



Toronto Training Board
Commission de Formation de Toronto

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Janvier 2007

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

Remerciements

La Commission de formation de Toronto (CFT) remercie tous ceux qui ont pris le temps de mettre en commun des renseignements, de participer à des consultations, de valider les conclusions et de contribuer à l'élaboration de ce document. Nous remercions particulièrement le conseil d'administration de la CFT.

La CFT remercie ses commanditaires pour leur généreux soutien : Service Canada, jusqu'au 1er janvier 2007, et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario. 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 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 pertinents de l'économie locale. La Commission, créée en 1998, fait partie des 21 commissions locales de formation et d'adaptation professionnelle en Ontario qui sont financées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Le rôle principal des commissions locales partout dans la province consiste à aider à améliorer les conditions des marchés du travail locaux de la manière suivante :

- En faisant participer les collectivités à un processus mis en place à l'échelon local pour identifier les tendances, occasions et priorités clés sur les marchés du travail locaux 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 qui existent sur le marché du travail local;
- En créant des possibilités de développer des partenariats ou des projets qui répondent aux besoins en matière d'emploi et de formation des résidents, des employeurs, des employés et des chômeurs de Toronto;
- En organisant des activités visant à promouvoir l'importance de l'éducation, de la formation, de l'acquisition continue du savoir et du perfectionnement des compétences.

La Commission de formation de Toronto offre un lien essentiel avec le secteur de l'emploi et de la formation. La CFT relie les intervenants à des solutions aux problèmes du marché du travail et à des renseignements utiles et ponctuels sur le marché du travail local.

La ville de Toronto, composée des cinq anciennes municipalités de North York, la ville de York, Etobicoke, Scarborough et l'ancienne ville de Toronto, représente un marché du travail diversifié et complexe. La population de la Région du Grand Toronto approche les 3 millions. Le marché du travail s'étend sur toute la RGT et les travailleurs se déplacent pour se rendre là où il y a des possibilités d'emploi.

La Commission de formation de Toronto travaille avec la collectivité pour définir et élaborer des initiatives visant à s'attaquer aux problèmes qui existent sur le marché du travail local. Le groupe d'intérêts principal de la CFT est le secteur communautaire, à but non lucratif, de la prestation de services de formation et d'emploi. C'est avec des partenaires de ce secteur que la CFT a réussi à établir et à mettre sur pied des partenariats qui ont permis de résoudre des problèmes locaux.

1. Le Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP) est un outil visant à élaborer un plan d'action pour s'aborder aux problèmes de formation et d'emploi qui existent sur le marché du travail local. Ces problèmes sont identifiés par le biais de consultations communautaires organisées par la CFT. Ces consultations se sont déroulées en octobre, novembre et décembre 2006.

Le Rapport TOP 2006-2007

Le Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP) en matière de formation à Toronto regroupe des données sociales et démographiques sur Toronto, des renseignements sur le marché du travail actuel, de même que des renseignements sur certains problèmes liés à la formation, à l'emploi et à l'adaptation et cible les principaux problèmes identifiés.

Le Rapport TOP sert de base à un plan d'action s'appuyant sur les tendances et problèmes qui existent actuellement sur le marché du travail local. Les données recueillies pour préparer le rapport 2006-2007 viennent de nombreuses sources, notamment Statistique Canada, des renseignements sur le marché du travail local, un sondage en ligne, des informateurs clés, des consultations communautaires et d'autres rapports pertinents.

Les principaux objectifs du rapport sont les suivants :

- Élaborer un plan d'action s'appuyant sur les tendances et problèmes clés du marché du travail;
- Fournir un sommaire du marché du travail local; et
- Identifier des possibilités de créer ou de mettre sur pied des partenariats qui tiennent compte des priorités du marché du travail local.

Pour de plus amples renseignements sur le Rapport TOP 2005-2006, veuillez consulter le site Web de la CFT à www.ttb.on.ca. Karen Lior et Enriketa Dushi ont préparé le présent rapport.

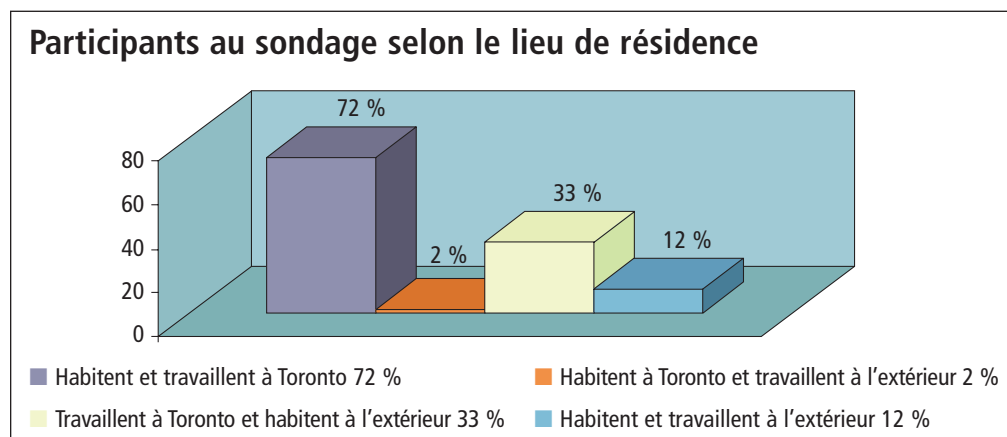
Méthodologie du rapport TOP

La CFT a réuni les renseignements nécessaires à la préparation du rapport en ayant recours aux méthodologies suivantes :

1. Sondage en ligne affiché sur Survey Monkey

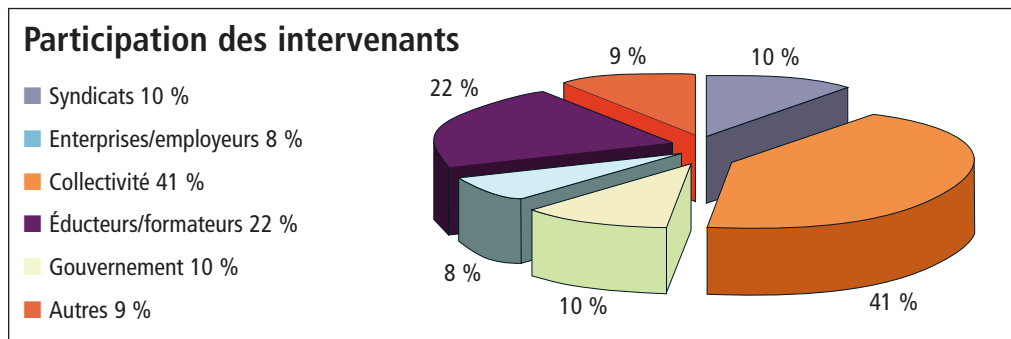
Un sondage en ligne a été effectué du 10 octobre au 15 décembre 2006. Cent trente-trois (133) personnes d'environ 70 organismes différents ont participé à ce sondage. Un lien au sondage a été envoyé au directeur des politiques chez Manufacturiers et Exportateurs du Canada, au directeur des politiques du Toronto Board of Trade, à des personnes-ressources du Collège George Brown, du Humber Institute of Technology and Learning et du Collège Centennial. En outre, un lien au sondage en ligne figurait dans le bulletin électronique de la CFT. Veuillez consulter l'Annexe A pour avoir la liste des organismes qui ont participé au sondage.

Figure 1



Des intervenants du secteur des syndicats, des entreprises, du gouvernement, de l'éducation, des organismes communautaires et d'autres secteurs ont identifié les problèmes clés.

Figure 2



2. Consultations auprès des principaux intervenants

Environ 100 personnes ont participé aux consultations organisées par la CFT :

- Des membres de Un engagement envers la formation et l'emploi des femmes (ACTEW)
- The Hands On Youth Assembly (HOYA)
- The Community Social Planning Council of Toronto
- The Black Creek Economic Development Group
- The Preparatory Training Program

3. Autres personnes consultées :

- Participants à la conférence « Skills, Jobs and Immigrants »
- Directrice de la recherche, Community Social Planning Council, Toronto
- Représentants de syndicats
- Représentants des Youth Employment Partnerships
- Groupe de travail sur le développement économique et l'emploi dans le cadre du North Etobicoke Revitalization Project
- Comité consultatif du Hotel Workers Project formé de représentants des syndicats et de la collectivité
- Comité consultatif d'Enseigner en Ontario formé de représentants d'organisations éducatives et communautaires
- Entrevue avec des cadres supérieurs du Toronto Board of Trade

Profil communautaire — L'activité sur le marché du travail de Toronto

Toronto est l'économie dominante de l'Amérique du Nord; elle abrite un sixième de la main-d'œuvre du Canada¹. C'est également l'une des villes les plus multiculturelles au monde et son économie diversifiée joue un rôle clé dans la rentabilité de la ville. Les Torontoises et Torontois fournissent aux entreprises internationales des travailleurs multilingues et des connexions internationales. Parmi les principaux facteurs qui contribuent à l'excellent classement de Toronto, citons de bonnes possibilités d'emploi, des prévisions de croissance de la population jusqu'en 2009 et des perspectives économiques positives. Toronto est un centre de la fabrication où sont représentées les principales entreprises spécialisées dans les domaines de l'automobile, de l'aérospatiale, de l'informatique, des plastiques et biomédical. Plus de 76 000 entreprises sont établies à Toronto.

Toronto est un centre très important de l'économie du savoir. Les cinq universités de la ville contribuent à sa réputation de centre international des affaires. Les entreprises tirent parti de la proximité des étudiants, des professeurs et de l'accès à de la recherche universitaire de pointe. Plus de 800 000 participants à la main-d'œuvre possèdent une formation universitaire ou collégiale et 58 % ont obtenu un grade, un diplôme ou un certificat postsecondaire.²

Faits sur Toronto 2005

Population (estimations intercensitaires)	2 607 637
Main-d'œuvre	1 425 330
Taux de chômage (moyenne annuelle)	7,98 %
Nombre d'entreprises	76 000
Produit intérieur brut (en milliards de dollars actuels)	127 \$
Revenu par habitant \$ (estimation)	33 555

Source : Ville de Toronto³

Changements importants — Région du Grand Toronto

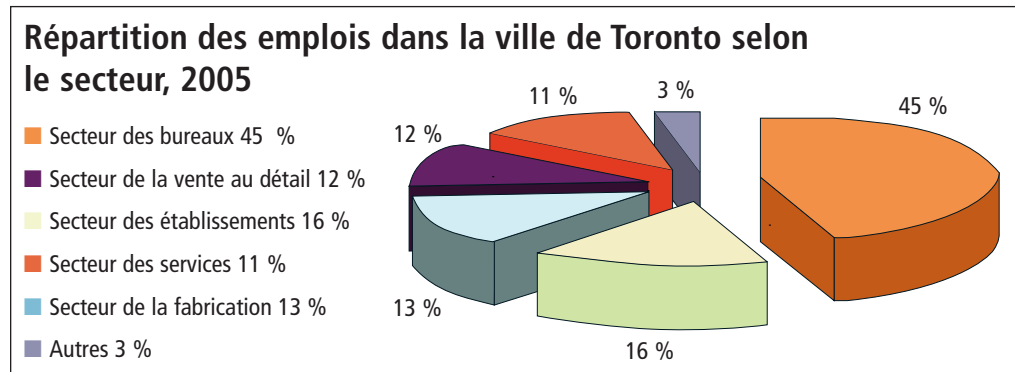
- **Baisse du taux de participation** — Au cours de l'année dernière, l'emploi dans la RGT a augmenté de 47 000 postes (+ 1,6 %), passant à 2 966 000 postes. Au cours de la même période, la population âgée de 15 ans et plus a connu une hausse de 101 000 personnes, mais la main-d'œuvre (ceux qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi) a seulement affiché une augmentation de 14 000 personnes. Ceci est attribuable à une baisse d'un peu plus d'un point de pourcentage dans le taux de participation de la main-d'œuvre, qui est passé de 70,1 % au 2e trimestre de 2005 à 68,9 % au 2e trimestre de 2006. Étant donné que la population en âge de travailler approche les 4,6 millions dans la RGT, une baisse de cette ampleur a un impact important sur la main-d'œuvre disponible.⁴
- **Perte d'emplois dans la zone de l'indicatif régional 416 au profit de la zone de l'indicatif 905** — Au cours des 15 dernières années, Toronto a perdu 100 000 postes selon le Toronto Board of Trade, alors que dans le reste de la RGT, on a enregistré un accroissement d'environ 700 000 postes. Entre-temps, la croissance de la population au sein de la RGT atteint environ 100 000 personnes par an. Près de 70 % de la croissance de l'emploi dans la RGT se produira dans les banlieues de la RGT. En raison de cette croissance rapide, la part de l'emploi de Toronto baissera, passant de 55,5 % en 1996 à 44,4 % d'ici 2031.⁵

- **Changements dans le taux d'emploi** — Le nombre de chômeurs dans la RGT a diminué de 33 000 personnes au cours de l'année dernière, le taux de chômage étant passé de 7,4 % au 2e trimestre de 2005 à 6,3 %. L'emploi a affiché une croissance dans le secteur de la production des services tandis qu'il a chuté dans le secteur de la production des biens/fabrication.⁶

Ville de Toronto

- Dans l'ensemble, l'économie de Toronto demeure robuste et connaît une croissance régulière.
- En 2005, l'emploi total de Toronto se chiffrait à 1 262 700 postes, ce qui constitue une hausse par rapport à 1 255 600 postes en 2004.
- C'est dans le secteur des bureaux (45 %) que l'on trouve la part d'emplois la plus importante, suivi par le secteur des établissements (16 %), de la fabrication (13 %), de la vente au détail (12 %), des services (11 %) et autres (3 %), ce qui reflète la diversité de l'économie de Toronto.⁷

Figure 3



- Selon Statistique Canada, Toronto conserve sa position de centre no 1 au Canada pour les sièges sociaux. De 1999 à 2005, le nombre de postes dans les sièges sociaux à Toronto est passé de 49 649 à 59 163. Les entreprises canadiennes rachetées par des entreprises étrangères ont maintenu leur niveau d'emploi dans les sièges sociaux. La part de Toronto au cours de cette période est passée de 31 % à 34 %.⁸
- Les centres d'affaires du centre-ville de Toronto représentent 37 % (150 000 emplois) de tous les postes de la ville. Le secteur subit des pressions pour convertir les terrains et/ou les édifices à des fins non liées à l'emploi (résidentielles).⁹

Tendances et problèmes 2006-2007

Les tendances suivantes ont été identifiées par le biais des consultations TOP. Les graphiques représentant le classement des problèmes par les participants au sondage se trouvent dans les sections respectivement consacrées à chaque problème.

1. Nombre de nouveaux immigrants en hausse — Toronto demeure une destination de choix pour les nouveaux immigrants.
2. Disparité plus grande des salaires et des revenus — Toronto connaît des écarts économiques et sociaux de plus en plus grands : il y a davantage de gens qui vivent dans la pauvreté et vont grossir les rangs de la main-d'œuvre précaire.
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.
4. Pénuries de compétences — Les employeurs ne sont pas en mesure de trouver des travailleurs qui possèdent des ensembles de compétences appropriés.
5. Exode des emplois — Les emplois quittent la zone du 416 au profit de la zone du 905 ou des banlieues périphériques de la RGT.
6. Toronto est le centre no 1 au Canada pour les sièges sociaux — Toronto abrite environ un tiers des sièges sociaux au Canada.

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.

Entre 2001 et 2005, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto a attiré en moyenne 107 000 immigrants internationaux chaque année. La ville de Toronto en a accueilli deux tiers (69 000).¹⁰

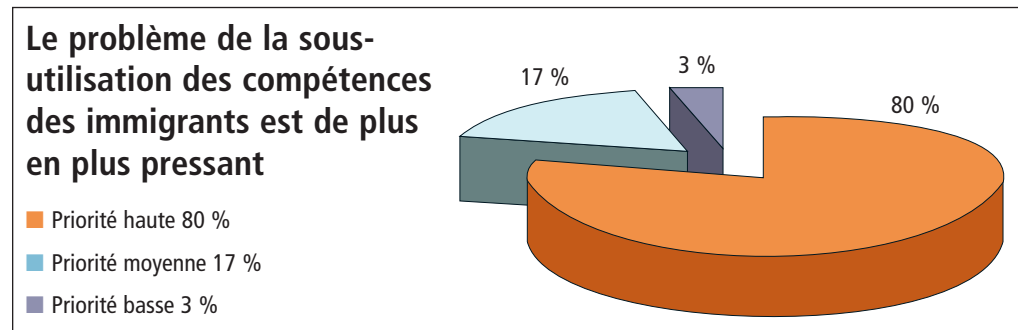
Les immigrants formés à l'étranger gagnaient 2,4 milliards de dollars de moins que les Canadiens de naissance possédant des compétences formellement comparables parce qu'ils travaillaient dans des professions qui étaient inférieures à leur niveau de compétences.¹¹ Au moins deux tiers de ces compétences acquises à l'étranger et non utilisées sont transférables au Canada et auraient une valeur productive si elles étaient adéquatement appliquées au contexte canadien.

Priorités identifiées par la collectivité :

1. De nombreux nouveaux arrivants qualifiés ne trouvent pas d'emploi sur le marché du travail de Toronto qui correspond à leurs compétences et qualifications. Bien que le besoin de main-d'œuvre immigrante qualifiée augmente au fur et à mesure de leur arrivée à Toronto, les compétences des immigrants continuent à être sous-employées.
2. Le manque d'approche coordonnée à l'échelon local pour reconnaître les compétences, l'expérience et les attestations d'études extraterritoriales entraîne une disparité entre les gens et les emplois et constitue une perte pour l'assiette fiscale de Toronto.
3. Le coût élevé de l'évaluation des attestations d'études représente un obstacle pour les nouveaux arrivants.

4. Les nouveaux arrivants s'inscrivent à des cours ou prennent des cours qui ne mènent pas à des attestations d'études reconnues ou à un emploi dans leur domaine.
5. Le manque de coordination entre les politiques en matière d'emploi et d'immigration crée des obstacles pour les nouveaux arrivants et les employeurs.

Figure 4



Initiatives 2006-2007

I. Skills, Jobs and Immigrants: Who's Working? What's Working?

Description : Plus de 180 personnes représentant des syndicats, des groupes communautaires et le monde universitaire ont participé à cette conférence pour mettre en commun leurs connaissances et analyser les pratiques et politiques actuelles. Des approches innovatrices telles que le projet de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) pour les électriciens chinois et le projet de formation en boulangerie du Working Women Community Centre ont été présentées. La CFT et le Centre for the Study of Education and Work à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (CSEW, IEPO/UT) ont organisé la conférence. D'autres syndicats et groupes communautaires ont participé aux travaux du comité consultatif. Des renseignements complémentaires figurent dans la base de données des partenariats des commissions locales à www.localboards.on.ca et sur le site Web du CSEW à <http://www.learningwork.ca/csew>.

II. 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) afin d'aider les enseignants formés à l'étranger à trouver du travail au sein du système scolaire ontarien. La CFT est membre du comité consultatif. Le projet pour lequel le financement de la deuxième phase vient d'arriver continue à servir des enseignants formés à l'étranger. En septembre 2006, 825 personnes ont obtenu la certification, le site Web d'Enseigner en Ontario a fait l'objet de plus de 95 000 visites et plus de 15 000 personnes ont été servies. Le site Web du projet est www.teachinontario.ca.

III. SkillsInternational.ca

Description : SkillsInternational.ca est un outil qui relie des professionnels formés à l'étranger présélectionnés à des employeurs à la recherche de compétences particulières. Cet outil en ligne est un partenariat entre COSTI Immigrant Services à Toronto, le Waterloo Region District School Board et WIL Employment Connections à London. Le projet est relié à l'initiative NeCTAR (Newcomers Connecting to Trades and Apprenticeship Resources) de COSTI. En 2005-2006, la CFT a collaboré avec COSTI à la création d'une brochure pour les employeurs qui complète le projet NeCTAR. La brochure explique les avantages de l'embauche d'apprentis et décrit les programmes provinciaux auxquels peuvent accéder les employeurs.

Occasions 2007-2008

Description : La CFT animera quatre séances spécifiques aux secteurs afin de mettre en commun des pratiques prometteuses qui pourront servir de prochaines étapes à la conférence. Ces séances seront organisées avec des représentants des entreprises, des syndicats, des groupes communautaires, des politiciens municipaux et des universitaires.

Rôles/partenaires : La CFT sera l'organisation responsable. Les partenaires comprendront entre autres le CSEW, IEPO/UT, le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) et le Toronto Board of Trade.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Quatre séances auxquelles 30 à 40 personnes environ devraient participer. Chaque séance s'adressera à un secteur spécifique et comprendra des présentations de représentants de ce secteur à leurs pairs.

II. Établissement de liens entre les entreprises et les employés qualifiés

Description : La CFT travaillera avec des prestataires de formation pour établir un inventaire de pratiques exemplaires qui relie des entreprises à des employés potentiels afin d'aider les employeurs à trouver des travailleurs qui possèdent les compétences et l'expérience appropriées.

Rôles/partenaires : La CFT convoquera le groupe et organisera les réunions. D'autres partenaires tels que le service d'emploi pour les femmes de Times Change, Accessible Community Counselling Services (ACCES) et le Working Skills Centre apporteront leur expertise.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Un inventaire des pratiques exemplaires qui relie les entreprises aux employés sera élaboré et distribué aux membres d'ACTEW, aux personnes-ressources appropriées de la base de données de la CFT, à d'autres réseaux de prestation de formation et à des membres du Toronto Board of Trade.

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.

À Toronto, le taux de pauvreté de la population blanche a chuté de 28 % entre 1980 et 2000; il a augmenté de 361 % chez les familles racialisées. À Toronto, l'incidence de la pauvreté familiale selon la communauté est de 44,6 % chez les Africains, les Noirs et les Canadiens des Caraïbes, de 45,2 % chez les Arabes et les personnes originaires de l'Asie occidentale, soit environ trois fois la moyenne observée dans la population blanche.¹²

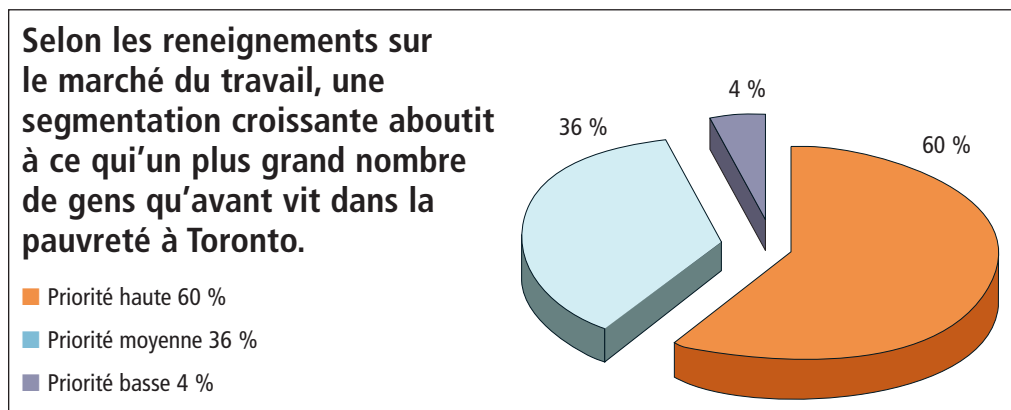
Quarante-trois pour cent de la population de Toronto (1 051 125 personnes) s'est déclarée comme faisant partie d'une minorité visible, ce qui constitue une hausse par rapport à 37 % (882 330) en 1996.¹³

Les femmes qui sont immigrantes, handicapées, membres d'une minorité visible ou autochtones sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes. Les femmes qui travaillent à temps plein ne gagnent toujours que 71 % de ce que gagnent les hommes.¹⁴ De plus en plus de familles dans cette situation ne peuvent pas trouver de travail ou font davantage d'heures et gagnent moins. Certaines communautés n'ont pas accès à des possibilités de formation et/ou de perfectionnement.

Priorités identifiées par la collectivité :

1. Plus d'un million de travailleurs dans la ville vivent sous le seuil de la pauvreté et fait de plus en plus partie de la main-d'œuvre précaire.
2. La pauvreté est concentrée sur le plan géographique et les quartiers marginalisés n'attirent pas et ne retiennent pas les travailleurs qualifiés.
3. Les agences de placement ont de la peine à relier les clients à des emplois payés à un salaire suffisant et à des avantages sociaux, car un nombre plus grand d'emplois sont considérés comme « précaires ».

Figure 5



Initiatives 2006-2007

I. Modernizing Income Security for Working Age Adults (MISWAA)

Description : Ce groupe de travail, coprésidé par la Toronto City Summit Alliance et St. Christopher House, a publié un rapport intitulé « Time for a Fair Deal » en mai 2006. Le rapport contient des recommandations à l'intention de tous les paliers de gouvernement afin de garantir que les adultes en âge de travailler bénéficient des soutiens nécessaires pour « vivre dans la dignité et participer pleinement à la vie sociale et économique ».

II. Campagne A Million Reasons

Description : Conseil du travail de Toronto et de la région de York - Cette campagne amorcée par le Conseil du travail vise à sensibiliser le public au fait que plus d'un million de travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté à Toronto. La campagne appuie la campagne internationale des travailleurs de l'hôtellerie dans toute l'Amérique du Nord afin d'améliorer leurs conditions de travail. La CFT fait partie du comité communautaire organisé par le Conseil du travail et le syndicat.

III. Bourse du travail — Nouveaux modèles de recherche sur l'adaptation de la main-d'œuvre

Description : Ce partenariat entre la CFT et la Section 75 de UNITEHERE vise à examiner différents modèles d'adaptation de la main-d'œuvre dans l'hôtellerie à Toronto et à Niagara Falls. Le projet appuie l'initiative déjà en cours dans l'hôtellerie à Toronto.

Rôles/partenaires : La CFT est l'organisation responsable. Nous travaillons avec la Section 75 de UNITEHERE, le Sheraton Centre, le Airport Hilton et d'autres hôtels.

Calendrier : D'octobre 2006 à mars 2007

Occasions 2007-2008

I. Hospitality Workers Resource Centre

Description : Ce projet vise à examiner la faisabilité de la création d'une stratégie de haut niveau pour les hôtels à Toronto. Il réunit des représentants de la direction et des syndicats afin de renforcer la capacité interne des employeurs et d'évaluer l'impact de l'évolution des exigences de travail sur le développement des ressources humaines. Un groupe de travailleurs de base sera établi afin d'effectuer de la recherche sur les besoins en formation.

Rôles/partenaires : Les partenaires de cette initiative sont la CFT, la Section 75 de UNITEHERE, le Sheraton Centre, le Airport Hilton Hotel, le Doubletree International Plaza et la Rotman School of Management à l'Université de Toronto. Le conseil d'administration de la CFT servira de comité consultatif.

Calendrier : D'octobre 2006 à octobre 2007

Résultats prévus :

- Inventaire et évaluation des modèles de formation;
- Partenariats stratégiques entre les employeurs, les syndicats, les prestataires de formation et les associations industrielles afin de promouvoir la valeur d'une planification conjointe des ressources humaines;
- Conférence qui réunira au moins 50 intervenants clés de l'industrie pour discuter des principaux défis et recommander des modèles de planification conjointe des ressources humaines;
- Rapport sur la faisabilité de l'utilisation d'un modèle de bourse du travail pour l'adaptation de la main-d'œuvre dans l'hôtellerie à Toronto et Niagara Falls. Il pourrait s'agir d'un centre d'appels, d'un service en ligne ou d'un service patronal-syndical conjoint;
- Recommandations à l'intention de l'industrie relativement à un nouveau modèle innovateur d'adaptation de la main-d'œuvre;
- Mise en commun des résultats de l'étude avec le réseau des commissions locales.

II. Working Together, services de coordination

Description : Centre d'information pour les femmes à Don Valley East. Ce projet permettra d'identifier les services dont les nouvelles arrivantes d'origine chinoise, sri-lankaise, pakistanaise et indienne ont besoin de façon urgente, en se concentrant sur l'identification des lacunes dans les soutiens à l'emploi et à la formation.

Rôles/partenaires : ACTEW et la CFT sont responsables de cette initiative. Parmi les autres partenaires, citons : MicroSkills, le Working Women Community Centre, le Flemingdon Health Center, le Thorncliffe Neighbourhood Office (TNO) et la YWCA.

Calendrier : D'avril 2007 à octobre 2007

Résultats prévus :

- Une carte des services existants pour les nouvelles arrivantes dans la région;
- Un plan d'action afin de déterminer les prochaines étapes relativement à la coordination des services pour les nouvelles arrivantes;

- L'organisation de deux groupes de discussion auxquels plus de 60 femmes participeront;
- La documentation et la dissémination de pratiques exemplaires par le biais du réseau des commissions locales.

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. Le chômage continue d'atteindre des niveaux très élevés dans les 13 quartiers identifiés dans le document intitulé « Poverty by Postal Code and the Strong Neighbourhoods Task Force Report », publié par Centraide.

Au cours des dix dernières années, ces quartiers ont vu disparaître de nombreux programmes qui aidaient les jeunes à trouver un emploi. En outre, les programmes d'atelier industriel utiles aux jeunes qui voulaient en apprendre davantage sur les métiers spécialisés ne sont plus offerts dans les écoles locales.

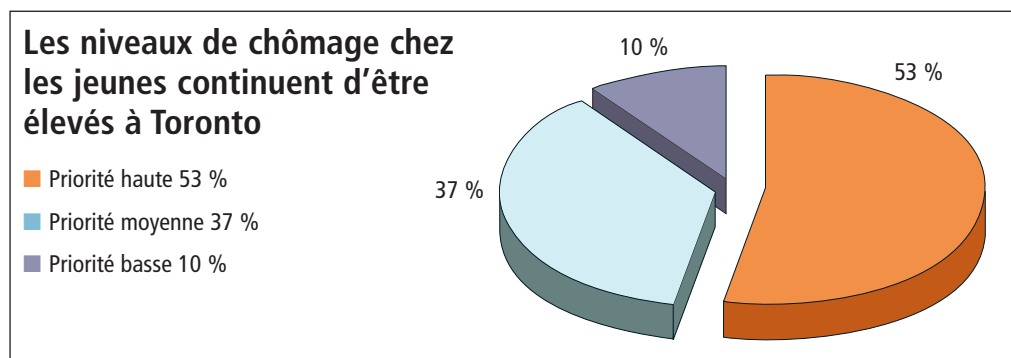
Le fait que les jeunes ne soient pas exposés de façon précoce aux métiers spécialisés a un impact sur leur connaissance des choix de carrière¹⁵. Souvent, les éducateurs ne reçoivent pas de commentaires précis sur la façon dont ils préparent les élèves à l'emploi même si un rapport publié par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques en juillet 2006 a indiqué que « les avantages du développement de carrière sont peu connus et qu'il n'existe pas de stratégie nationale en matière de développement de carrière ».¹⁶

De plus, il n'y a parfois pas de liens efficaces entre les employeurs et les élèves (les jeunes) pour les aider à se préparer au travail par le biais de stages ou de possibilités d'emploi.

Priorités identifiées par la collectivité :

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. 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.
3. Le secteur des services d'emploi pour les jeunes n'utilise pas de façon adéquate les ressources et les renseignements fournis par les conseils sectoriels.
4. Les nouveaux arrivants et les jeunes issus de parents immigrants ne considèrent pas les métiers spécialisés comme un choix de carrière viable.

Figure 6



Initiatives 2006-2007

I. Foires-Infos sur la formation et l'emploi, North Etobicoke

Description : Ce partenariat entre le NERP et les organismes de prestation de services locaux visait à organiser trois foires-Infos sur la formation et l'emploi. Chaque foire portait sur un thème particulier : l'utilisation des ressources communautaires locales, les carrières dans les métiers spécialisés, le travail autonome/l'entrepreneuriat, les professionnels formés à l'étranger.

Résultats prévus :

1. Trois foires ont été organisées et 500 personnes y ont participé.
2. Des fiches de renseignements sur le secteur de la fabrication, des produits pharmaceutiques et du tourisme ont été préparées et distribuées.
3. La participation a augmenté, passant de 150 personnes à la première foire à 350 personnes à la foire de décembre. Une variété de groupes communautaires a pris part à ces foires comme par exemple, des classes pour adultes d'anglais langue seconde et des jeunes de six écoles locales. Les participants ont obtenu des renseignements sur les organismes locaux de formation et d'emploi et sur le thème particulier de la foire.
4. La coordination entre les organismes de prestation de services locaux et la participation aux comités du NERP se sont améliorées.

II. Établissement de liens entre le Service correctionnel du Canada (CORCAN) et le Youth Employment Agency Network

Description : Les conseillers de CORCAN travaillent avec des délinquants sous responsabilité fédérale purgeant une peine minimale afin de les réintégrer dans la communauté et la main-d'œuvre une fois qu'ils sont libérés. Une rencontre a été organisée dans le but de présenter les conseillers de CORCAN au secteur de l'emploi des jeunes. Le directeur national de l'emploi et de l'employabilité de CORCAN a parlé lors de cette rencontre qui a eu lieu le 24 novembre 2006.

Rôles/partenaires : La CFT travaille avec le Service correctionnel du Canada (CORCAN), la Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC) et les Youth Employment Partnerships (YEP) à l'établissement d'un partenariat visant à relier les conseillers de CORCAN au réseau des services d'emploi pour les jeunes. OAYEC a offert son soutien en nature et ses locaux.

Résultats prévus : Les conseillers de CORCAN sont désormais formellement reliés au secteur de la prestation de services d'emploi pour les jeunes et participeront à toutes les activités connexes. Leurs clients pourront ainsi accéder à des services supplémentaires et mieux comprendre les soutiens offerts. Cela permettra en outre à d'autres organismes de travailler avec CORCAN pour élaborer des programmes et des services à l'intention des clients.

III. Petits déjeuners-réunions des conseils sectoriels

Description : La CFT a travaillé avec les Youth Employment Partnerships (YEP) afin d'organiser quatre séances. Trois ou quatre représentants des différents conseils sectoriels se sont adressés à un auditoire formé de prospecteurs d'emplois et de conseillers en emploi du secteur de la prestation de services d'emploi pour les jeunes. Environ 30 à 50 personnes ont participé à ces séances.

Calendrier : Les quatre séances ont été offertes.

Résultats prévus :

1. Des liens ont été créés entre les YEP et les conseils sectoriels afin de s'assurer que les prospecteurs d'emplois comprennent les possibilités de profession et de carrière offertes dans certaines industries et que les représentants des conseils sectoriels disposent d'un auditoire élargi pour leurs ressources et leurs renseignements sur les carrières.
2. Les conseils sectoriels ont accès à un grand réservoir d'employeurs potentiels par le biais du secteur de l'emploi des jeunes.
3. Des idées d'initiatives et/ou de partenariats futurs ont été émises.

Occasions 2007-2008

I. Semaine de l'orientation dans les écoles secondaires

Description : Ce partenariat permettra aux organismes communautaires de fournir dans les écoles un counselling sur les carrières, l'éducation et la formation aux élèves qui ne sont peut-être pas informés sur les carrières dans les métiers spécialisés ou les choix autres que des études universitaires.

Rôles/partenaires : La CFT favorisera l'établissement de partenariats avec la Hands On Youth Assembly (HOYA), le Community Social Planning Council, L'Alliance-Éducation et le Toronto District School Board. La HOYA est financée par une subvention de partenariat de Centraide visant à faire participer les jeunes de la région du West Mall, à North Etobicoke.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Environ 100 à 200 jeunes de 3 écoles secondaires locales obtiendront des renseignements sur les carrières, la formation et l'emploi qui seront adaptés à leurs besoins et à leurs intérêts et les aideront à faire des choix éclairés relativement à leur carrière et à la poursuite d'études ou d'une formation.

II. Foire aux emplois Work Connections

Description : Salon d'une journée à l'intention des élèves d'école secondaire qui ne retournent pas en classe en septembre 2007.

Rôles/partenaires : Partenariat entre le Toronto District School Board, les centres d'emploi des jeunes et L'Alliance-Éducation. La CFT est membre du groupe consultatif qui organise le salon.

Calendrier : Mars 2007

Résultats prévus : Plus de 600 jeunes du TDSB auront accès à des renseignements sur les possibilités de carrière, d'emploi et de formation sur le marché du travail local.

III. Renseignements sur le marché du travail pour les jeunes

Description : Brochure contenant des renseignements sur le marché du travail et s'adressant tout particulièrement aux jeunes de Toronto sera élaborée et distribuée.

Rôles/partenaires : La CFT travaillera avec L'Alliance-Éducation à l'élaboration du matériel. La brochure sera distribuée dans le cadre de la foire aux emplois Work Connections, par le biais de la CFT et du réseau de L'Alliance-Éducation, de même que par le biais d'organismes œuvrant dans le secteur de l'emploi des jeunes.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Les 600 jeunes participant à la foire obtiendront des renseignements utiles. Les brochures serviront également lors d'activités pour les jeunes organisées par la CFT et d'autres partenaires.

IV. Introduction aux métiers spécialisés

Description : Une activité en deux parties qui permettra de familiariser les jeunes confrontés à des obstacles multiples avec les carrières dans les métiers spécialisés.

Rôles/partenaires : La CFT est l'organisation responsable. Les autres partenaires comprennent notamment le centre de formation de la Section 27 du syndicat des charpentiers, la Section 353 de la FIOE, le Collège George Brown, Labour Community Services, Toronto Social Services East End, la YMCA, la Somali Youth Association of Toronto (SOYAT) et le Malvern Community Employment Program (MYCEP).

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Un minimum de 40 jeunes bénéficieront d'une introduction aux carrières dans les métiers spécialisés pendant deux jours.

V. Un site Web pour les jeunes de Rexdale où figurent tous les services et programmes locaux

Rôles/partenaires : La CFT travaillera avec la Rexdale Coalition Against Youth Violence et le Community Social Planning Council — Toronto afin d'élaborer une ressource où figurent les organismes qui servent les jeunes. La ressource fournira des renseignements sur les services offerts par chaque organisme.

Calendrier : De juin 2007 à décembre 2007

Résultats prévus : Ressource en ligne où figurent les programmes et services s'adressant tout particulièrement aux jeunes de North Etobicoke et brochure qui sera distribuée par le biais de la Coalition, du Community Social Planning Council et d'autres réseaux locaux.

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.

Une pénurie de travailleurs qualifiés est une préoccupation clé pour les entreprises et les dirigeants syndicaux dans de nombreuses régions du Canada, selon les résultats d'un sondage publiés par le Centre syndical et patronal du Canada, en avril 2006. Le sondage a révélé que six directeurs et dirigeants syndicaux sur dix considéraient les pénuries de compétences comme un problème grave pour l'économie et le marché du travail.¹⁷

Selon le conseil sectoriel de l'automobile, l'industrie de l'automobile aura besoin de 300 000 travailleurs qualifiés au cours des cinq prochaines années.¹⁸

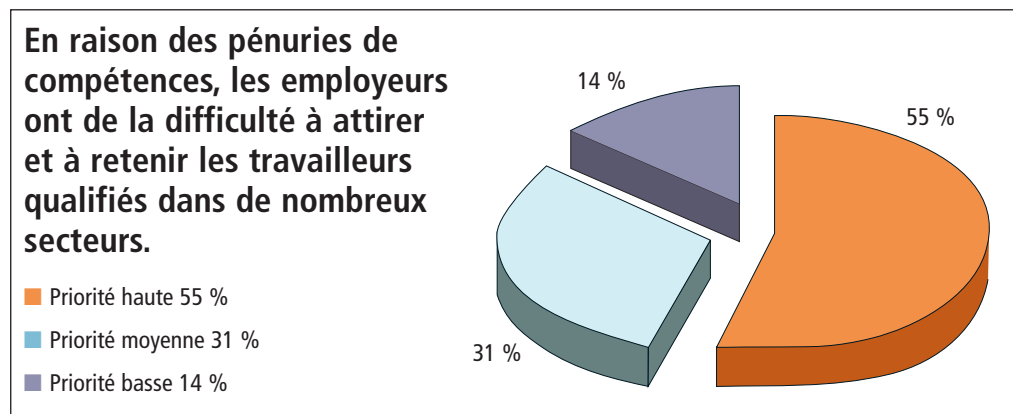
Selon une estimation du Centre syndical et patronal du Canada, le secteur de la fabrication aura besoin de 40 000 travailleurs au cours des 15 prochaines années en raison des départs à la retraite.¹⁹

On note des pénuries non seulement dans les services hautement spécialisés, mais aussi dans les professions relativement peu spécialisées que les Canadiens (?) ne sont pas prêts à occuper. Les choix offerts aux employeurs sont limités. Les établissements d'enseignement canadiens peuvent relever le défi d'enseigner des compétences clés, mais certainement pas en nombre suffisant pour permettre aux employeurs de rester concurrentiels.²⁰

Priorités identifiées par la collectivité :

1. En raison des pénuries de compétences, les employeurs ont de la difficulté à attirer et à retenir les travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs.
2. En raison de la pénurie de travailleurs qualifiés, les employeurs investissent davantage, ce qui fait baisser les profits et la productivité.
3. 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.
4. Les employeurs créent parfois des emplois nécessitant peu ou pas de compétences plutôt que d'investir dans la formation.
5. Le manque d'approche coordonnée à l'égard des renseignements sur l'emploi et la formation peut aboutir à une utilisation inefficace des ressources, à une duplication des efforts et à une difficulté accrue de recruter et de retenir les travailleurs qualifiés.

Figure 7



Initiatives 2006-2007

I. Visite d'introduction aux métiers spécialisés/à l'apprentissage

Description : Cette activité en deux parties (octobre et novembre 2006) avait pour but d'introduire 40 jeunes nouvellement arrivés aux carrières dans les métiers spécialisés. La CFT a travaillé avec le centre de formation de la Section 27 du syndicat des charpentiers, la FIOE, le Collège George Brown, Labour Community Services, Toronto Social Services East End, la YMCA, la Somali Youth Association of Toronto (SOYAT) et le Malvern Youth Community and Employment Program pour organiser les visites. Les conseillers de chaque organisme assureront un suivi après six mois et après une année.

II. Fiches de renseignements sur la fabrication, le tourisme et les produits pharmaceutiques

Description : La CFT a compilé des renseignements sur ces trois secteurs et a imprimé des fiches de renseignements pour les distribuer aux foires-infos communautaires du NERP et lors d'autres activités. Deux cents fiches de renseignements ont été diffusées.

III. Recherche sur l'investissement des employeurs dans la formation

Description : Il s'agit d'un partenariat avec le Toronto Board of Trade (BoT). La CFT s'est livrée à un examen de la documentation et le BoT est en train de sonder ses membres. Les données seront analysées au début de janvier 2007 et contribueront à une compréhension accrue des types de soutien et d'incitatif qui pourraient encourager les employeurs à faire d'importants investissements dans la formation des employés. Des recommandations seront soumises aux membres du BoT et à d'autres associations de gens d'affaires relativement à des changements de politique ou à d'autres mécanismes susceptibles de favoriser les investissements.

Résultats prévus : Un rapport sur les incitatifs qui encourageraient les employeurs à investir dans la formation. Le rapport sera distribué aux membres du Toronto Board of Trade et de la CFT.

IV. Toronto Apprenticeship Portal

Description : Il est très difficile de trouver des renseignements sur l'apprentissage spécifiques à Toronto. Cette étude de faisabilité permettra à la CFT de déterminer la nécessité d'une ressource spécifique à Toronto et la forme sous laquelle elle devrait se présenter (imprimée ou électronique).

Résultats prévus : Un rapport contenant des recommandations relativement à la nécessité d'une ressource spécifique à Toronto et à la forme de cette ressource. Le rapport sera mis en commun avec d'autres groupes et organismes impliqués dans l'apprentissage tels que la Central Ontario Building Trades Association, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, des formateurs communautaires tels que COSTI et le Toronto Construction Network. Le rapport définira les prochaines étapes à suivre dans ce processus.

Occasions 2007-2008

I. Introduction aux métiers spécialisés/Sensibilisation à l'apprentissage

Description : Il s'agira d'une répétition du partenariat 2006-2007 avec la Section 27 du syndicat des charpentiers, le Collège George Brown, la FIOE, les services sociaux de Toronto dans toute la ville, le MYCEP, SOYAT, la YMCA, le Dixie Bloor Neighbourhood Center et Flemington Neighbour Services.

Calendrier : Automne 2007

Résultats prévus : Un minimum de 50 jeunes en apprendront davantage sur les carrières dans les métiers spécialisés, vivront une expérience interactive dans un collège local et se familiariseront avec les syndicats.

II. Toronto Apprenticeship Committee

Description : Comité à l'échelle de la ville visant à examiner comment améliorer et coordonner les possibilités d'apprentissage à Toronto.

Rôles/partenaires : La CFT facilitera le processus d'organisation du groupe. Parmi les autres partenaires, citons la Central Ontario Association of Building Trades, la FIOE, la Section 27 du syndicat des charpentiers, le Ontario Construction Secretariat, le Bureau régional du centre du MFCU et le Toronto Board of Trade.

Calendrier : De mai 2007 à avril 2008

Résultats prévus : Une approche coordonnée pour identifier, améliorer et étendre les possibilités d'apprentissage et l'investissement dans l'apprentissage à Toronto.

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, on s'attend à ce que la part de l'emploi de Toronto dans la RGT passe de 55,5 % à 44,4 % d'ici 2031.

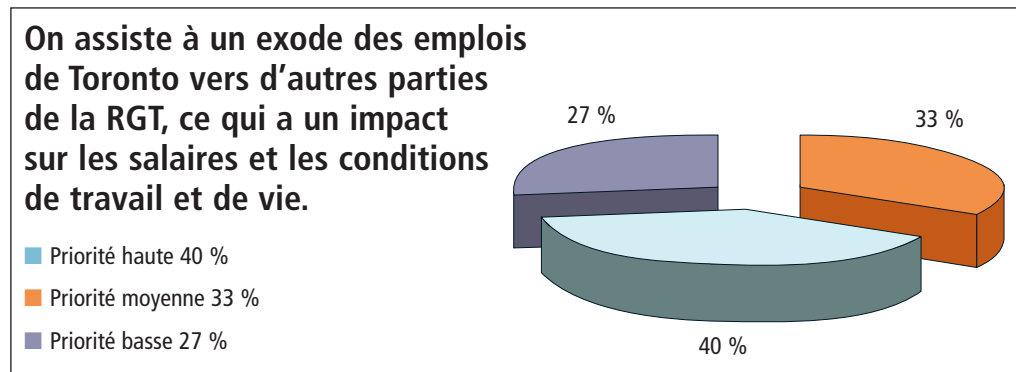
Depuis 1989, les « banlieues internes » (anciennes municipalités de Scarborough, North York, Etobicoke, York et East York) ont été les plus touchées et présentent les taux de chômage les plus élevés de la ville. Ces zones correspondent à quelques-uns des 13 quartiers définis dans le document « Poverty by Postal Code » publié par Centraide. L'exode des entreprises vers la région du 905 a créé une disparité qui a un impact sur les quartiers à faible revenu.

En raison de la stagnation de la construction d'édifices à bureaux, la ville n'est pas en mesure de répondre aux expansions et/ou aux fusions d'entreprises, ce qui favorise l'exode des emplois vers les banlieues du 905. On trouve des exemples d'emploi qui quittent la ville dans tous les secteurs de l'économie locale. Des études ont révélé un lien

étroit entre la densité de l'emploi et la performance économique d'une région, surtout relativement à l'innovation et à la productivité. Il est donc crucial pour Toronto d'élaborer des stratégies d'emploi dans les quartiers de la ville.

L'utilisation des transports en commun est largement déterminée par la densité de l'emploi. L'expansion tentaculaire de l'emploi a un impact plus grand sur le développement des transports en commun que l'expansion tentaculaire des résidences. Contrairement au quartier financier où seulement 25 % des travailleurs arrivent en voiture, 91 % des travailleurs du Airport Corporate Centre à Mississauga prennent leur voiture pour se rendre au travail. Les niveaux d'emploi dans la ville ont également un impact direct sur les revenus de la TTC.²¹

Figure 8



Priorités définies par la collectivité :

1. 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.
2. L'exode des emplois hors de la RGT entraîne une racialisation croissante de la pauvreté.
3. Les candidats venant des 13 quartiers sont confrontés à une discrimination supplémentaire.
4. Certains quartiers ne disposent pas du soutien ou des services d'emploi qui relieraient efficacement les chercheurs d'emploi à des possibilités de travail.
5. Il se peut également que ces quartiers ne disposent pas d'association d'amélioration des affaires organisée ou de représentation à la chambre de commerce.

Occasions 2007-2008

I. Une ressource constituée de programmes qui relie les entreprises et les employés

Description : Ce partenariat avec des membres d'ACTEW permettra de dresser et de distribuer un inventaire des programmes en s'appuyant sur le modèle du NERP, « Finders Keepers ».

Rôles/partenaires : La CFT travaillera avec des organismes tels que le centre d'emploi pour les femmes de Times Change, le Working Women Community Centre et la YWCA. La CFT facilitera l'élaboration de la ressource et travaillera avec le Toronto Board of Trade, ACTEW et d'autres membres de diverses organisations-cadres aux fins de distribution de cette ressource.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus :

- Un inventaire des programmes sous forme imprimée et électronique pour les employeurs locaux dans divers quartiers.
- Une meilleure coordination entre les organismes de prestation de services locaux.
- Une meilleure compréhension des possibilités d'emploi locales de façon à ce que les organismes soient en mesure d'établir des liens efficaces avec les employeurs.

II. Un inventaire des pratiques d'emploi/de formation qui peuvent relier des employeurs de Toronto à des travailleurs possédant les compétences nécessaires pour explorer un marché mondial.

Rôles/partenaires : La CFT travaillera avec d'autres organisations-cadres et organismes afin d'identifier les pratiques exemplaires. Parmi les autres partenaires, citons COSTI, MicroSkills, Enterprise Canada, le Collège George Brown, le Humber Institute of Advanced Technology and Learning et OCASI.

Calendrier : D'avril 2007 à mars 2008

Résultats prévus : Une ressource constituée de pratiques exemplaires et de modèles qui aidera les employeurs à trouver les travailleurs appropriés et permettra aux organismes de relier les clients à l'emploi afin d'utiliser plus efficacement les compétences et l'expérience des nouveaux arrivants.

III. Entente d'avantages pour la communauté de Rexdale

Description : La CFT fait partie d'un groupe composé d'organismes communautaires, de membres de la collectivité, d'employeurs et de syndicats visant à encourager les promoteurs de l'expansion de l'hippodrome de Woodbine à embaucher des résidents locaux. Le groupe se réunit régulièrement pour identifier les besoins de la communauté et renforcer le leadership à l'échelle locale.

Calendrier : De mars 2007 à décembre 2008

Résultats prévus : Une entente conclue avec les promoteurs afin d'embaucher des résidants locaux dans le cadre des travaux de construction et des entreprises qui vont découler de l'expansion de l'hippodrome.

Notes en fin de texte

- 1 LaSalle Investment Management http://www.lasalle.com/enUS/news/2005/Toronto_Economy.htm
- 2 <http://www.expand2toronto.com/index.cfm?page=workforce>
- 3 Ville de Toronto, service de développement économique, « Economic Indicators », décembre 2006, p. 1. http://www.toronto.ca/business_publications/pdf/2006_oct.pdf
- 4 Ibid
- 5 Ville de Toronto, service de développement urbain, « Flashforward: Projecting Population and Employment to 2031 in a Mature Urban Area », juin 2006, p. 85. http://www.toronto.ca/torontoplan/pdf/flash_sec6.pdf
- 6 Ibid
- 7 Division de la planification de la ville de Toronto. Politique et recherche, sondage sur la main-d'œuvre 2005, avril 2006. <http://www.toronto.ca/demographics/pdf/survey2005.pdf>
- 8 Statistique Canada, Le Quotidien, 13 juillet 2006. www.statcan.ca/Daily/French/060713/d060713.pdf
- 9 Division de la planification de la ville de Toronto. Politique et recherche, le marché des bureaux de Toronto, avril 2006. <http://www.toronto.ca/demographics/pdf/2005officemarket.pdf>
- 10 Ville de Toronto, la diversité raciale de Toronto. http://www.toronto.ca/toronto_facts/diversity.htm
- 11 Jeffrey G. Reitz, « Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy », IRPP Vol. 11, no 1, février 2005. <http://www.irpp.org/choices/archive/vol11no1.pdf>
- 12 Avvy Go, « Don't just ask why, ask who », Toronto Star, 21 septembre 2006. http://www.thestar.com/NASApp/cs/ContentServer?pagename=thestar/Layout/Article_Type1&c=Article&cid=1158790224695&call_pageid=968256290204&col=968350116795
- 13 Ville de Toronto, la diversité raciale de Toronto. http://www.toronto.ca/toronto_facts/diversity.htm
- 14 Groupe d'expertes sur les mécanismes de responsabilisation pour l'égalité entre les sexes, rapport final « L'égalité pour les femmes : au-delà de l'illusion », décembre 2005, p. 18. http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/panel/report/report_f.pdf
- 15 Forum canadien sur l'apprentissage, « Accessing and Completing Apprenticeship Training in Canada — Perceptions of Barriers », compte rendu des consultations, janvier 2004, p. 6. http://www.caf-fca.org/files/access/1-Report_jan04_e.pdf
- 16 Forum canadien sur l'apprentissage, « Skilled Trades and Apprenticeship Awareness and Perception Study Highlights, 2006, p.2. http://www.careersintrades.ca/reports/pdf/Perception_Study_Highlights.pdf
- 17 Centre syndical et patronal du Canada, « Les pénuries de compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante », mai 2006. http://www.clbc.ca/files/handbook/WPP/wpp_clbc_FR.pdf
- 18 Rosemary Sparks, « Credential Recognition of Internationally Trained Workers in the Construction Industry », présentation plénière, conférence intitulée « L'apprentissage, champion à tout coup! » Montréal, du 4 au 6 juin 2006. http://www.caf-fca.org/conf2k6/pres/MonJune5/Credential_Recognition.pdf
- 19 Ibid
- 20 Howard Greenberg, « Immigration policies out of sync with needs. Policy and delivery mechanism not designed to deliver employees with the skills that are in short supply » Canadian HR Reporter, 22 mai 2006. <http://www.triec.ca/index.asp?pageid=21&rint=newsite/news-media/inthenews/MediaClippings/CdnHRReporterMay2206-4.htm>
- 21 Ville de Toronto, « Enhancing Toronto's Business Climate — It's Everybody's Business », recommandations finales, octobre 2005. <http://www.toronto.ca/legdocs/2005/agendas/council/cc051026/pofedp2rpt/cl001.pdf>

Annexe 1

Participants au processus de consultation TOP

Vous trouverez ci-dessous la liste des organisations qui ont participé au sondage en ligne affiché sur www.surveymonkey.com. La Commission de formation de Toronto est heureuse de constater la diversité des organisations représentées. Dans certains cas, plus d'une personne par organisation a répondu. La liste des organisations qui ont répondu au questionnaire n'est pas exhaustive.

Entreprises/Syndicats

Automotive Training Centre
Canadian Business College
Communications International
Delta Hotels, Delta Chelsea Hotels, Delta Toronto Airport West
Enterprise Canada
FIOE, Section 353
IFSTC Interior Finishing Training Centre
J.H. Ryder Machinery Ltd.
La Toile des Carrières
SFCP 4400
Skyservice Airlines
SNTC 700 SCEP
TTG Group
UIJAN 506 Centre de formation
Working Animal Consulting Services
World Service Cargo

Éducateurs/Formateurs

Centre de ressources en emploi
Centre for the Study of Education and Work
Collège George Brown
Collège Humber
Collège Humber, Centre for Internationally Trained Professional/Rexdale
Edutran Training Services
Halton District School Board
Humber Etobicoke Career Exploration Centre and Job Finding Club
Toronto District School Board
Toronto District School Board, bureau du PAJO

Organismes communautaires

Accessible Community Counselling Services (ACCES)
Adult Learning Disabilities Employment Resource Centre
Alpha-Toronto
Arab Community Centre of Toronto
Black Youth Taking Action
Centre de ressources en emploi Don Mills
Centre de ressources en emploi Toronto Centre
Centre de voisinage Davenport Perth

Centre for Education and Training, plusieurs bureaux
Commission locale du comté de Simcoe
COSTI
Council of Ontario Construction Associations
CREWS
Culturelink
Dixon Hall
East End Literacy
Fred Victor Centre
Immigrant Women's Health Centre
JobStart
Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists
Possibilités, www.poss.ca et 211
Preparatory Training Program
Project Work
Silayan Community Centre
Skills for Change
Société canadienne de l'ouïe
YMCA, Scarborough, Grand Toronto, services d'emploi Etobicoke
Youth Employment Services (YES)
YWCA, programmes LEAP et SDC

Gouvernement

Centre d'études indépendantes
Centre de services sociaux Toronto et East End
Développement économique de la ville de Toronto
Municipalité régionale de York
Statistique Canada

Annexe B — Sondage sur les tendances, occasions et priorités 2006-2007

I. Introduction

La Commission de formation de Toronto (CFT) vous convie à participer à ce sondage en ligne dans le cadre du processus de consultation visant à mettre à jour notre Rapport sur les tendances, occasions et priorités (TOP). Le mandat de la CFT consiste à consulter régulièrement les partenaires du marché du travail (employeurs, syndicats, organisations non gouvernementales, gouvernement) afin de déterminer les lacunes dans la formation et de les combler par le biais de partenariats et de projets appropriés.

Les résultats du sondage et d'autres consultations serviront à mettre à jour notre Rapport TOP 2006-2007. Le Rapport TOP sert de base à la Commission de formation de Toronto pour la planification des partenariats et des projets. Dans le Rapport TOP 2005-2006, les problèmes suivants avaient été identifiés :

1. Il n'existe pas assez de programmes et de services visant à aider les nouveaux immigrants à s'intégrer sur le marché du travail de Toronto.
2. La difficulté à trouver de l'information précise et appropriée sur les programmes d'apprentissage entraîne des pénuries de personnel dans les métiers spécialisés.
3. À Toronto, le réseau Connexion Emploi présente le taux d'inscription en apprentissage le plus bas de l'Ontario.
4. Les programmes et services offerts pour aider les travailleurs mis à pied, les membres des groupes vulnérables et les personnes employées de façon précaire à accéder à un emploi qui élève leur niveau de vie sont inadéquats.
5. Les programmes, les services et les soutiens tels que des services accessibles et abordables de garde d'enfants et/ou aux aînés sont insuffisants et empêchent de nombreuses femmes de participer pleinement au sein de la main-d'œuvre de Toronto.
6. Le sous-investissement des employeurs dans la formation de leurs travailleurs continue de poser un problème.

La collecte de données aura lieu du 10 octobre 2006 au 15 décembre 2006. Répondre à ce questionnaire devrait prendre de huit à dix minutes, mais il comporte des parties où vous pouvez apporter vos commentaires sur des problèmes qui sont importants, selon vous. Vous pouvez choisir de garder l'anonymat, mais cela nous aiderait si vous pouviez nous dire à quel groupe de partenaires du marché du travail vous appartenez. La confidentialité sera maintenue, et les réponses ne seront pas liées à des personnes en particulier.

Votre contribution est importante pour la CFT, car les résultats nous aideront à mieux comprendre le marché du travail. Merci à l'avance.

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 _____

- À quel groupe d'intervenants du marché du travail appartenez-vous?

- Représentant des syndicats
- Organisme communautaire
- Représentant du gouvernement
- Représentant des entreprises/employeurs
- Éducateur/formateur
- Autre

- 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

Selon les données utilisées à l'appui du processus de consultation pour le rapport TOP 2006-2007, certains problèmes sont demeurés identiques et de nouveaux ont fait leur apparition. Nous savons que ces problèmes ne s'excluent pas mutuellement.

Veillez nous dire quelle importance vous attachez à ces problèmes. Prenez un moment pour réfléchir aux questions ci-dessous.

1. 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.

- Oui
- Non

2. 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. La pauvreté est concentrée sur le plan géographique et les quartiers marginalisés n'attirent pas de travailleurs qualifiés.

- Oui
- No

3. 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.
 Oui
 No
4. 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.
 Oui
 No
5. En raison des pénuries de compétences, les employeurs ont de la difficulté à attirer et à retenir les travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs, y compris le secteur de la santé.
 Oui
 No
6. Le manque d'approche coordonnée à l'égard des renseignements sur l'emploi et la formation peut aboutir à une utilisation inefficace des ressources, à une duplication des efforts et à une difficulté accrue de recruter et de retenir les travailleurs qualifiés.
 Oui
 No

IV. Problèmes supplémentaires

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

V. Partenariats actuels et futurs

1. Les partenariats actuels de la CFT sont une façon appropriée de s'attaquer aux problèmes identifiés dans le Rapport TOP 2005-2006. (Veuillez consulter notre site Web à www.ttb.on.ca pour vous informer au sujet de nos partenariats actuels.)
 Oui
 No
2. Si vous avez répondu « Non » à la Question 1, pouvez-vous nous en fournir les raisons?

3. Vous-même ou votre organisation seriez-vous intéressés à participer à un partenariat avec la CFT?
 Oui
 No
4. 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 et quel rôle votre organisation pourrait-elle jouer? (par exemple, bailleur de fonds, conseiller, ressource de pratiques exemplaires, organisme de coordination/mise en œuvre, etc.)

VI. 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. N'hésitez pas à faire tout commentaire général sur la formation et le marché du travail à Toronto qui soit susceptible de faciliter le processus de consultation TOP.
3. Souhaitez-vous recevoir une copie PDF de la mise à jour du Rapport TOP?
4. Aimeriez-vous à l'avenir être convié à participer au processus de consultation TOP (par le biais de réunions ou en ligne)?

VII. Remerciements

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

Cette publication peut être consultée sur le Web à <http://www.ttb.on.ca>

On peut se procurer ce document sous d'autres formats sur demande.

Also available in English under the title: Toronto Training Board,
Trends, Opportunities and Priorities (TOP) in Training in Toronto Report 2006-07.

On peut obtenir des copies supplémentaires auprès de :

La Commission de formation de Toronto

215, avenue Spadina, bureau 350

Toronto (Ontario) M5T 2C7

Téléphone : 416 934-1653

Télécopieur : 416 934-1654

Courriel : info@ttb.on.ca

Site Web : <http://www.ttb.on.ca>

ISBN 1-894398-38-6

©Commission de formation de Toronto, 2007

Imprimé au Canada

LA COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

215, avenue Spadina, bureau 350, Toronto (Ontario) M5T 2C7

Téléphone : 416 934-1653 • Télécopieur : 416 934-1654

Courriel : info@ttb.on.ca

www.ttb.on.ca

subventionné par

