



Toronto Training Board
Commission de Formation de Toronto

RAPPORT TENDANCES OCCASIONS PRIORITÉS TOP

Janvier 2009

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales 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, 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, Emploi Ontario. Les auteures du Rapport TOP sont Enriketa Dushi, Karen Charnow Lior et Lori Smith. Le présent rapport est produit par la Commission de Formation de Toronto et ne reflète pas nécessairement le point de vue d'un certain palier de gouvernement.

Table des matières

2	Introduction
3	Sommaire
5	Analyse de l'état du marché du travail
5	A. Toronto en un clin d'œil
5	B. Démographie
7	C. Activité sur le marché du travail de Toronto
19	Rapport TOP
19	A. Aperçu du processus de préparation du rapport
20	B. Tendances et problèmes 2008-2009
36	Annexe 1
36	Notes en fin de texte
37	Annexe 2
37	Références
38	Annexe 3
38	Participants au processus de consultation TOP

Introduction

Le Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP) est publié chaque année par la Commission de Formation de Toronto (CFT). La CFT est un organisme à but non lucratif géré par un conseil d'administration composé de bénévoles. Les membres du conseil représentent les entreprises, les syndicats, 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 en tant que l'un des commissions locales de formation et d'adaptation professionnelle en Ontario.

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, composé de 21 commissions locales de formation et d'adaptation professionnelle financées par Emploi Ontario. Les commissions locales travaillent à l'amélioration des conditions du marché du travail local en identifiant les problèmes et en élaborant et/ou en participant à des initiatives qui répondent à ces problèmes.

La Commission de Formation de Toronto remercie toutes les personnes qui ont participé au processus de préparation du Rapport TOP cette année en assistant aux consultations, en remplissant le sondage en ligne, en validant les renseignements et en identifiant des partenariats potentiels. Tom Zizys, notre analyste du marché du travail, a offert des suggestions valables et des commentaires très précieux. De nombreux participants ont fourni d'importantes suggestions qui enrichissent grandement nos travaux de recherche et de sensibilisation. Nos partenaires et le conseil d'administration apportent une contribution importante à notre travail.

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. Il a été produit par les trois membres permanents du personnel de la CFT : Enriketa Dushi, Karen Charnow Lior et Lori Smith. Enriketa Dushi prépare les analyses statistiques et les tableaux, Lori Smith, notre directrice des partenariats, a réalisé la plupart des entrevues et Karen Charnow Lior gère le processus et révisé le rapport. Comme toujours, la CFT reconnaît le soutien généreux de son commanditaire, Emploi Ontario.

Sommaire

Toronto se trouve au centre de l'une des régions nord-américaines à la croissance économique la plus rapide. De par sa population, Toronto est la 5^e ville la plus grande en Amérique du Nord. Le gouvernement de la ville de Toronto est le sixième plus important du Canada; il est plus important que certains des 11 gouvernements provinciaux. Un sixième des emplois canadiens se trouvent à Toronto.

La ville abrite plus d'entreprises de calibre national et international que n'importe quelle autre ville canadienne et elle 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. Toronto est :

- le 2^e centre de production alimentaire en Amérique du Nord;
- le 3^e centre de biotechnologie en Amérique du Nord;
- le 3^e centre de production de films en Amérique du Nord;
- l'un des chefs de file internationaux en technologie de l'information et en médias numériques;
- un point de convergence pour les entreprises vertes.

Les données de ce rapport sont principalement tirées du Recensement de 2006, certains autres renseignements venant de la ville de Toronto. La plupart de ces données ont été recueillies avant novembre 2008, c'est-à-dire avant que l'économie du Canada ne commence à changer. Le climat économique changeant aura un impact profond sur le marché du travail de Toronto. Le secteur financier de la ville connaît déjà un ralentissement. Bien que la diversité de l'économie torontoise soit importante pour la stabilité de la ville, l'incidence des pertes d'emplois dans le secteur de l'automobile affectera la majorité des activités de fabrication situées à Toronto. La base d'entreprises étendue et multisectorielle de la ville a assuré la croissance lors de périodes de changement, et les économistes prévoient que la ville sera peut-être en mesure d'éviter le pire.

Le Rapport TOP fournit un instantané de l'activité économique et du marché du travail de Toronto. Le rapport 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. Il est le point de départ d'un plan d'action visant à répondre aux problèmes identifiés de la façon suivante :

- par le biais de consultations communautaires organisées par la CFT et qui se sont tenues à l'automne 2008;
- par le biais d'un sondage en ligne affiché sur Survey Monkey en novembre et en décembre 2008;
- par le biais d'une série d'entrevues avec du personnel clé travaillant dans les 20 principaux secteurs industriels et économiques de la ville de Toronto;
- par le biais de l'analyse de données supplémentaires obtenues de diverses sources, notamment de Statistique Canada (données fiscales sur le déclarant et Structure des industries canadiennes) et de la ville de Toronto, et d'autres rapports pertinents.

Par ordre de priorité, les tendances importantes identifiées pour 2009-2010 par le biais de ce processus sont les suivantes :

1. La ville continue d'attirer près d'un tiers des nouveaux immigrants au Canada. Néanmoins, les nouveaux arrivants occupent des emplois dans le secteur des services plutôt que de trouver un travail qui correspond à leurs compétences, à leur éducation et à leur expérience.
2. Une restructuration du marché du travail dans le cadre de laquelle l'emploi précaire est en train de devenir une part importante de la situation de l'emploi aboutit à une disparité croissante entre les salaires et les revenus et à des niveaux élevés de familles pauvres.
3. Les Torontois sont confrontés à une économie de plus en plus instable. Le secteur de la fabrication se contracte alors que l'on assiste à une croissance de l'emploi dans les entreprises qui occupent de 1 à 5 personnes.
4. Les employeurs à Toronto font face à des pénuries de compétences dans certains secteurs tels que la technologie de l'information.
5. Toronto attire les jeunes de l'extérieur de la région du Grand Toronto (RGT) et d'autres parties du Canada, ce qui aboutit à des niveaux de chômage élevés chez les jeunes et, dans certains cas, à un décalage entre les attentes des employeurs et celles des jeunes à la recherche d'un travail.
6. La menace du changement climatique amène les entreprises et les actionnaires à revoir leurs priorités. L'investissement éthique prend de l'ampleur, et les entreprises adoptent de plus en plus des plans verts qui reflètent les valeurs des actionnaires. Le résultat? De nouveaux débouchés pour les « cols verts » avec une augmentation de la demande en vérificateurs et en ingénieurs en environnement, en professionnels de la responsabilité sociale d'entreprise, en spécialistes de la solarisation, etc.
7. Les travailleurs d'âge mûr continuent à rester dans la main-d'œuvre ou à y retourner, ce qui indique la nécessité de stratégies nouvelles et innovatrices pour conserver/reclasser ces travailleurs.

Cette année, le Rapport TOP se présente sous un format légèrement différent. La première section s'intitule « Analyse de l'état du marché du travail ». Cette nouvelle section tient compte des données recueillies par les autres commissions locales et organismes dans les 25 zones de planification provinciale du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. La plupart des renseignements dans cette section sont présentés à l'aide de « gabarits » fournis par le Ministère.

La CFT diffuse le Rapport TOP à grande échelle. Nous espérons que les lecteurs trouveront ce document utile tandis qu'ils planifient des programmes et des projets dans les secteurs de l'emploi et de la formation à Toronto. Pour obtenir de plus amples renseignements et pour consulter la version anglaise du rapport, veuillez visiter notre site Web à www.ttb.on.ca.

Analyse de l'état du marché du travail

A. Toronto en un clin d'œil

Toronto est l'économie dominante de l'Amérique du Nord. Les principaux facteurs qui expliquent ce classement de la ville de Toronto au sommet sont les suivants :

Importanceⁱ

- Toronto est la 5^e ville la plus importante de par sa population en Amérique du Nord (ville de Toronto, Agenda for Prosperity).
- Toronto se trouve au centre de la 48^e région urbaine la plus importante du monde. La région métropolitaine de recensement (RMR) compte 5 113 149 habitants (RMR de Toronto, Recensement de 2006).

Emploi et population activeⁱⁱ

- Toronto est la 2^e région d'emploi importante à la croissance la plus rapide en Amérique du Nord. L'emploi a augmenté de 316 000 postes dans la RMR de Toronto entre 2001 et 2006.
- Toronto abrite une population active scolarisée et productive qui se compose de plus de 1,3 million de personnes.
- Plus de 70 000 entreprises sont installées à Toronto.
- En outre, 80 % des groupes de recherche et développement et établissements les plus importants dans le domaine juridique, de la publicité et de la haute technologie sont implantés à Toronto.

Diversité et cohésion socialeⁱⁱⁱ

- Toronto est l'une des villes qui offre la plus grande diversité au monde. Plus de 100 langues et dialectes y sont parlés.
- La moitié des 2,6 millions de résidents de Toronto sont nés à l'extérieur du Canada, et la région accueille chaque année plus de 100 000 nouveaux arrivants.
- La ville de Toronto est l'une des grandes régions métropolitaines les plus sûres en Amérique du Nord. Toronto a connu une chute constante du taux de criminalité en dix ans; le taux en 2007 était inférieur de 20,7 % au taux en 1997.^{iv}

B. Démographie

Population

Selon le dernier recensement de Statistique Canada, 2 503 281 personnes résidaient à Toronto en juin 2006,^v ce qui en fait la ville la plus importante au Canada.^{vi}

TABLEAU 1 Variation de la population

	2001	2006	Variation de la population (%)
Toronto	2 481 494	2 503 281	0,9
Ontario	11 410 046	12 160 282	6,6

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

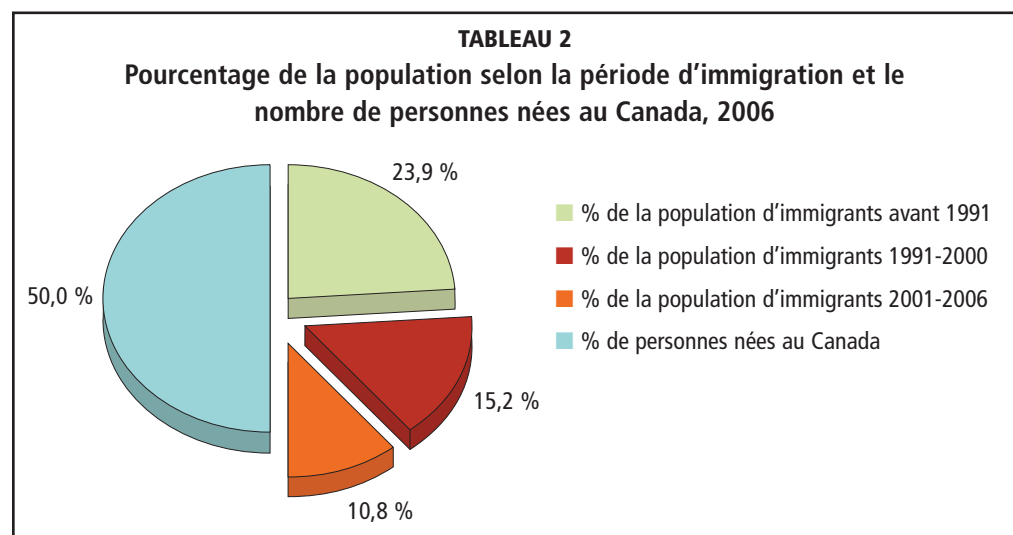
- ▶ La population de la ville a connu une croissance de 0,91 % (21 787 résidents) entre 2001 et 2006. Ce taux de croissance est relativement bas par rapport au reste de l'Ontario (6,6 %).
- ▶ On a noté des augmentations dans certains groupes d'âge : les personnes âgées de 15 à 24 ans, celles âgées de 40 à 64 ans et celles de plus de 75 ans. Dans d'autres groupes d'âge, on a observé un déclin, notamment chez les enfants de moins de 10 ans, chez les personnes âgées de 25 à 39 ans et chez celles âgées de 65 à 74 ans.^{vii}
- ▶ Les groupes d'âge qui ont connu la croissance la plus rapide sont les personnes âgées de 80 à 84 ans et celles âgées de 55 à 59 ans. Ces deux groupes ont affiché des hausses de 30 % et de 25 % respectivement.^{viii}
- ▶ Les cohortes d'âge qui ont montré le plus grand déclin entre 2001 et 2006 sont entre autres celles des personnes âgées de 5 à 9 ans, de 30 à 35 ans et de 35 à 39 ans, chacune d'entre elles ayant affiché une baisse de 10 % environ.
- ▶ Les femmes constituent 48,15 % de la population, les hommes, 51,85 %.
- ▶ L'âge médian était de 38,4 ans, l'âge médian en Ontario étant de 39 ans.

Immigrants

Alors que la ville de Toronto continue à attirer la plus importante proportion de tous les arrivants récents dans la région métropolitaine, cette proportion a chuté au cours des dernières années. Entre 2001 et 2006, la ville a attiré 59,8 % des nouveaux immigrants, ce qui constitue une baisse par rapport à 67,5 % pendant les cinq années précédentes et à 71,5 % entre 1991 et 1996. Ceci représente un changement significatif dans les tendances d'immigration.

La ville de Toronto abritait le plus grand nombre de personnes nées à l'étranger en 2006. Cependant, la majeure partie de l'augmentation récente dans la population née à l'étranger a été observée dans les municipalités en périphérie de la ville.^{ix}

Le graphique ci-dessous (Tableau 2) illustre le pourcentage de la population immigrante à Toronto par rapport à la population née au Canada en 2006. La population immigrante totale est égale au pourcentage de la population née au Canada.



Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

Minorités visibles

Selon le dernier recensement, 47 % des résidents de Toronto ont indiqué qu'ils appartenaient à une minorité visible, ce qui constitue une hausse puisque ce pourcentage était de 42,8 % en 2001.

TABLEAU 3

Caractéristiques de la population — minorités visibles	Ville de Toronto
	Total
Population totale	2 476 565
Total de la population — minorités visibles	1 162 635
Pas une minorité visible	1 313 930

Source : Ville de Toronto.

- La population appartenant à des minorités visibles de la ville de Toronto a connu une augmentation de 10,6 % depuis 2001 et de 31,8 % depuis 1996.
- Les cinq principaux groupes minoritaires visibles à Toronto sont :
 - les Sud-Asiatiques, avec 298 372 personnes, soit 12,0 % de la population;
 - les Chinois, avec 283 075 personnes, soit 11,4 %;
 - les Noirs, avec 208 555 personnes, soit 8,4 %;
 - les Philippins, avec 102 555 personnes, soit 4,1 %;
 - les Latino-Américains, avec 64 860 personnes, soit 2,6 %.

Autochtones

Selon le Recensement de 2006, 242 490 Autochtones vivaient en Ontario, 13 605 d'entre eux habitant dans la ville de Toronto.

C. Activité sur le marché du travail de Toronto

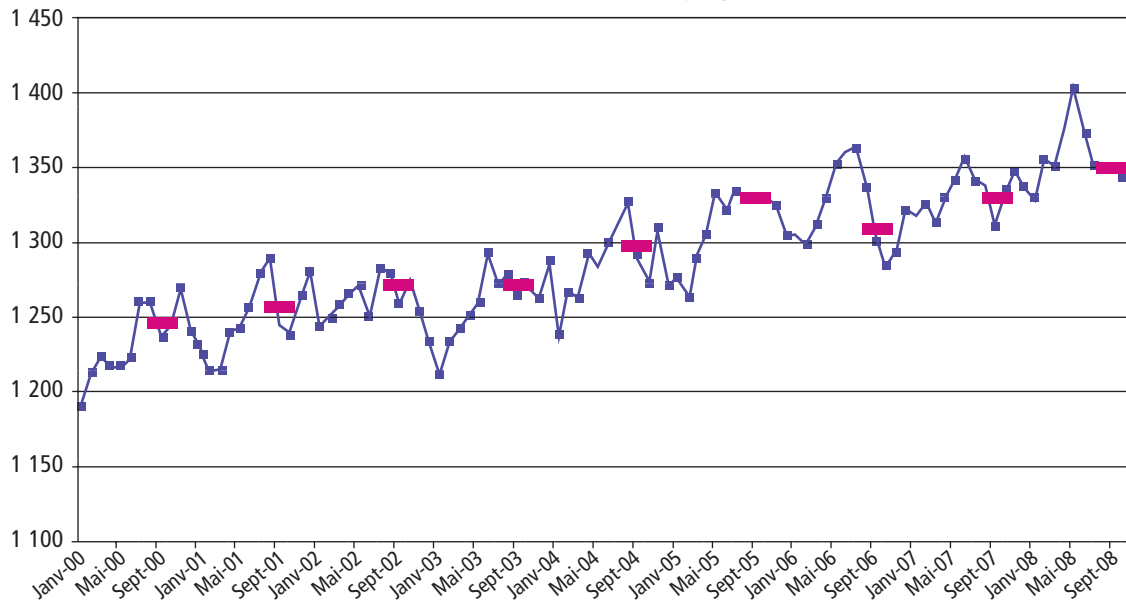
Aperçu de l'emploi de 2003 à 2007

Après une période de stagnation en 2003, l'emploi a connu une croissance notable. En 2004, la ville a affiché une modeste augmentation de l'emploi (+ 4 300 postes, soit 0,3 %) après trois ans de déclin. Il s'agissait de l'augmentation annuelle la plus faible en 20 ans. La plus grande baisse s'est produite entre 2001 et 2002, lorsque 26 200 emplois ont été perdus (- 2,0 % de variation).^{xi}

- L'emploi global en 2007 a connu une hausse de 1,7 % (+ 21 900 postes) par rapport à 2006.^{xii}
- On s'attend à ce que la croissance de l'emploi se stabilise ou baisse en 2009.^{xiii}

Le graphique ci-après décrit les variations de l'emploi dans la ville de Toronto entre janvier 2000 et octobre 2008. La courbe montre le nombre de résidents employés pour chaque mois. Les chiffres indiquent une augmentation constante jusqu'en octobre 2008.

TABLEAU 4
Ville de Toronto — Résidents employés (en milliers)



Source : Ville de Toronto.

Tendances de l'emploi selon l'industrie de 2002 à 2007

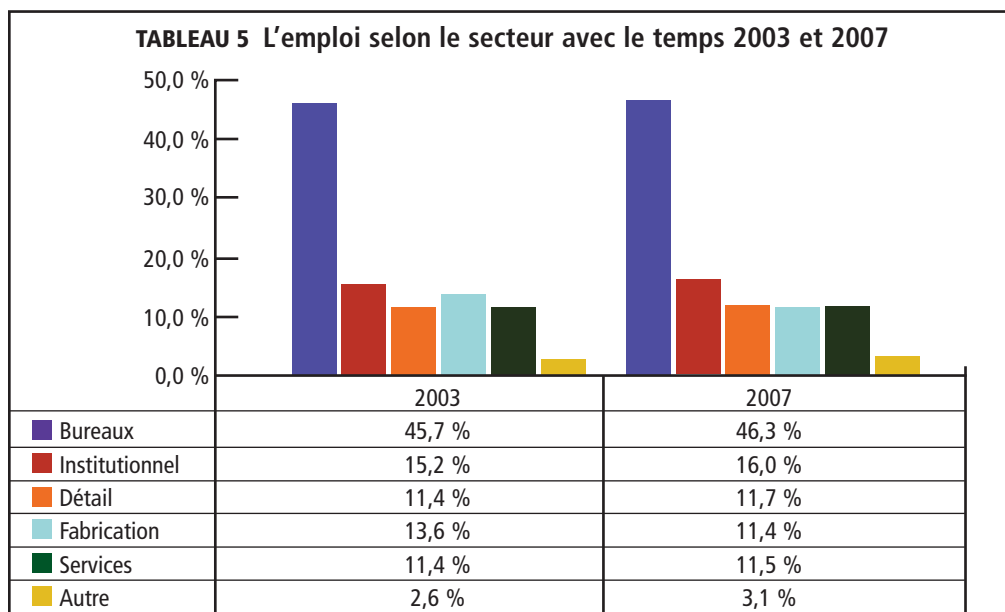
La part de marché de plusieurs secteurs de l'emploi est restée relativement stable au cours de cette période. Le secteur institutionnel a connu une modeste croissance de 0,62 %, représentant 16,0 % de l'emploi total en 2007. L'emploi dans le secteur « institutionnel » se rapporte principalement à des postes dans des installations scolaires, tels que des postes d'enseignant, de travailleur des services de garderie, d'assistant en éducation et d'administrateur de l'enseignement.

La part de l'emploi dans le secteur de la fabrication, qui comprend entre autres des postes dans des usines industrielles et des installations de traitement des eaux et d'égouts, a affiché un déclin de 2,2 %, représentant 11,4 % de l'emploi total en 2007.

Selon le Conference Board of Canada, la hausse du dollar au cours des dernières années a entraîné un déclin de l'industrie de la fabrication à Toronto et le licenciement de milliers de travailleurs. Le secteur continuera à être confronté à des défis en 2009, et il se peut qu'il freine la croissance économique de Toronto.^{xiv}

L'emploi dans le secteur des services, qui comprend surtout les entreprises qui offrent des services de location, de réparation, de nettoyage et des services personnels, est resté relativement constant. Les secteurs du commerce de détail et « Autre » ont connu une légère hausse de 0,3 % et 0,5 % respectivement. L'emploi dans le secteur du commerce de détail comprend entre autres les postes dans les magasins de détail et les restaurants.

Depuis 2002, les secteurs les plus importants dans la ville de Toronto sont le secteur des bureaux et du commerce de détail, suivi par celui des services, de la fabrication, le secteur institutionnel et « Autre » avec 2 %. Le secteur des bureaux comprend les postes dans les assurances, la finance, l'immobilier ou les bureaux du gouvernement et « Autre » se rapporte aux emplois liés aux activités récréatives ou de divertissement.



Source : Ville de Toronto, sondage sur l'emploi, 2003 et 2007.

Le tableau ci-dessous illustre le secteur de l'emploi à Toronto entre 2005 et 2007 et fournit des prévisions relatives à l'emploi jusqu'en 2012.

TABLEAU 6

Emploi selon le secteur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Emploi total (en milliers)	2 763	2 802	2 866	2 902	2 971	3 049	3 127	3 204
	2,1	1,4	2,3	1,3	2,4	2,6	2,5	2,5
Secteur des biens	652	614	601	594	599	610	619	626
	-1,6	-5,8	-2,1	-1,2	-0,9	1,8	1,4	1,2
Primaire	12,1	12,1	12,3	11,0	10,8	10,9	11,0	11,0
	24,6	-0,5	2,0	-10,6	-1,8	0,9	0,8	0,1
Fabrication	461,5	423,1	404,3	397,2	397,0	401,6	405,2	408,0
	-5,2	-8,3	-4,4	-1,8	-0,1	1,2	0,9	0,7
Construction	162,8	186,8	168,8	170,9	176,8	182,4	187,1	191,6
	11,3	2,4	1,2	1,2	3,4	3,2	2,6	2,4
Services publics	15,6	12,2	15,5	14,5	14,6	14,9	15,3	15,6
	-17,5	-21,9	27,3	-6,3	0,5	2,2	2,2	2,1
Secteur des services	2 111	2 188	2 262	2 309	2 372	2 440	2 508	2 578
	3,2	3,5	3,5	2,0	2,7	2,9	2,8	2,8
Transport et communications	224,3	244,6	233,9	240,1	246,0	250,0	253,8	258,0
	-0,2	9,1	-4,3	2,6	2,5	1,6	1,5	1,7
Commerce de gros et de détail	444,8	459,3	464,5	481,7	407,7	509,2	521,5	534,3
	5,8	3,3	1,1	3,7	3,3	2,3	2,4	2,5
Finance, assurances et immobilier	271,1	286,9	286,0	290,1	290,6	308,2	316,0	323,8
	5,8	5,4	-0,3	1,4	3,3	2,9	2,5	2,5
Services commerciaux	686,4	700,7	748,6	754,9	770,6	793,4	817,2	840,6
	-0,3	2,1	6,8	0,8	2,1	3,0	3,0	2,9
Services non commerciaux	393,0	409,2	439,9	447,9	461,2	478,8	495,6	514,2
	5,0	4,1	7,5	1,8	3,0	3,8	3,7	3,6
Administrations publiques	90,6	87,1	91,5	94,0	96,5	100,0	103,2	106,5
	13,2	-3,9	5,0	2,7	2,6	3,6	3,3	3,2

La première ligne de données sur l'emploi est en milliers, la deuxième est la variation en pourcentage.

Sources : The Conference Board of Canada, Statistique Canada.

TABLEAU 7 Industries clés affichant des augmentations de l'emploi entre 2001 et 2006

Industrie (SCIAN)*	Variation Toronto (%)	Variation Ontario (%)
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	39,1	36
Services de gestion des déchets et services d'assainissement	32,3	27,3
Établissements du patrimoine	27	22,9
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	19,9	19,2
Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	18,7	17,4
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	16,4	13
Assistance sociale	15,3	13,1
Établissements de soins infirmiers et des soins pour bénéficiaires internes	14,3	23,4
Intermédiation financière et activités connexes	14	12,8
Hôpitaux	13,6	14,4
Immobilier	12,8	20,4
Soins de santé et assistance sociale	12,6	14,6
Services d'enseignement	11,7	13,9
Transport en commun et transport terrestre des voyageurs	11,4	11,6
Ménages privés	10,5	10,4
Administrations publiques	10,5	13,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	9,1	14,5
Services de soins ambulatoires	8,9	10,5
Arts, spectacles et loisirs	7,5	13,6
Finance et assurances	6,2	7,6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes. * SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

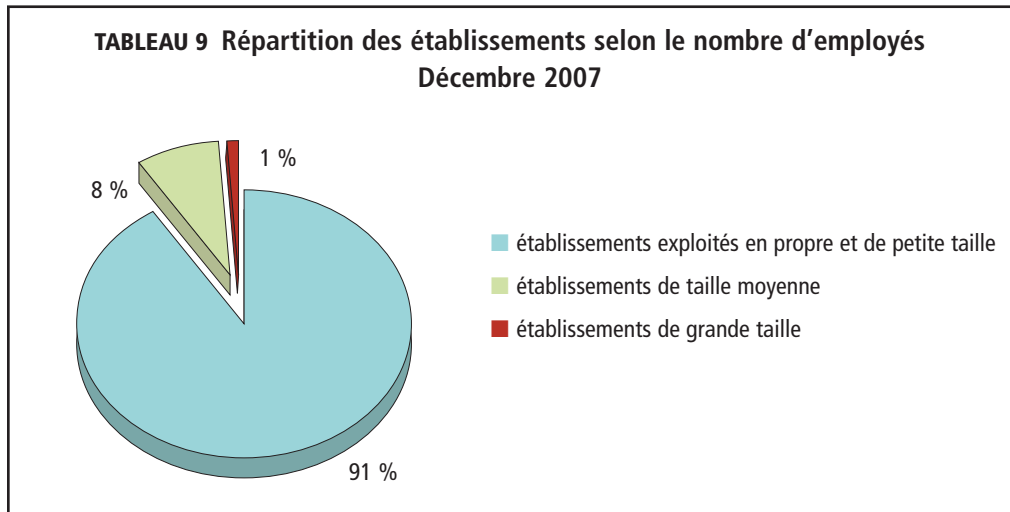
TABLEAU 8 Industries clés affichant des baisses de l'emploi entre 2001 et 2006

Industrie (SCIAN)*	Variation Toronto (%)	Variation Ontario (%)
Détaillants hors magasin	-49,8	-22,1
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	-44,7	-25,6
Usines de textiles	-39,2	-21,7
Fabrication de produits informatiques et électroniques	-37,2	-24,4
Fabrication de vêtements	-34,3	-36,2
Transport ferroviaire	-29,9	-17,8
Usines de produits textiles	-27,8	-13,3
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	-26,2	-29,7
Administrations publiques autochtones	-25	13,1
Fabrication de boissons et de produits du tabac	-24,9	-7,2
Agents et courtiers du commerce de gros	-24,1	-18,6
Activités diverses de fabrication	-22,6	-13,1
Stations-service	-21,1	-8,2
Magasins de détail divers	-19,9	-5,8
Services publics	-18,2	4,6
Première transformation des métaux	-17,6	-15,5
Fabrication de meubles et de produits connexes	-17,4	-3,4
Impression et activités connexes de soutien	-17	-5,8
Fabrication du papier	-16	-17,4
Transport par eau	-15,6	-22,7

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes.

Établissements de la ville de Toronto

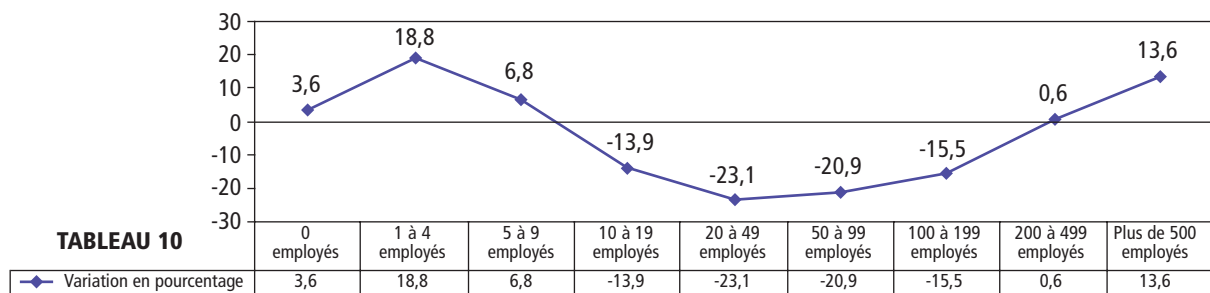
En 2007, la majorité des établissements de la ville de Toronto (91 %) employaient neuf personnes ou moins. Seulement 1 % des établissements employaient 100 personnes ou plus.



Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes.

Variation dans le nombre d'établissements entre décembre 2003 et décembre 2007

Les données du tableau ci-dessous indiquent que les établissements de petite taille et ceux exploités en propre dans la ville de Toronto ont augmenté entre 2003 et 2007. Cette augmentation est peut-être due en partie à la réduction du personnel et à l'externalisation dans les établissements de taille moyenne, où les employés à plein temps sont remplacés par des travailleurs contractuels ou des exploitants autonomes.^{xv} On a également observé une croissance dans les entreprises de très grande taille, surtout dans celles qui emploient plus de 500 employés.



Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes.

Gains et pertes dans les établissements torontois

- ▶ Gain de 12 449 nouveaux établissements de petite taille et opérés en propre
- ▶ Gain de 52 établissements de grande taille avec plus de 500 employés
- ▶ Perte de 244 établissements de grande taille avec 100 à 199 employés
- ▶ Perte de 3 888 établissements de taille moyenne au total avec de 10 à 19, de 20 à 49 et de 50 à 100 employés

Les industries suivantes ont affiché une augmentation du nombre d'employeurs entre décembre 2003 et décembre 2007 :

- ▶ Télécommunications (61,8 %)
- ▶ Services d'enseignement (20,8 %)
- ▶ Industries du film et de l'enregistrement sonore (15,6 %)
- ▶ Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes (14,7 %)
- ▶ Immobilier (14,6 %)

Les industries suivantes ont enregistré une baisse du nombre d'employeurs pendant la même période :

- ▶ Magasins de détail divers (19,6 %)
- ▶ Impression et activités connexes de soutien (18 %)
- ▶ Services de location et de location à bail (16,1 %)
- ▶ Grossistes-distributeurs de produits divers (15,3 %)
- ▶ Restauration et débits de boissons (10,2 %)

Les organismes et industries comptant le plus grand nombre d'employés figurent dans le tableau ci-dessous.

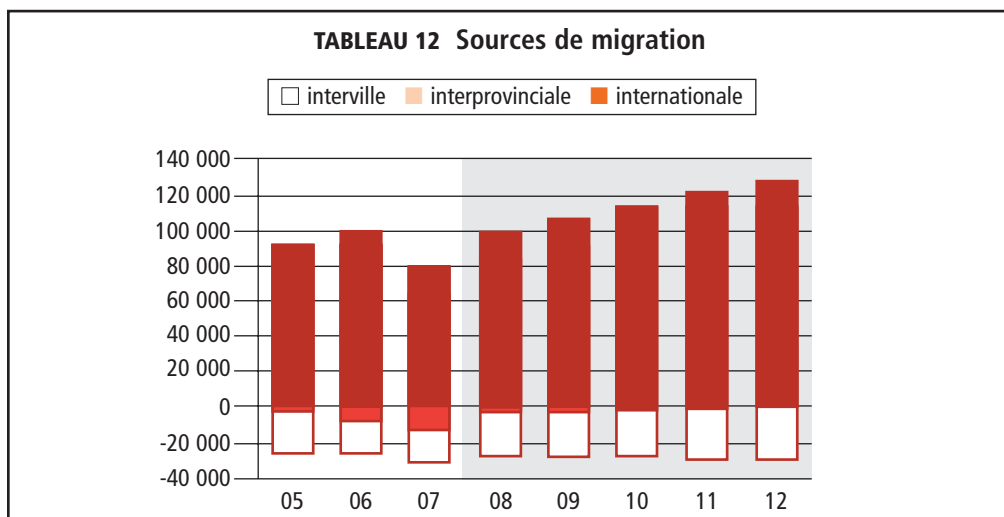
TABLEAU 11 Employeurs importants, 2007

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
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

Sources : The Toronto Board of Trade — Contact Toronto, Statistique Canada et Conference Board of Canada.

Migration

L'immigration est l'un des principaux moteurs des variations de population dans la ville de Toronto. La population d'immigrants de la ville de Toronto connaît une baisse graduelle alors que les municipalités en périphérie accueillent plus de résidents. Le Conference Board of Canada prévoit que l'augmentation de l'immigration aura un impact sur la dynamique de la population à Toronto d'ici 2012.



Sources : The Conference Board of Canada, Statistique Canada

Aperçu de la migration, de 2001 à 2006

Les données du Tableau 13 illustrent les caractéristiques de migration des résidents de la ville de Toronto de 2001 à 2006. La ville a enregistré un gain total de 19 521 personnes au cours de cette période. Les augmentations ont surtout été observées dans les cohortes d'âge des 18-24 ans et 25-44 ans où un gain net de 46 964 personnes et de 26 337 personnes a été affiché respectivement. Toronto attire les jeunes qui viennent y suivre une éducation postsecondaire. Des pertes nettes ont été enregistrées dans les cohortes d'âge des 45-64 ans et des plus de 65 ans. Ceci indique peut-être que le groupe d'âge des 45-64 ans a du mal à trouver un emploi adéquat dans la ville, optant alors pour un retrait de l'emploi à plein temps ou pour un départ à la retraite.

TABLEAU 13

Groupe d'âge	Entrants	Sortants	Solde
De 0 à 17 ans	145 505	158 801	-13 296
De 18 à 24 ans	113 442	66 478	46 964
De 25 à 44 ans	356 329	329 992	26 337
De 45 à 64 ans	83 898	105 233	-21 335
Plus de 65 ans	26 371	45 520	-19 149
Total	725 545	706 024	19 521

Source : Statistique Canada, données fiscales sur le déclarant.

Le tableau qui suit compare les ratios de migration (entrants et sortants) de la ville de Toronto à ceux des régions du Grand Toronto de 2001 à 2006 :

TABLEAU 14

Toronto	Durham	York	Peel	
De 0 à 17 ans	0,92	1,62	2,17	1,97
De 18 à 24 ans	1,71	1,13	1,49	1,79
De 25 à 44 ans	1,08	1,64	1,97	1,72
De 45 à 64 ans	0,8	1,16	1,65	1,36
Plus de 65 ans	0,58	1,71	2,01	1,45

Source : Statistique Canada, données fiscales sur le déclarant.

D. Données sur le marché du travail

Niveau de scolarité

Chaque année, plus de 400 000 étudiants sont inscrits dans les établissements postsecondaires de Toronto. La ville possède quatre universités de calibre international : l'Université de Toronto, l'Université York, l'Université Ryerson et l'École d'art et de design de l'Ontario. En 2006, les quatre collèges communautaires de Toronto — Centennial, George Brown, Humber et Seneca — avaient un effectif total à plein temps de 62 113 étudiants.^{xvi}

TABLEAU 15 Pourcentage de la population active titulaire d'un diplôme universitaire

	2005	2006	2007
Ville de Toronto	35,60 %	35,95 %	37,05 %
RMR de Toronto	31,10 %	32,60 %	33,85 %
Ontario	24,22 %	25,27 %	25,85 %
Canada	21,80 %	22,55 %	22,91 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le Tableau 16 compare le niveau de scolarité des résidents de la ville de Toronto à celui des résidents de l'Ontario. Dans tous les groupes d'âge, plus de personnes sont titulaires d'un certificat professionnel ou d'un diplôme universitaire dans la ville de Toronto qu'en Ontario. La ville de Toronto compte plus de résidents titulaires d'un certificat professionnel ou d'un diplôme universitaire que le reste de l'Ontario. Selon les données, les certificats d'apprentissage et diplômes professionnels sont à des niveaux plus bas à Toronto que les autres certificats et diplômes universitaires. Ces données semblent indiquer qu'il y a moins de nouvelles inscriptions en apprentissage à Toronto que dans le reste de la province, par opposition à une augmentation des effectifs dans d'autres programmes postsecondaires.

TABLEAU 16 Répartition selon le niveau de scolarité — 2006

	Toronto %	Ontario %
Cohorte des 15 à 24 ans		
Pas de certificat professionnel ni de diplôme universitaire	34,2	39,8
Certificat d'études secondaires ou équivalent	40,6	38,5
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel	2,3	2,3
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un CÉGEP ou d'un autre type d'établissement non universitaire	8,7	9,8
Certificat ou diplôme universitaire	13,9	9,3
Total	15,0	16,0
Cohorte des 25 à 34 ans		
Pas de certificat professionnel ni de diplôme universitaire	7,2	8,6
Certificat d'études secondaires ou équivalent	19,8	23,8
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel	4,3	5,9
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un CÉGEP ou d'un autre type d'établissement non universitaire	17,7	24,3
Certificat ou diplôme universitaire	50,8	37,1
Total	18,0	15,5
Cohorte des 35 à 44 ans		
Pas de certificat professionnel ni de diplôme universitaire	10,0	10,4
Certificat d'études secondaires ou équivalent	20,3	24,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel	6,1	8,6
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un CÉGEP ou d'un autre type d'établissement non universitaire	16,5	23,8
Certificat ou diplôme universitaire	46,9	32,7
Total	19,0	19,0
Cohorte des 45 à 54 ans		
Pas de certificat professionnel ni de diplôme universitaire	14,2	14,4
Certificat d'études secondaires ou équivalent	23,0	27,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel	6,9	9,5
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un CÉGEP ou d'un autre type d'établissement non universitaire	16,4	21,4
Certificat ou diplôme universitaire	39,3	27,2
Total	17,0	18,0
Cohorte des 55 à 64 ans		
Pas de certificat ni de diplôme universitaire	21,4	22,1
Certificat d'études secondaires ou équivalent	21,5	24,3
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel	8,0	10,9
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un CÉGEP ou d'un autre établissement de type non universitaire	14,0	17,4
Certificat ou diplôme universitaire	34,8	25,1
Total	12,0	13,0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

TABLEAU 17 Caractéristiques relatives à la profession, 2006

Profession	Ville de Toronto
	Total
Total de la population active expérimentée de 15 ans et plus	1 311 695
A Gestion	139 475
B Affaires, finance et administration	271 815
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	105 835
D Secteur de la santé	64 655
E Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	125 300
F Arts, culture, sport et loisirs	70 275
G Vente et services	299 150
H Métiers, transport et machinerie	134 190
I Secteur primaire	7 815
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	93 185

Source : Ville de Toronto.

Le Tableau 18 se rapporte à des professions dans lesquelles la répartition de l'emploi est très différente de la répartition en Ontario. Les professions dans les arts et la culture à Toronto (2,6 %) représentent le double du taux de répartition de l'Ontario (1,3 %). Il s'agit d'une catégorie professionnelle importante pour Toronto, pour les métiers professionnels et techniques. La part proportionnelle de cette catégorie a augmenté.

Parmi les autres catégories professionnelles dans lesquelles Toronto est surreprésentée, citons : les sciences naturelles et appliquées (5,3 %) et les affaires et la finance (4 %). À Toronto, des proportions importantes de résidents travaillent dans ces domaines. Globalement, les professions dans les sciences naturelles et appliquées ont connu une hausse entre 1996 et 2001, puis une légère baisse après 2001.

Les seules professions qui sont sous-représentées à Toronto, par rapport à l'Ontario, sont les professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres (-1,3 %). Toronto présente un nombre moins élevé de résidents travaillant dans les métiers et le transport. La part proportionnelle des niveaux intermédiaires de cette profession diminue. Les données révèlent que les professions dans la fabrication se sont sensiblement contractées depuis 2001.

TABLEAU 18 Répartition des professions dans la population active de Toronto et de l'Ontario, 2006

Classification nationale des professions (CNP)	Population active de Toronto	Répartition %	Population active de l'Ontario	Répartition %	Différence Toronto-Ontario
Personnel professionnel des arts et de la culture	35 570	2,6	88 355	1,3	1,3
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	71 730	5,3	266 690	4	1,3
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	54 990	4	182 195	2,7	1,3
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	43 910	3,2	151 710	2,3	0,9
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	34 710	2,5	112 625	1,7	0,8
Personnel de bureau	144 895	10,7	660 100	10	0,7
Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication	37 710	2,8	162 555	2,4	0,4
Personnel professionnel des soins de santé	19 945	1,4	71 645	1	0,4
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	43 930	3,2	193 350	2,9	0,3
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	24 850	1,8	109 950	1,6	0,2
Cadres supérieurs/cadres supérieures	19 775	1,4	82 475	1,2	0,2
Personnel de soutien familial et de garderie	21 455	1,5	93 015	1,4	0,1
Chefs et cuisiniers/cuisinières	17 890	1,3	80 770	1,2	0,1
Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés/préposées dans les sports et les loisirs	11 035	0,8	52 365	0,7	0,1
Personnel de supervision du travail de bureau	8 170	0,6	38 685	0,5	0,1
Personnel des services des aliments et boissons	19 220	1,4	92 215	1,3	0,1
Personnel administratif et de réglementation	31 955	2,3	147 560	2,2	0,1
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	31 545	2,3	147 880	2,2	0,1
Enseignants/enseignantes	53 715	3,9	260 435	3,9	0
Autres directeurs/directrices n.c.a.	42 290	3,1	207 960	3,1	0
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion n.c.a.	27 675	2	134 245	2	0
Personnel de supervision des ventes et des services	10 020	0,7	52 390	0,7	0
Autres métiers n.c.a.	8 700	0,6	45 390	0,6	0
Personnel d'administration des finances et des assurances	15 795	1,1	82 185	1,2	-0,1
Surveillants/surveillantes dans la fabrication	4 210	0,3	31 035	0,4	-0,1

Classification nationale des professions (CNP)	Population active de Toronto	Répartition %	Population active de l'Ontario	Répartition %	Différence Toronto-Ontario
Caissiers/caissières	22 835	1,6	120 855	1,8	-0,2
Personnel de soutien des services de santé	15 395	1,1	90 130	1,3	-0,2
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et des transports	5 575	0,4	45 535	0,6	-0,2
Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	235	0	14 185	0,2	-0,2
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	13 060	0,9	76 580	1,1	-0,2
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	34 100	2,5	185 240	2,8	-0,3
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	27 275	2	153 640	2,3	-0,3
Secrétaires	16 015	1,1	93 765	1,4	-0,3
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	16 255	1,2	102 325	1,5	-0,3
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes, opérateurs/opératrices de réseaux électriques et électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de télécommunications	8 460	0,6	64 080	0,9	-0,3
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd et grutiers/grutières et foreurs/foreuses	2 230	0,1	30 605	0,4	-0,3
Directeurs/directrices de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	33 480	2,4	182 700	2,7	-0,3
Personnel des métiers de la construction	26 285	1,9	146 380	2,2	-0,3
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses	55 205	4,1	290 195	4,4	-0,3
Personnel des services de protection	15 425	1,1	103 660	1,5	-0,4
Personnel élémentaire de la production primaire	5 590	0,4	55 030	0,8	-0,4
Ventes et services	94 525	7	489 470	7,4	-0,4
Monteurs/monteuses dans la fabrication	26 415	1,9	160 060	2,4	-0,5
Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	9 970	0,7	85 725	1,3	-0,6
Conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	30 050	2,2	205 885	3,1	-0,9
Mécaniciens/mécaniciennes	15 635	1,1	134 020	2	-0,9
Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	1 985	0,1	95 870	1,4	-1,3

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

A. 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 des intervenants** — Les consultations auprès des intervenants se sont déroulées à l'automne de 2008. Des avis ont été affichés sur le site Web de la CFT et sur les sites des autres organismes qui appartiennent aux 12 sites de la constellation aux fins de partage de l'information facilitée par ACTEW. Des consultations ont été organisées auprès du Toronto District School Board, à l'assemblée générale annuelle de la CFT, auprès du Downtown East Community Development Collective et du North Etobicoke Revitalization Partnership. Environ 300 personnes ont participé à ces séances.
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 2008. Il y a eu 115 répondants de différents secteurs du marché du travail. Un lien au sondage en ligne a été envoyé dans le bulletin électronique affiché sur le site Web de la CFT et sur les sites des 12 membres de la constellation aux fins de partage de l'information. Le sondage se trouve à l'Annexe 2. Les résultats du sondage en ligne ont confirmé les renseignements recueillis lors des consultations et des entrevues avec les informateurs clés.
3. **Entrevues avec les informateurs clés** — Les 20 principales industries de Toronto ont été identifiées à l'aide des indicateurs de données. Des contacts ont ensuite été pris avec les principales industries et 20 entrevues ont été menées. La plupart du temps, les mêmes tendances et problèmes ont été identifiés lors des entrevues dans les différents secteurs industriels et économiques. Ces entrevues ont été menées dans le secteur de la finance, des arts et de la culture, de la fabrication, du tourisme, des télécommunications, de la mode, de la construction, de l'économie « verte » et dans le secteur public. Quel que soit le secteur, on s'est entendu sur la nature des tendances et problèmes émergents, dont voici quelques exemples :
 - ▶ il se peut qu'un ralentissement économique ait un impact défavorable sur le secteur financier de Toronto;
 - ▶ la contraction du secteur de la fabrication peut être contrebalancée par la croissance des marchés à créneaux, le développement de marchés spécialisés pour des produits spécialisés;
 - ▶ il existe un décalage croissant entre les attentes des employeurs et celles des chercheurs d'emploi en ce qui a trait aux postes de premier échelon;
 - ▶ un soutien plus personnalisé est nécessaire pour naviguer dans le système de prestation de services d'emploi;
 - ▶ il devient de plus en plus important d'avoir accès à des renseignements pertinents sur le marché du travail local et de définir avec précision ce qu'est le « marché du travail local »;
 - ▶ Toronto devient un lieu de convergence des petites entreprises et des initiatives liées à l'économie verte;
 - ▶ l'entrepreneuriat est un secteur croissant de l'industrie privée, et Toronto est un centre d'entrepreneuriat social.

4. En complément du sondage en ligne, le questionnaire TOP a été distribué lors des événements suivants :
 - ▶ lors de l'assemblée générale annuelle de la CFT le 25 septembre, à laquelle ont participé 50 personnes;
 - ▶ lors du Good Jobs Summit, auquel 750 personnes ont participé en décembre 2008;
 - ▶ lors du forum sur l'apprentissage organisé par la CFT le 8 novembre;
 - ▶ lors des ateliers organisés par les Youth Employment Partnerships et la CFT en novembre 2008;
 - ▶ lors de la conférence sur l'apprentissage des jeunes de l'Ontario en novembre 2008.
5. **Sources de renseignements supplémentaires utilisées pour ce rapport** — La CFT a mené des consultations approfondies auprès des services de planification et des divisions de développement économique et de développement social de la ville de Toronto. La ville recueille et distribue chaque mois des renseignements fiables sur le marché du travail et a fourni la plupart des données nécessaires à ce rapport.

B. Tendances et problèmes 2008-2009

Les tendances suivantes ont été identifiées par le biais d'entrevues, de consultations et du sondage en ligne. Les éléments de la liste sont classés par ordre de priorité. La CFT utilise le mot « occasions » pour indiquer les « initiatives planifiées » pour 2009-2010 afin que ce soit conforme au titre du présent rapport.

1. Toronto continue d'attirer près d'un tiers des nouveaux immigrants au Canada. Néanmoins, les nouveaux arrivants occupent des emplois dans le secteur des services plutôt que de trouver un travail qui correspond à leurs compétences, à leur éducation et à leur expérience.
2. La restructuration du marché du travail dans le cadre de laquelle l'emploi précaire occupe une part de plus en plus importante aboutit à une disparité croissante entre les salaires et les revenus et à des niveaux élevés de familles pauvres.
3. Les Torontois sont confrontés à une économie de plus en plus instable. Le secteur de la fabrication se contracte alors que l'on assiste à une croissance de l'emploi dans les entreprises qui occupent de 1 à 5 personnes.
4. Les employeurs à Toronto font face à des pénuries de compétences dans certains secteurs tels que la technologie de l'information.
5. Toronto attire les jeunes de l'extérieur de la région du Grand Toronto (RGT) et d'autres parties du Canada, ce qui aboutit à des niveaux de chômage élevés chez les jeunes et, dans certains cas, à un décalage entre les attentes des employeurs et celles des jeunes à la recherche d'un travail.
6. La menace du changement climatique amène les entreprises et les actionnaires à revoir leurs priorités. L'investissement éthique prend de l'ampleur, et les entreprises tendent de plus en plus à adopter des plans verts qui reflètent les valeurs des actionnaires. Le résultat? De nouveaux débouchés pour les « cols verts » avec une augmentation de la demande en vérificateurs et en ingénieurs en environnement, en professionnels de la responsabilité sociale d'entreprise, en spécialistes de la solarisation, etc.
7. Les travailleurs d'âge mûr continuent à rester dans la main-d'œuvre ou à y retourner, ce qui indique la nécessité de stratégies nouvelles et innovatrices pour conserver/reclasser ces travailleurs.

Tendance 1 :

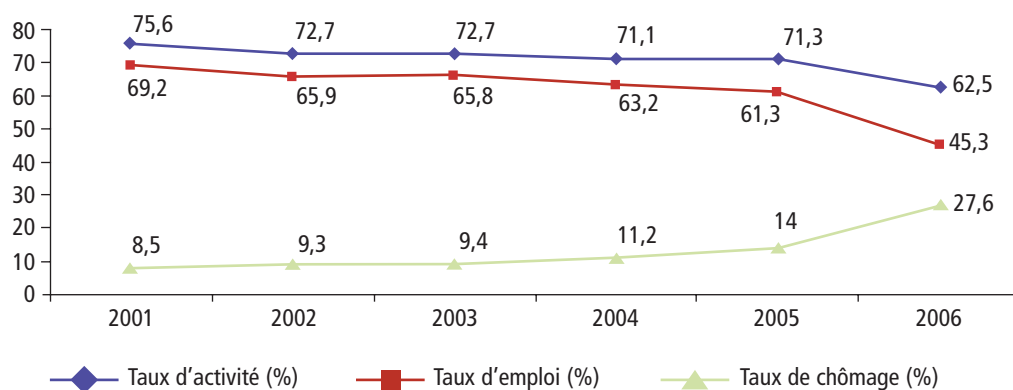
Toronto continue à attirer un tiers des nouveaux immigrants au Canada.

Nouveaux arrivants au Canada

Toronto demeure une destination de choix pour les nouveaux arrivants au Canada, de même que Montréal et Vancouver. Plus d'un tiers des personnes qui arrivent au Canada chaque année choisissent de s'établir quelque part dans la RGT. Toronto est la zone métropolitaine la plus diversifiée du Canada, ce qui a permis à la ville de devenir un centre international du commerce et des capitaux. Toronto profite d'un flux commercial qui découle de ses liens avec des clients et des fournisseurs internationaux. D'ici 2011, 70 % de la croissance de la population active de Toronto viendra des minorités visibles.

Bien que les statistiques montrent que les nouveaux arrivants à Toronto soient habituellement des professionnels hautement scolarisés et hautement qualifiés, ils se heurtent souvent à des obstacles multiples à l'intégration complète sur le marché du travail. En raison de la dynamique changeante de la population active, il est de plus en plus difficile d'obtenir un « premier » emploi et encore plus difficile de trouver un emploi avec des avantages sociaux. Par conséquent, les perspectives d'atteindre une mobilité ascendante pour les nouveaux arrivants sont limitées.

TABLEAU 19 Activité des immigrants sur le marché du travail (15 ans et plus)



Problèmes :

1. Les immigrants se heurtent à des obstacles constants en ce qui concerne l'avancement professionnel parce que les employeurs ne disposent pas de système fiable pour évaluer et reconnaître les compétences, les connaissances, l'agrément et l'expérience des nouveaux arrivants et des autres immigrants.
2. Les immigrants et les nouveaux arrivants, qui font parfois partie d'une main-d'œuvre marginalisée, se heurtent à des obstacles additionnels et risquent de devoir lutter contre deux problèmes séparés, mais reliés, l'exclusion délibérée et l'exclusion systémique. L'exclusion systémique résulte du fait que certains employeurs ne savent pas comment évaluer les compétences et les connaissances d'un immigrant. En conséquence, il faut plus de temps pour que les nouveaux arrivants s'intègrent pleinement à la population active canadienne, et les taux de chômage sont plus élevés chez les jeunes parmi les nouveaux arrivants.

3. Les immigrants requièrent un milieu de travail souple et adapté à leurs besoins afin de s'intégrer dans le milieu de travail canadien.
4. Les employeurs ne disposent pas des ressources qui pourraient les aider à trouver et à embaucher des nouveaux arrivants et des immigrants qualifiés.

Initiatives antérieures

Problème 2 — Les immigrants se heurtent à deux types d'exclusion de la main-d'œuvre séparés, mais reliés.

Description :

1. Ateliers Working Together for Women's Employment

Ces quatre ateliers ont permis de fournir 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 quatre ateliers se sont déroulés en août, en septembre, en octobre et en novembre 2008. Plus de 400 résidents locaux y ont participé afin d'en apprendre davantage sur les possibilités de travail autonome et de garde d'enfants et dans le secteur du commerce de détail, et sur l'accès à des renseignements pertinents sur le marché du travail.

2. To the Door Not Through the Door

Ce projet de recherche visait à examiner la difficulté des bureaux de placement à offrir des services aux nouveaux arrivants et aux immigrants afin de s'assurer que leurs clients non seulement trouvent du travail, mais qu'ils soient en mesure de le garder. Des entrevues se sont déroulées avec des informateurs clés dans le cadre de la phase initiale d'évaluation des besoins du projet. La phase 2 débutera en 2009-2010.

3. Toronto Immigrant Employment Data Initiative (TIEDI)

Cette initiative, implantée à l'Université York, est un partenariat avec un certain nombre d'organismes locaux. L'initiative a pour but de travailler avec la collectivité pour déterminer les renseignements sur le marché du travail les plus utiles pour les nouveaux arrivants, en apprenant par exemple comment et pourquoi les nouveaux arrivants utilisent des services d'emploi et si ces services peuvent amener les clients vers un emploi satisfaisant qui correspond à leurs compétences et à leurs connaissances. La CFT est reliée à cette initiative par l'entremise de membres du conseil et à des projets spécifiques dans le cadre de certains de nos partenariats.

4. Teesdale Community Services Directory

La CFT a établi un partenariat avec le Teesdale Services Network, constitué d'organismes prestataires de services de l'est de la ville de Toronto, pour publier un répertoire de services locaux pour les résidents de Teesdale. Cette partie de la ville est difficile d'accès, et souvent, les résidents ne se déplacent pas dans d'autres parties de la ville pour avoir accès à des services. Le répertoire sera affiché sur le site Web de la CFT.

5. Séances d'information pour les nouveaux arrivants sur la façon de devenir comptable général accrédité (CGA)

La CFT a rencontré un représentant des CGA et a promu des séances d'information. Quatre organismes ont organisé ces séances afin d'informer les nouveaux arrivants sur les possibilités en comptabilité. Cinq organismes ont organisé ou sont en train d'organiser des séances pour les clients.

6. Il existe des centaines d'initiatives à Toronto qui visent à aider les nouveaux arrivants et les immigrants à entrer dans la population active. Les initiatives énumérées représentent seulement celles auxquelles la CFT s'est associée. Parmi les autres initiatives, citons :

- ▶ le Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC)
- ▶ le site Web du Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) avec des ressources pour les nouveaux arrivants, <http://www.etablissement.org/index.asp>
- ▶ les fiches de renseignements sur les immigrantes préparées par ACTEW, www.actew.org

Initiatives proposées

Problème 1 — Les employeurs ont besoin d'une ressource accessible pour embaucher les nouveaux arrivants et les immigrants.

1. Adding Value: Hiring Internationally Trained Professionals

Il s'agit de créer un répertoire de services que les employeurs peuvent utiliser comme ressource pour embaucher des immigrants et des nouveaux arrivants qualifiés. C'est la phase 2 du projet « To the Door Not Through the Door » de 2008-2009.

**Partenariat
communautaire
applicable :**

TRIEC, OCASI, Maytree Foundation, Toronto Board of Trade.

**Partenaire
responsable :**

CFT. Autres partenaires : ACCES, COSTI, Collège Humber et autres organismes membres d'OCASI.

Calendrier :

D'avril 2009 à décembre 2009.

Résultats prévus :

Une ressource offerte en ligne et une version imprimée qui sera distribuée à 500 employeurs et à 25 organismes de la région de Toronto.

Problème 3 — Des lieux de travail adaptés

1. Adaptation

A **Two-way Process** : Forum d'une journée afin d'explorer avec les employeurs et les employés ou les employés potentiels, les problèmes d'adaptation au milieu de travail canadien. Le forum portera sur quatre aspects de l'adaptation :

- ▶ Adaptation au sein du village global
- ▶ Adaptation aux nouvelles technologies
- ▶ Adaptation aux attentes du marché du travail
- ▶ Adaptation à l'écart entre les générations

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, TRIEC.

**Partenaire
responsable :**

La CFT est l'organisme responsable. Les autres partenaires sont le Working Skills Centre et le Working Women Community Centre. Le Working Skills Centre assumera la responsabilité de la sensibilisation des employeurs.

Calendrier :

D'avril à septembre 2009.

- Résultats prévus :**
- Quatre séances sur les différentes approches à l'égard de l'adaptation pour des populations variées. Quatre-vingts participants représentant les employeurs, les employés, les syndicats, les travailleurs, les jeunes et les bureaux de placement y seront invités.
 - Un outil qui fournira aux employeurs des approches concrètes pour faire face à la diversité en milieu de travail sera distribué à la base d'employeurs de la CFT et aux contacts employeurs des autres partenaires.

Problème 4 — Ressources pour les employeurs

Les employeurs déclarent avoir de la difficulté à trouver des ressources susceptibles de les aider à embaucher et à conserver les nouveaux arrivants et les immigrants qualifiés.

1. Mapping Community Services for immigrants and newcomers

**Partenariat
communautaire
applicable :**

OCASI, TRIEC, CFT.

Partenaire

OCASI.

Calendrier :

De mai 2009 à avril 2011.

Résultats prévus :

Une carte interactive des services communautaires, gouvernementaux et autres pour les nouveaux arrivants qui sera reliée au site Web de la CFT et au site Web du OCASI, <http://www.etablissement.org/index.asp>

Tendance 2 :

Restructuration du marché du travail

En raison de la restructuration du marché du travail, l'emploi précaire devient une partie significative de la situation de l'emploi, ce qui aboutit à une disparité croissante entre les salaires et les revenus et à des niveaux élevés de familles pauvres. À Toronto, un nombre de plus en plus grand de travailleurs se trouve dans la population active précaire, ce qui amène une plus grande insécurité professionnelle et des salaires bas.

Le nombre de familles vivant sous le seuil de la pauvreté a augmenté de près de 70 % entre 1981 et 2001, et l'on a assisté à une baisse correspondante des revenus de 20 % ou plus dans 33 % des quartiers de Toronto.^{xviii} Le changement des niveaux de revenus dans certains quartiers de Toronto a été brutal et significatif, aboutissant essentiellement à l'existence de trois villes dans les limites de Toronto. Les revenus des familles de classe moyenne ont également baissé tandis que l'on observe une stagnation des salaires. Cette situation est attribuable en grande partie à des comportements changeants de la population active, à l'externalisation, au remplacement de grosses entreprises par des entreprises plus petites ou exploitées en propre et au remplacement des emplois à plein temps avec des avantages sociaux par du travail contractuel.

Problèmes :

1. En raison des attentes des employeurs liées à des travailleurs qualifiés et bien informés, il est difficile pour les travailleurs d'opérer la transition entre la fabrication traditionnelle et la fabrication fondée sur des technologies nouvelles et émergentes.

2. La hausse du coût de la vie combinée au nombre décroissant d'emplois à plein temps, bien rémunérés, contribue à l'augmentation du nombre de familles pauvres.
3. La disparité croissante entre les salaires et les revenus aboutit à une plus grande marginalisation de la population active et à une augmentation de l'emploi précaire, ce qui, en retour, entraîne une hausse du coût des soins de santé et d'autres services.

Initiatives antérieures

1. **Stratégie locale de formation et d'embauche de North Etobicoke North** — un groupe de travail composé d'intervenants locaux, présidé par la ville, a élaboré une approche visant à mettre en œuvre un programme local d'emploi et de formation pour les résidents locaux. Ce modèle vise à affecter des résidents aux emplois liés à la construction de nouvelles installations au 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.
2. **Good Jobs Summit** — organisé par le Conseil du travail de la région de York à Toronto.
3. **Toronto Hospitality Workers Training Academy** — L'objectif est de créer un centre de formation pour les travailleurs de l'hôtellerie au centre-ville qui mettra en œuvre une approche coordonnée à l'égard de la formation et de l'avancement professionnel dans l'industrie de l'hôtellerie. Un comité de gestion mixte composé de directeurs des ressources humaines en hôtellerie et de représentants syndicaux a été formé pour superviser ce centre de formation.

Initiatives proposées

Problème 3 : Disparité croissante entre les salaires et les revenus

1. Mise en œuvre de la stratégie locale de formation et d'embauche de North Etobicoke

**Partenariat
communautaire
applicable :**

North Etobicoke Revitalization Partnership, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, ville de Toronto.

**Partenaire
responsable :**

Ville de Toronto.

Calendrier :

De janvier 2009 à décembre 2009.

Résultats prévus :

Approche coordonnée à l'égard de la formation et de l'embauche de 2 500 résidents locaux dans le cadre de l'agrandissement du Woodbine Racetrack.

2. Recherche sur le potentiel d'utiliser les compétences transférables de travailleurs licenciés pour leur permettre de passer à des secteurs de l'économie en pleine croissance.

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Alliance de recherche universités/communautés (ARUC).

Partenaire responsable :	Métallurgistes unis.
Calendrier :	D'avril 2009 à mars 2010.
Résultats prévus :	Matrice servant à identifier les compétences des travailleurs afin de définir les compétences transférables à l'usage des syndicats dans leurs centres d'action de Toronto, qui offrent des services à 1 500 travailleurs licenciés.
	3. Recherche sur l'incidence et l'impact de l'emploi précaire sur le niveau de vie et la qualité de la vie.
Partenariat communautaire applicable :	Alliance de recherche universités/communautés (ARUC).
Partenaire responsable :	United Way of Greater Toronto.
Calendrier :	De décembre 2008 à décembre 2009.
Résultats prévus :	Sondage administré à 2 500 familles de Toronto qui travaillent dans des emplois précaires.

Tendance 3 : Les changements économiques

Les Torontois sont confrontés à une économie de plus en plus instable tandis que les marchés internationaux répondent à la crise financière. La ville abrite le centre financier le plus important du Canada, et ce secteur est très vulnérable; elle attend de savoir quels encouragements et quelles dépenses d'infrastructure seront offerts par les gouvernements fédéral et provincial.

En plus de la perte d'emplois dans le secteur de la fabrication, l'on a observé une croissance faible ou inexistante dans la ville de Toronto, tandis que les banlieues continuent d'attirer des emplois et de la population. Cet étalement urbain des emplois a de nombreuses incidences négatives pour les personnes à faible revenu, beaucoup d'entre elles vivant dans les centres de la ville ou dans les banlieues proches et ne pouvant se permettre d'utiliser les deux systèmes de transport en commun pour se déplacer en dehors des limites de la ville.^{xviii} Les experts en développement économique de la ville prévoient que près de 70 % de la croissance de l'emploi dans la RGT se produira dans les régions de la RGT et que la part de l'emploi de la RGT de Toronto baissera, passant de 55,5 % en 1996 à 44,4 % d'ici 2031.^{xix}

Problèmes :

1. Les licenciements et la contraction du secteur de l'automobile ont un impact important sur l'économie torontoise puisque bon nombre des prestataires de services du secteur de l'automobile sont établis ici tels que les usines de production du rembourrage utilisé dans les sièges de voiture et de camion ou de pièces d'automobile.
2. L'évolution de l'économie favorise la croissance dans les produits spécialisés pour les marchés à créneaux.

3. Le marché du travail local requiert une approche coordonnée pour gérer l'offre et la demande au sein de l'économie.
4. Les industries de la fabrication doivent mettre en place des stratégies plus innovatrices et plus productives afin d'empêcher d'autres pertes d'emplois.
5. Les employeurs, les clients et les chercheurs font remarquer qu'il est parfois difficile de trouver des renseignements pertinents, accessibles et utiles sur le marché du travail.

Initiatives antérieures

1. Enterprising Not-for-Profits (Phase 2)

Collaboration de 14 bailleurs de fonds afin de fournir des capitaux de lancement à des organismes à but non lucratif pour développer des entreprises sociales. Au cours de la Phase 1, 48 demandes ont été examinées par les partenaires, et 11 organismes ont reçu des subventions de 10 000 \$ ou moins. Grâce à cette initiative, les organismes à but non lucratif deviennent moins dépendants du financement du gouvernement et élargissent les possibilités d'emploi et de formation.

**Partenariat
communautaire
applicable :**

La CFT est l'un des 14 organismes qui ont contribué des fonds au groupement ENP. Citons aussi la Fondation Trillium, la Toronto Community Foundation, la Caisse Alterna, le MaRS Centre.

**Partenaire
responsable :**

Centre for Social Innovation.

Calendrier :

De février 2008 à décembre 2009 (allocations de fonds en décembre).

Résultats prévus :

Seize organismes ont reçu des capitaux de lancement pour élaborer des plans d'affaires, embaucher des conseillers et(ou) former du personnel pour mettre sur pied des entreprises sociales qui offriront des fonds aux organismes à but non lucratif. L'évaluation se déroulera dans six mois.

Problème 4 — Approche intégrée à l'égard des marchés du travail locaux

2. Recherche — PLMT dans les principales régions métropolitaines : Ce qui fonctionne et pourquoi?

**Partenariat
communautaire
applicable :**

CFT.

**Partenaire
responsable :**

CFT.

Calendrier :

De janvier 2009 à mars 2009.

Résultats prévus :

Rapport examinant diverses approches en Amérique du Nord et en Europe pour intégrer la planification sur les marchés du travail locaux; recommandations sur ce qui conviendrait le mieux au cadre de travail élaboré par le MFCU.

3. Symposiums d'information sur le marché du travail

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Conseil de planification sociale de la ville de Toronto.

Partenaire responsable :

CFT.

Calendrier :

Octobre 2009 et sur une base mensuelle.

Résultats attendus :

Cinq séances sur l'utilisation et la compréhension des renseignements sur le marché du travail local, chaque séance étant offerte à 50 personnes.

Tendance 4 : Pénurie de métiers spécialisés ou de compétences

Les employeurs déclarent avoir de la difficulté à trouver des employés qui possèdent l'ensemble de compétences approprié. La moyenne d'âge au sein de la main-d'œuvre spécialisée se situe entre 47 et 55 ans, et bon nombre de travailleurs spécialisés sont censés prendre leur retraite au cours des dix prochaines années. Les entreprises indiquent qu'il est difficile d'attirer et de garder du personnel qualifié. En 2006, plus de 10 % des fabricants et des exportateurs ont eu du mal à combler des postes d'employé de premier échelon, de conducteur d'équipement, d'ingénieur, de personnel de vente et de marketing, de soudeur, d'usineur et de personnel d'entretien.

L'Agenda for Prosperity de la ville de Toronto souligne l'importance d'optimiser le potentiel de la main-d'œuvre de Toronto et de garantir que tous les Torontois ont accès à une éducation, à des possibilités d'emploi et à un perfectionnement des compétences en travaillant avec tous les secteurs et tous les paliers de gouvernement d'une manière coordonnée.

Problèmes

1. Les employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés.
2. Les travailleurs ont du mal à trouver un employeur qui soit prêt à assumer le coût total de la formation d'un apprenti.
3. Il existe encore une idée préconçue selon laquelle les métiers spécialisés ne sont pas très prestigieux.
4. Il est difficile de trouver des renseignements précis sur les programmes et les possibilités d'apprentissage à Toronto.

Initiatives antérieures

1. Talking Trades

Dans le cadre de ce partenariat avec les Youth Employment Partnerships, quatre ateliers ont été proposés à 125 prospecteurs d'emplois travaillant dans des organismes offrant des services aux jeunes et au sein des services sociaux et d'emploi de la ville de Toronto.

2. Pathways to the Trades and Technologies

Forums d'une journée sur les métiers et les technologies organisés au centre de formation commune de la Section 27 du syndicat des charpentiers, au Collège Humber, au Collège Centennial et au Collège George Brown. Près de 100 personnes ont participé à chaque forum.

3. Collaborations de formation communauté/syndicat

Recherche qui avait pour but d'examiner les avantages et les inconvénients de partenariats de formation/d'apprentissage entre des syndicats et des groupes communautaires.

Initiatives proposées

Problème 4 — Difficulté de trouver des renseignements

1. Portail sur l'apprentissage à Toronto

**Partenariat
communautaire
applicable :**

CFT, Halton Business Education Council.

**Partenaire
responsable :**

CFT.

Calendrier :

De juin 2008 à avril 2009.

Résultats prévus :

Portail Web contenant des renseignements spécifiques à Toronto sur l'apprentissage.

2. Pathways to the Trades and Technologies

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Collèges, services sociaux et d'emploi de la ville de Toronto, CFT.

Partenaire

CFT et services sociaux et d'emploi de la ville de Toronto.

Calendrier :

D'octobre 2009 à février 2010.

Résultats prévus :

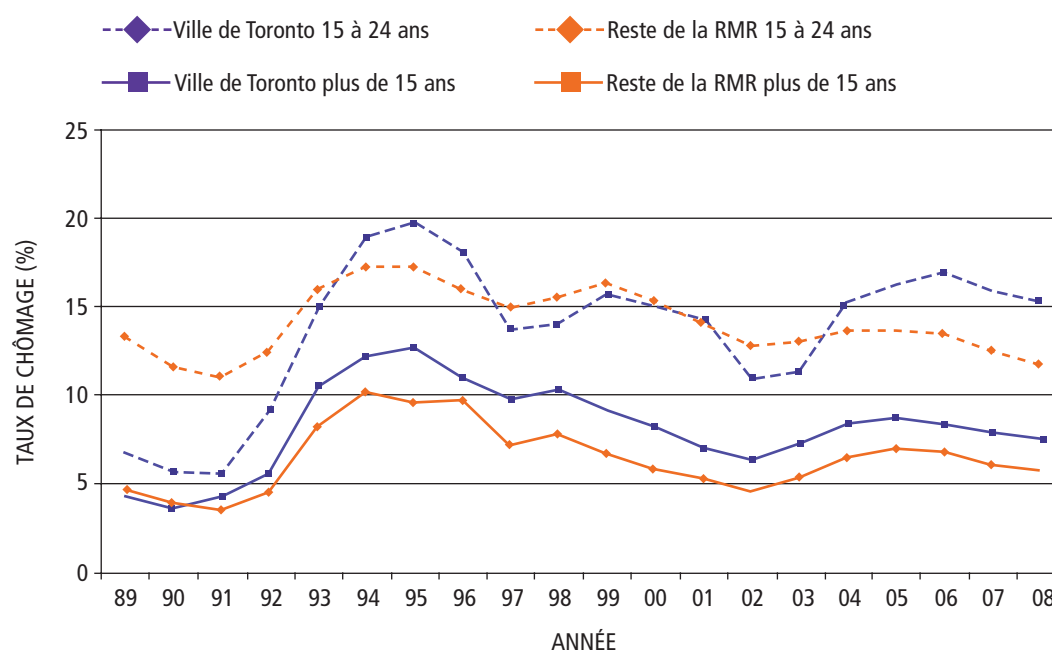
Minimum de quatre forums d'une journée sur les métiers et les technologies organisés dans des collèges locaux et(ou) des centres de formation appartenant à des syndicats.

Tendance 5 :

Des niveaux élevés de chômage chez les jeunes

À Toronto, les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont actuellement aux prises avec un taux de chômage qui est bien plus élevé que celui des adultes. Leur taux d'activité est de 58 % seulement — taux inférieur de près de 10 % à celui des adultes.* Ceci apparaît de façon plus évidente dans les banlieues proches et dans le centre-ville. En outre, des niveaux élevés d'analphabétisme et des lacunes en numératie sont prédominants chez les jeunes de ces zones.

TABLEAU 20 Taux de chômage Jeunes par rapport à la population totale, de 1989 à 2008



Source : Ville de Toronto^{SS}

Problèmes :

1. Le taux de chômage des jeunes est près du triple de celui des adultes. De nombreux jeunes ne disposent pas de renseignements adéquats sur la façon d'accéder à des services de développement de carrière susceptibles de les aider à choisir le meilleur cheminement vers une vie professionnelle réussie.
2. Les renseignements sur les programmes d'apprentissage ne sont pas offerts sur une grande échelle aux employeurs ou aux apprentis potentiels et, bien que l'on prévoie des pénuries de personnel qualifié, les employeurs n'embauchent pas d'apprentis.
3. Les décrocheurs scolaires sont surreprésentés dans les emplois peu spécialisés.
4. Il y a un décalage entre les attentes des employeurs par rapport aux emplois de premier échelon et les qualifications des jeunes, ce qui fait qu'il est encore plus difficile pour eux d'obtenir le « premier emploi ».

Initiatives antérieures

1. Foire aux emplois Work Connections

Description :

Il s'agit d'un partenariat entre le Toronto District School Board, les Youth Employment Partnerships (YEP), les centres d'emploi Jeunesse et la CFT. 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 1 000 élèves ont participé à cette foire qui s'est déroulée au Palais des congrès du Toronto métropolitain en mai 2008.

2. Ateliers d'information des YEP

Description :

Partenariat entre la CFT et les 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 des centres d'emploi Jeunesse.

3. 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 organismes communautaires pertinents. Ce projet permettra d'avancer dans l'atteinte des objectifs socio-économiques de la ville de Toronto en favorisant l'élaboration d'une trousse d'outils pour permettre aux employeurs d'embaucher et de garder des jeunes qualifiés.

4. Sur la voie du succès : Pratiques prometteuses d'apprentissage en milieu de travail pour les jeunes marginalisés sur le marché de l'emploi

Description :

Ce projet financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage vise à identifier, à analyser et à partager les pratiques prometteuses qui engagent efficacement les jeunes faisant face à de multiples formes d'exclusion sociale et économique relatives à leur premier emploi. Le projet repose sur des entrevues en profondeur avec de jeunes employés, des employeurs des secteurs privé, public, à but non lucratif et des travailleurs autonomes de l'Ontario. Un rapport sera produit et affiché sur le site Web de la CFT, de même que sur les sites des autres organismes participants. De plus, des présentations seront effectuées à des conférences et des articles seront publiés dans des revues spécialisées.

5. Rapport et ateliers Talking Points Common Grounds à la conférence de la Ontario Association of Youth Employment Centres — Novembre 2008.

Description :

Ce projet, financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage, était un partenariat entre le l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO/UT), la Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC) et la CFT. Dans le cadre de la recherche, il s'agissait d'examiner les différences et les similitudes entre les attentes des employeurs et celles des conseillers en emploi des jeunes en ce qui a trait à la préparation des clients au travail. Le rapport contient des recommandations afin de remédier au décalage dans les attentes.

Initiatives proposées

Problème — Décalage entre les attentes et les qualifications

1. Travail autonome et entrepreneuriat

Forum d'une journée sur les jeunes et les différents types d'entrepreneuriat

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC).

**Partenaire
responsable :**

OAYEC et CFT.

Calendrier :

Février 2010.

Résultats prévus :

Forum d'une journée pour 50 jeunes entrepreneurs et 20 organismes intéressés à soutenir ces jeunes afin qu'ils en apprennent davantage sur des pratiques exemplaires/prometteuses et des ressources pertinentes. Un rapport et des renseignements sur le Web seront préparés et distribués par l'entremise de la CFT, de l'OAYEC et d'autres réseaux.

Problème 2 — Obtenir le « premier emploi »

2. Youth Employment Opportunities in a Changing Economy

Ateliers d'information organisés par les YEP et la CFT : Renseignements sur la place importante de Toronto sur le marché à créneaux; sur la mode, le film et les entreprises vertes.

**Partenariat
communautaire
applicable :**

YEP.

**Partenaire
responsable :**

YEP et CFT.

Calendrier :

D'octobre 2009 à février 2010.

Résultats prévus :

Série d'ateliers de perfectionnement professionnel pour 150 prospecteurs d'emplois offrant des services d'emploi aux jeunes.

Tendance 6 : Une économie verte

La menace du changement climatique amène les entreprises et les actionnaires à revoir leurs priorités. L'investissement éthique prend de l'ampleur, et les entreprises tendent de plus en plus à adopter des plans verts qui reflètent les valeurs des actionnaires. Le résultat? De nouveaux débouchés pour les « cols verts » avec une augmentation de la demande en vérificateurs et en ingénieurs en environnement, en professionnels de la responsabilité sociale d'entreprise, en spécialistes de la solarisation, etc.

Problèmes :

1. Faire en sorte que les entreprises deviennent vertes exige un processus descendant. Il faut informer les entreprises, les directeurs et les décideurs des économies de coûts et de l'efficacité et la compétitivité accrues qui résultent de l'adoption de plans verts (comme par exemple, les nouvelles possibilités de marché, l'attraction et la conservation du personnel, la réduction de l'absentéisme et l'amélioration de la réputation).
2. Un leadership audacieux est requis aux paliers municipal, provincial et fédéral afin de tirer parti des possibilités d'emploi créées par des projets de solarisation et d'obtenir le soutien à des politiques qui protègent et améliorent l'environnement pour les résidents de la RGT.
3. Toronto ne dispose pas de l'infrastructure ni du réseau énergétique intégré nécessaires pour que l'énergie éolienne et l'énergie solaire deviennent une solution de remplacement viable. Des travaux de recherche et de développement et des investissements accrus sont nécessaires pour accélérer l'approvisionnement en technologies plus vertes.
4. Le secteur de la fabrication et le secteur de l'automobile doivent réoutiller l'industrie et s'adapter aux technologies vertes émergentes.
5. Des programmes de formation additionnels sont requis pour renforcer les compétences et l'expertise et créer des emplois dans le domaine des entreprises vertes et viables.

Initiatives antérieures

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

Initiatives proposées

1. Inventaire des initiatives vertes liées à la formation et à l'emploi

**Partenariat
communautaire
applicable :**

CFT, GET (Green Enterprise Toronto), ville de Toronto.

**Partenaire
responsable :**

CFT.

Calendrier :

De juin 2009 à octobre 2009.

Résultats prévus :

Inventaire qui sera affiché sur notre site Web et distribué aux 120 services d'emploi.

2. Building a Green Ladder

**Partenariat
communautaire
applicable :**

Evergreen, Banyan Tree, Collège George Brown, CFT.

**Partenaire
responsable :**

Evergreen et Banyan Tree.

Calendrier :

D'avril 2009 à mars 2010.

Résultats prévus :

Possibilité de formation pour que 20 jeunes puissent apprendre divers aspects du travail relié à la création d'un environnement durable. Il peut s'agir par exemple de créer des toitures-jardins, d'effectuer des vérifications dans le domaine environnemental, des travaux d'aménagement paysager et de planification opérationnelle.

3. Formation en jardinage durable pour les immigrantes

**Partenariat
communautaire
applicable :**

CFT, Working Women Community Centre et Food Share.

**Partenaire
responsable :**

CFT et Working Women Community Centre.

Calendrier :

D'avril 2009 à mars 2011.

Résultats prévus :

Vingt immigrantes recevront une formation en pratiques de jardinage durable, et on les aidera ensuite à trouver un emploi en jardinage et en aménagement paysager.

Tendance 7 :

Les travailleurs d'âge mûr

Il y a plus de 600 000 personnes de plus de 65 ans dans la RMR de Toronto, et on prévoit une augmentation du pourcentage de ces personnes sur le marché du travail. La hausse du nombre de travailleurs d'âge mûr est attribuable au vieillissement de la population et à une augmentation des taux d'activité pour les travailleurs plus âgés.

Les travailleurs plus âgés ou d'âge mûr qui sont sans emploi à la suite d'une compression de personnel, d'un licenciement ou d'une fermeture d'usine sont particulièrement désavantagés, car beaucoup de services et de programmes ne sont pas adaptés à leur besoin d'obtenir de nouvelles compétences. Bon nombre de ces travailleurs, employés pendant longtemps dans la fabrication, ne sont pas titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'un autre certificat, ce qui constitue un problème lorsque les employeurs ont tendance à gonfler les qualifications. Un travailleur licencié du secteur de l'automobile s'intéressait à un travail de polissage de planchers dans une galerie marchande locale. Les qualifications exigées comportaient un diplôme d'études secondaires. Après avoir suivi plusieurs cours, il a passé un test de connaissances générales qui lui a permis d'accéder à un poste de premier échelon à 10 \$ de l'heure. Grâce à cette rémunération, qui s'ajoute à sa pension, il pourra plus facilement opérer la transition après être sorti du secteur de l'automobile. ^{xxii}

Problèmes :

1. En raison d'une population vieillissante et d'une espérance de vie croissante, on a assisté à une augmentation de l'activité chez les travailleurs d'âge mûr. Les travailleurs d'âge mûr continuent à être sous-utilisés sur le marché du travail. Les employeurs doivent élaborer des stratégies pour recruter, conserver et développer ce segment de la main-d'œuvre.
2. Les secteurs public, privé et à but non lucratif doivent mettre en place des stratégies qui permettent aux travailleurs d'opérer une transition graduelle.
3. Les travailleurs d'âge mûr doivent perfectionner leurs compétences pour garder leur place au sein de l'économie en pleine évolution, mais ils trouvent que les employeurs sont peu enclins à les embaucher et à perfectionner leurs compétences.

Initiatives antérieures

Songs of Experience: Mature Workers and Labour Force Transitions — Recherche entreprise avec les syndicats et les employeurs afin d'examiner les stratégies utilisées par les travailleurs d'âge mûr.

Initiatives proposées

Problème — Stratégies des employeurs

1. Recherche sur l'activité des travailleurs d'âge mûr dans des entreprises de Toronto et inventaire des pratiques exemplaires

Partenariat communautaire applicable : CFT avec le Centre for the Study of Education and Work (CSEW) et A Commitment to Training and Employment for Women (ACTEW).

Partenaire responsable : CFT.

Calendrier : D'avril 2009 à septembre 2009.

Résultats prévus : Rapport et inventaire annoté qui sera distribué aux membres du Centre for Research in Work and Society, par le biais des 12 sites Web qui font partie de la constellation et de la publication et du bulletin électronique du Centre for Research in Work and Society.

2. Ready to Work — Séances de formation pour les travailleurs d'âge mûr

Partenariat communautaire applicable : Ontario Tourism Education Council (OTEC), CFT, Seniors for Jobs.

Partenaire responsable : OTEC.

Calendrier : D'avril 2009 à mars 2010.

Résultats prévus : L'OTEC formera 25 aînés à des emplois dans l'industrie de l'hôtellerie. La CFT contribuera à la promotion.

Annexe 1

Notes en fin de texte

- i Ville de Toronto, Agenda for Prosperity, janvier 2008.
- ii Ibid.
- iii Ibid.
- iv Toronto Police Service, 2007 Annual Statistical Report, juin 2008,
<http://www.torontopolice.on.ca/publications/files/reports/2007statsreport.pdf>
- v Statistique Canada, Recensement de 2006, Chiffres de population et des logements, Canada, provinces et territoires, et divisions de recensement, recensements de 2006 et 2001 — Données intégrales, 13 mars 2007.
- vi Gouvernement du Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Secteur de l'investissement, des sciences et de la technologie, Toronto Fiche éclair.
- vii Ville de Toronto, publication des résultats du Recensement de 2006, Age and sex population counts, http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2006_age_and_sex_backgroundunder_with_maps.pdf
- viii Ibid.
- ix Statistique Canada, Recensement de 2006.
- x Ville de Toronto, Toronto's Racial Diversity.
- xi Ville de Toronto, Toronto Employment Survey 2004, février 2005,
<http://www.toronto.ca/demographics/pdf/survey2004.pdf>
- xii Ibid.
- xiii TD Economics, Provincial Forecast Update, avril 2008.
- xiv Conference Board of Canada, Metropolitan Outlook, printemps 2008.
- xv Peter Viducis, chef de la division de recherche économique et de développement économique, ville de Toronto, entrevue, novembre 2008.
- xvi Ville de Toronto, Education Attainment.
- xvii United Way of Greater Toronto, Losing Ground: The Persistent Growth of Family Poverty in Canada's Largest City, 2007.
- xviii Hulchanski, David, The Three Cities Within Toronto: Income Polarization Among Toronto's Neighbourhoods, 1970-2000, 2007.
- xix Conseil canadien de développement social, Labour Market Data shows critical skills shortage and skills going unused, février 2003, <http://www.ccsd.ca/pr/2003/feb11census.htm>
- xx Peter Viducis, directeur de la division de la recherche économique et du développement économique, ville de Toronto, entrevue, novembre 2008.
- xxi Ville de Toronto, Youth Employment Partnerships.
- xxii Randy McLean, analyste principal des politiques, division du développement économique, ville de Toronto, présentation lors de l'assemblée générale annuelle de la Commission de Formation de Toronto, 25 septembre 2008.
- xxiii Dave Robertson, analyste principal des politiques, Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, 7 décembre 2008.

Annexe 2

Références

Ville de Toronto, Agenda for Prosperity, 2008

Ville de Toronto, Invest in Toronto, 2008

Conference Board of Canada

Statistique Canada, tableaux de recensement, 2006

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, 2006

Statistique Canada, données fiscales sur le déclarant, 2006

The Toronto Board of Trade - Contact Toronto

Toronto's Vital Signs® 2008

United Way of Greater Toronto, Losing Ground: The Persistent Growth of Poverty in Canada's Largest City, novembre 2007

TD Economics, An Update to TD Economics 2002 Report on the Greater Toronto Area (GTA) Economy

Annexe 3

Participants au processus de consultation TOP

Voici la liste des personnes qui ont participé à des entrevues avec des informateurs clés pour les 20 principales industries de Toronto :

Dominic Ali, analyste principal des communications, *Fondation David Suzuki*

Ben Burkholder, spécialiste de la qualité de l'air et du changement climatique et Sharlene Browne, spécialiste des ressources humaines, *Jacques Whitford Company Inc.*

Honey Crossley, directrice générale, *Working Skills Centre*

Bob Hall, président, *International Alliance of Theatrical Stage Employees — Section 873*

Susan Henry, directrice, développement économique communautaire, *Caisse Alterna*

Mike Hersh, *Canadian Steel Trades Employment Congress*

Alia et Jamil Juma, présidents, *JUMA Designs*

Vicky Lymburger, présidente, et Adam Morrison, directeur des programmes de partenariat, *Ontario Tourism Education Council (OTEC)*

Donna Khawaja, directrice du recrutement, et Amanda Olliver, spécialiste du marketing et des communications, *Ernst & Young*

Simon MacMahon et Sarah Smith, analystes de la recherche, *Jantzi Research*

Nan Oldryd, directrice principale, talent et diversité, *Loblaws*

Dave Parker, *Syndicat canadien des métallurgistes unis d'Amérique, centre d'action*

Kathleen Peace, comptable agréée, *Bennett March, IPC Investment Corp.*

Michael Tamblyn, président-directeur général, *Booknet Canada*

Peter Viducis, chef de la division de la recherche économique et du développement économique, *ville de Toronto*

Karen Wilson, directrice de l'appui aux programmes, *services sociaux de la ville de Toronto*

Jonathan Wyman, vice-président, distribution, *Mongrel Media*

Sue Zuccala, vice-présidente, ressources humaines, Raman Uppal, spécialiste des ressources humaines, et Kristen Zemlak, stratège en relations publiques Web 2.0, *High Road Communications*

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

