions de travail et de vie.

**Problème 5b :** Le transport est un obstacle si l'on veut accéder aux emplois éloignés du centre-ville pour les jeunes qui utilisent les transports en commun et ne disposent pas de véhicule.

## Le sondage

La collecte des données aura lieu du 27 septembre 2007 au 12 novembre 2007. Le sondage prendra environ 10 minutes. Vous pouvez garder l'anonymat si vous le souhaitez, mais si vous pouviez nous indiquer quelle organisation vous représentez, cela nous serait bien utile. Des règles de confidentialité seront observées, et les réponses ne seront pas reliées à des personnes en particulier.

Merci à l'avance de votre participation.

## II. Renseignements sur les participants

• Nous aimerions inclure dans le rapport final les noms de toutes les personnes et organisations qui ont participé à ce sondage. Afin de garantir la confidentialité, aucun renseignement ne sera associé à une personne ou une organisation particulière.

Nom \_\_\_\_\_

Organisation \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

- Où habitez-vous et où travaillez-vous?

- J'habite et je travaille à Toronto
- J'habite à Toronto et je travaille à l'extérieur
- Je travaille à Toronto et j'habite à l'extérieur
- J'habite et je travaille à l'extérieur de Toronto

### III. Identification de problèmes liés à la formation et au marché du travail

Certains des problèmes et tendances identifiés dans les consultations qui ont mené à la préparation du Rapport TOP 2006-2007 ont réapparu dans les données utilisées pour les consultations 2007-2008. Certains problèmes nouveaux ont également émergé.

Veillez évaluer l'importance des problèmes suivants liés au marché du travail sur une échelle de 1 à 5, 1 étant le plus important et 5 le moins important.

#### Tendance 1 : Pénuries de compétences

**Problème 1a** : Les employeurs font face à des pénuries de compétences dans de nombreux secteurs et ne sont pas en mesure de trouver des travailleurs qualifiés.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 1b** : Les pratiques internes des entreprises sont d'une importance critique pour traiter les pénuries du marché du travail et la sous-utilisation des travailleurs qualifiés.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 1c** : Il est difficile de rassembler tous les secteurs du marché du travail pour qu'ils élaborent des stratégies de transition visant à aider les travailleurs à passer des secteurs en déclin aux secteurs en expansion ou à ceux qui connaissent des pénuries de compétences.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

#### Tendance 2 : Toronto : une destination de choix pour les nouveaux arrivants au Canada

**Problème 2a** : Bien qu'une proportion sensiblement plus élevée d'immigrants récents résidant à Toronto soient très scolarisés et hautement qualifiés, il leur faut plus de temps pour atteindre des niveaux d'emploi satisfaisants.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 2b :** Par rapport aux emplois des Canadiens nés au Canada, les emplois des immigrants récents exigent un niveau de compétences peu élevé. Les compétences et les expériences des immigrants sont sous-utilisées.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 2c :** Les immigrants se heurtent à des obstacles constants en ce qui concerne l'avancement professionnel.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

### Tendance 3 : Vieillesse de la population

**Problème 3a :** Une population vieillissante a entraîné une augmentation de la participation à la vie active des travailleurs plus âgés. Les travailleurs d'âge mûr continuent d'être sous-utilisés sur le marché du travail. Les employeurs doivent élaborer des stratégies visant à recruter, à retenir et à développer ce segment de la main-d'œuvre.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 3b :** Dans le secteur privé, public et à but non lucratif, il faut mettre en place des stratégies qui aident les travailleurs à sortir du marché du travail progressivement.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 3c :** Les travailleurs d'âge mûr doivent perfectionner leurs compétences pour rester dans l'économie en pleine évolution, mais ils constatent que les employeurs hésitent à recruter des travailleurs plus âgés et à perfectionner les compétences de ces derniers.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## Tendance 4 : Les Canadiens recherchent de plus en plus à maintenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle

**Problème 4a** : 46 % des travailleurs employés ont des enfants à la maison et 20 % des Canadiens de plus de 45 ans fournissent des soins à une personne de plus de 65 ans (cf. Workopolis). Les situations d'emploi offrent rarement des soutiens adéquats aux gens qui fournissent des soins à des enfants ou à des personnes âgées.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 4b** : Les problèmes d'équilibre entre le travail et la vie personnelle peuvent empêcher des femmes mères de famille d'atteindre leur plein potentiel sur le marché du travail. L'identification de stratégies visant à recruter et à retenir les travailleurs (par exemple, les femmes, les personnes qui fournissent des soins) est un problème critique pour les employeurs confrontés à une pénurie de travailleurs qualifiés.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## Tendance 5 : Toronto continue de présenter des niveaux élevés de chômage chez les jeunes

**Problème 5a** : Le taux de chômage des jeunes est près du double de celui des adultes. Bon nombre de jeunes ne bénéficient pas d'un accès adéquat à des services de développement de carrière pour les aider à choisir le meilleur cheminement vers une vie professionnelle réussie.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 5b** : Des renseignements sur les programmes d'apprentissage ne sont pas toujours offerts aux employeurs ou aux apprentis potentiels. Bien que l'on prévoie des pénuries de travailleurs dans les métiers spécialisés, les employeurs n'embauchent pas d'apprentis.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 5c** : Les jeunes qui décrochent de l'école de bonne heure sont surreprésentés dans les emplois exigeant peu de compétences.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## Tendance 6 : Toronto perd des emplois dans certaines parties du secteur de la fabrication

**Problème 6a :** Depuis 2002, Toronto a perdu un emploi sur cinq dans le secteur de la fabrication, soit environ 100 000 emplois. Les entreprises manufacturières doivent investir dans la formation basée sur les connaissances et dans les programmes d'apprentissage pour se maintenir à flot au sein de la nouvelle économie reposant sur la technologie.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 6b :** L'industrie manufacturière s'est transformée, et l'on ne dispose pas de suffisamment de renseignements sur les nouvelles technologies et les attentes liées à la fabrication. Par exemple, on prévoit une augmentation de l'emploi dans le secteur de la fabrication des plastiques, mais cette information n'est pas bien transmise aux professionnels de la planification de carrière.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 6c :** Les industries manufacturières manquent de stratégies innovatrices et efficaces susceptibles d'empêcher d'autres pertes d'emplois.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## Tendance 7 : Investissement insuffisant dans les programmes de formation/d'apprentissage en milieu de travail

**Problème 7a :** Bon nombre d'employeurs n'investissent pas dans des programmes de formation pour perfectionner les compétences de leurs travailleurs.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 7b :** Les employeurs ne sont pas assez informés et ne comprennent pas comment les programmes en milieu de travail augmentent la productivité.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 7c :** En raison des changements technologiques continus dans l'économie de l'information, il est important d'avoir une formation qui est transférable à différents emplois.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

### **Tendance 8 : Disparité croissante des salaires et des revenus**

**Problème 8a :** Une disparité croissante des salaires et des revenus aboutit à une plus grande marginalisation de la population active et à une augmentation de l'emploi précaire qui entraînent une hausse des soins de santé et d'autres coûts de services.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 8b :** L'augmentation de l'emploi précaire se traduit par des revenus moins élevés, ce qui a un impact négatif sur l'assiette fiscale de la ville.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 8c :** La pauvreté est plus marquée dans les banlieues proches de Toronto où les niveaux de chômage restent élevés chez les jeunes et où les nouveaux immigrants sont sous-employés.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## Tendance 9 : Exode des emplois

**Problème 9a :** Les emplois se déplacent à l'extérieur de Toronto. Au cours des 15 dernières années, Toronto a perdu 100 000 emplois au profit du reste de la RGT. Selon le Toronto Board of Trade, la part de l'emploi dans la RGT détenue par Toronto baissera, passant de 55,5 % en 1996 à 44,4 % d'ici 2031. Toronto doit élaborer des stratégies nouvelles et innovatrices pour que les employeurs et les employés ne quittent pas la ville.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 9b :** La recherche doit s'intensifier pour savoir quels sont les secteurs en expansion, par exemple, l'hôtellerie, et les établissements qui offrent une formation appropriée à ces secteurs.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

**Problème 9c :** Cette année, on prévoit que l'économie de Toronto va être distancée par celle de nombreuses villes de l'ouest du Canada. Selon le Conference Board of Canada, le taux de chômage de la RMR va rester résolument élevé dans les années à venir.

Veillez évaluer l'importance de ce problème selon vous. (Veillez encercler un chiffre)

Très important	Modérément important	Sans avis	Pas très important	Pas important
1	2	3	4	5

## IV. Problèmes additionnels et possibilités de partenariat

Si vous le souhaitez, vous pouvez suggérer d'autres problèmes liés à la formation et au marché du travail qui n'ont pas été mentionnés ici ou que vous jugez importants.

**Remarque :** Les problèmes doivent pouvoir être résolus par des organisations, en ce sens que des organisations peuvent créer un projet ou un programme pour s'attaquer au problème en partie ou en totalité; par exemple, les coûts élevés des transports en commun sont un problème de politique gouvernementale et de financement, et non un problème qui peut être résolu par une organisation.

1. Veillez indiquer tout autre problème lié à la formation et au marché du travail que vous jugez important.

---

---

---

2. Vous-même ou votre organisation seraient-ils intéressés à participer à un partenariat avec la CFT?

Oui

Non

Si vous avez répondu « Oui », allez à la question 2a.

2a. À quel problème particulier aimeriez-vous vous attaquer soit dans le cadre d'un partenariat avec la CFT ou d'un projet entrepris par votre entreprise/organisation?

---

---

---

2b. Quel rôle votre organisation pourrait-elle jouer? (par exemple, bailleur de fonds, consultation, coordination/mise en œuvre, etc.)

---

---

---

## V. Commentaires généraux

1. À quelle initiative innovatrice de formation/d'emploi participez-vous ou connaissez-vous une initiative de ce type qui pourrait intéresser la CFT ou la collectivité de Toronto dans son ensemble?

---

---

---

2. Souhaitez-vous recevoir une copie PDF de la mise à jour du Rapport TOP?

Oui

Non

Nous apprécions vos commentaires et le temps que vous avez passé pour participer à ce sondage.

**La Commission de Formation de Toronto**

On peut consulter cette publication sur le Web à <http://www.ttb.on.ca>.

Also available in English under the following title:  
Toronto Training Board, Trends, Opportunities and Priorities (TOP) Report in  
Training in Toronto, 2008

ISBN 1-894398-44-0

Copyright© January 4, 2008 by The Toronto Training Board

Droits d'auteur© Commission de Formation de Toronto, 4 janvier 2008

Printed in Canada  
Imprimé au Canada

LA COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

215, avenue Spadina, bureau 350, Toronto ON M5T 2C7

tél. 416.934.1653 • téléc. 416.934.1654 • info@ttb.on.ca

[www.ttb.on.ca](http://www.ttb.on.ca)

*financé par*

