

Tendances,
occasions **et**
priorités
en matière de formation à Toronto
2005-2006



Toronto Training Board
Commission de Formation de Toronto

Remerciements

La Commission de formation de Toronto (CFT) est un organisme à but non lucratif géré par un conseil d'administration composé de bénévoles représentant les syndicats, les entreprises, le secteur de l'éducation et de la formation et quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La Commission, créée en 1998, fait partie des 21 commissions locales de formation et d'adaptation professionnelle en Ontario qui sont financées à la fois par Service Canada et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. La Commission de formation de Toronto :

- Analyse les tendances du marché du travail et de l'emploi dans la ville de Toronto afin de déterminer dans quels secteurs il y a des pénuries de main-d'œuvre et quelles seront les exigences de formation;
- Recommande des stratégies de formation visant à répondre aux besoins des résidents de Toronto — les employeurs, les travailleurs et les chômeurs;
- Fait en sorte que la formation soit accessible et équitable; et
- Promeut l'acquisition continue du savoir.

La Commission de formation de Toronto remercie tous ceux qui ont pris le temps de partager de l'information, 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 et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCU). 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.

Le Rapport TOP 2005-2006

Le Rapport sur les tendances, occasions et priorités en matière de formation est un outil d'information sur le marché du travail formulé aux fins de planification stratégique. Les données utilisées pour préparer ce rapport ont été recueillies à partir de nombreuses sources, notamment le recensement de Statistique Canada de 2003-2004, de l'information sur le marché local de l'emploi, un sondage en ligne, des informateurs clés et des réunions organisées localement. Les objectifs premiers du rapport sont les suivants :

- Donner un aperçu des tendances du marché local de l'emploi;
- Identifier les possibilités de partenariat; et
- S'attaquer aux questions prioritaires du marché local de l'emploi.

La ville de Toronto a lancé de nombreuses initiatives afin de s'attaquer aux questions prioritaires identifiées dans le Rapport sur les tendances, occasions et priorités en matière de formation 2004 et seulement quelques-unes d'entre elles sont mentionnées dans le présent rapport. Pour obtenir des détails sur le Rapport TOP 2004, veuillez vous rendre sur le site Web de la CFT à www.ttb.on.ca. Enriketa Dushi, Karen Lior et Saddam Syed ont préparé le présent rapport.

Profil de la ville de Toronto

Le marché de l'emploi de Toronto est extrêmement complexe. La ville de Toronto est constituée des cinq anciennes municipalités : North York, la ville de York, Etobicoke, Scarborough et l'ancienne ville de Toronto. Le marché de l'emploi s'étend sur toute cette zone et les travailleurs se rendent là où il y a des possibilités d'emploi.

Toronto est un centre important de l'économie du savoir. Tous les paliers de gouvernement, le secteur bénévole, les syndicats, les entreprises, les établissements d'enseignement et de formation ont recours à des stratégies de développement économique et social qui sont axées sur les ressources humaines, reliant la prospérité et la compétitivité économiques aux compétences et à l'apprentissage de la main-d'œuvre. Le Labour Force Readiness Plan de la ville de Toronto souligne qu'un nombre croissant d'emplois créés dans la Région du Grand Toronto entre 2000 et 2010 exigeront une formation au collège ou en apprentissage plutôt que des études universitaires. Ceci met en évidence l'importance des compétences non acquises à l'université pour la croissance future de la main-d'œuvre de Toronto.¹

La population de Toronto

La ville de Toronto qui compte une population de 2,48 millions de personnes est considérée comme l'une des villes les plus multiculturelles au monde. Selon Statistique Canada, Toronto est la destination principale de tous les immigrants. Le grand réservoir de main-d'œuvre de la ville de Toronto offre un vaste éventail de compétences aux employeurs locaux et a permis à la ville de développer une base industrielle diversifiée.

Tendances de la main-d'œuvre de Toronto

En raison d'une croissance lente de la population et d'une main-d'œuvre vieillissante, le taux de participation de la main-d'œuvre de Toronto et du Canada est en diminution. Parallèlement, on s'attend à ce que l'économie de Toronto connaisse une croissance qui entraînera une augmentation de l'emploi de 400 000 postes, lequel passera à un peu plus de 3 millions de postes² d'ici la fin de 2010. Ceci amènera une demande croissante de main-d'œuvre dans tous les groupes de compétences. Afin de satisfaire à cette demande, Toronto devra avoir recours à l'immigration comme source principale de nouveaux arrivants dans la main-d'œuvre.

Information sur le marché du travail : L'Ontario par rapport à Toronto

Ontario

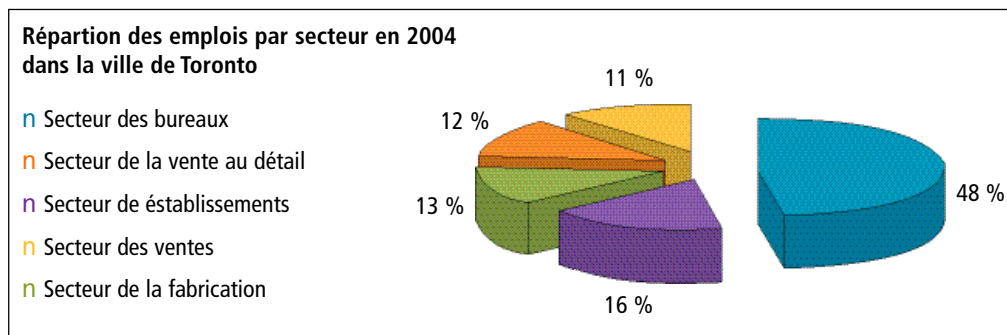
- En 2004, 11 % de tous les employés âgés de 25 à 64 ans occupaient des postes rémunérés à 30 \$ ou plus de l'heure.³ Les salaires horaires des employés ont en moyenne augmenté de 3,9 % au cours des 12 derniers mois.
- En octobre 2005, le taux de chômage a chuté de 0,1 point de pourcentage, passant à 6,6 %, soit le plus bas en 30 ans.⁴
- Depuis le début de 2005, l'emploi en Ontario s'est élevé de 92 000 postes (+1,4 %), les gains les plus élevés ayant été observés dans le secteur de l'éducation, de la construction, des services professionnels, scientifiques et techniques.
- En octobre 2005, il y avait 18 000 personnes de plus employées dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.
- En 2005, le secteur de la fabrication employait 42 000 travailleurs de moins (-3,9 %) qu'à la fin de 2004.
- Entre 2000 et 2004, les petites entreprises étaient responsables de 32 % des 317 000 emplois créés en Ontario. Les grandes entreprises ont enregistré 58 % des nouvelles embauches et les entreprises de taille moyenne, les 10 % restants.⁵
- Les petites entreprises ont continué à embaucher et les entreprises plus grandes ont renforcé leur part de l'emploi aux dépens des entreprises de taille moyenne.

Toronto

- L'emploi total de Toronto en 2004 était de 1 255 600 postes.⁶
- 78,7 % ou 988 300 des personnes travaillaient à plein temps et 21,3 % ou 267 300 d'entre elles travaillaient à temps partiel.
- L'emploi à plein temps en tant que pourcentage de l'emploi total à Toronto a décliné, passant de 80,2 % en 1994 à 78,7 % en 2004.
- En 2004, le nombre total d'entreprises dans la ville de Toronto était de 71 600.
- L'emploi s'est accru de 4 300 postes entre 2003 et 2004.
- Le centre-ville de Toronto et les centres d'agglomération⁷ représentent 37 % de tous les emplois dans la ville.
- Le nombre d'établissements⁸ installés dans la ville a diminué, passant de 73 200 en 2000 à 71 600 en 2004, ce qui représente un déclin de 2,2 %.

Part de l'emploi à Toronto par Secteur

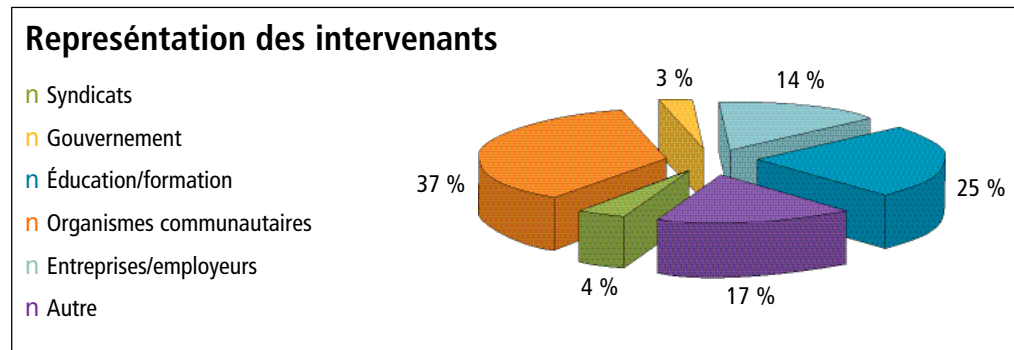
Figure 1



Introduction

Le présent rapport s'appuie sur une analyse de données quantitatives et d'information qualitative. Les opinions ont été recueillies par le biais d'entrevues avec des informateurs clés lors de réunions sur des questions relatives au marché local de l'emploi et d'un sondage en ligne effectué du 15 octobre 2005 au 4 novembre 2005. Quarante personnes ont répondu au sondage. Vous trouverez ci-dessous une représentation des intervenants du marché du travail qui ont participé au sondage :

Figure 2



Tendances du marché du travail dans la ville de Toronto

1. Toronto demeure l'une des trois destinations de choix pour les nouveaux immigrants au Canada.
2. On prévoit des pénuries de compétences dans de nombreux métiers et professions.
3. Dans l'ensemble, la population de la ville de Toronto vieillit moins rapidement que celle de l'Ontario, mais les taux de chômage des jeunes sont élevés.
4. Dans la ville de Toronto, plus d'un million de travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté.⁹
5. De nombreuses femmes ne sont toujours pas en mesure de participer pleinement sur le plan social et économique sur le marché de l'emploi en raison d'un manque de soutiens abordables et accessibles.
6. Les employeurs n'investissent pas dans la formation des travailleurs. Le Canada arrive au 23e rang sur 47 pays en ce qui concerne l'investissement des employeurs dans la formation des employés.¹⁰

Tendance 1 :

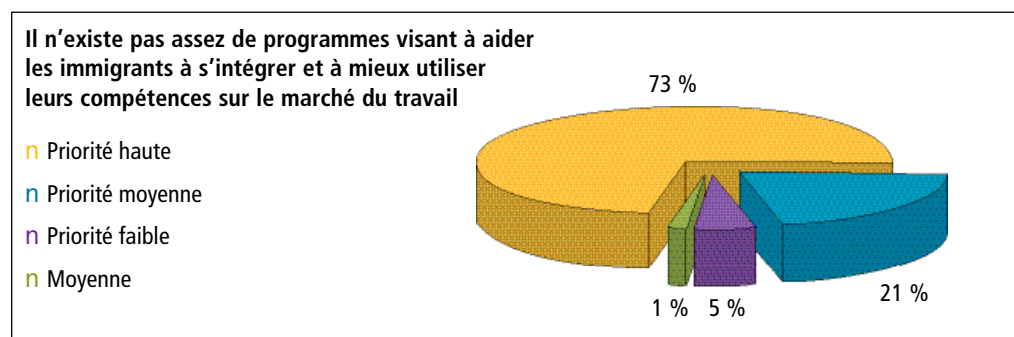
Toronto demeure l'une des trois destinations de choix pour les nouveaux immigrants au Canada.

Question — Il n'existe pas assez de programmes et de services visant à aider les nouveaux immigrants à s'intégrer sur le marché du travail à Toronto.

Les immigrants s'installant à Toronto contrebalancent dans une certaine mesure le vieillissement de la population, mais leur nombre est limité et certains défis existent. Le Canada a admis environ 225 000 immigrants par an au cours des dernières années, bon nombre d'entre eux étant hautement qualifiés, mais c'est à peine suffisant pour compenser les effets d'une population vieillissante.

Un nombre croissant d'immigrants arrivent de l'Asie du Sud-Est, ce qui peut présenter des défis au niveau de la langue et de la culture à leur arrivée au Canada. En conséquence, les immigrants à Toronto au cours des dernières années ont eu plus de mal à obtenir un emploi et des salaires en rapport avec leurs antécédents universitaires et professionnels. La figure ci-dessous montre le pourcentage de participants au sondage qui ont identifié cette question comme étant une priorité haute, moyenne ou faible.

Figure 3



Les initiatives visant à intégrer les nouveaux arrivants sur le marché du travail de Toronto comprennent :

I. Enseigner en Ontario — aide aux enseignants formés à l'étranger pour qu'ils trouvent du travail au sein du système scolaire de l'Ontario.

Description : Enseigner en Ontario est un partenariat entre le ministère de la Formation et des Collèges et Université de l'Ontario, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Skills for Change et Compétences mondiales LASI à Ottawa. La Commission de formation de Toronto a facilité la création de cette initiative. Le Toronto District School Board, le conseil scolaire catholique de langue française de Toronto, l'Université York, l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO/UT) sont des membres du comité consultatif.

Résultats : Plus de 12 000 personnes ont reçu de l'information; 2 332 enseignants formés à l'étranger se sont rendus dans des centres de consultation, 471 ont été certifiés et 75 % sont employés.

Priorité : Haute, à long terme

Calendrier : Avril 2004 en tant que projet pilote de 18 mois, prolongé jusqu'à décembre 2005.

État : Les partenaires ont déposé une demande auprès du ministère pour le financement de la phase deux.

II. Career Bridge — placement des nouveaux arrivants dans des stages liés à leur profession.

- Description :** Ce programme financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario est une collaboration entre le secteur privé et le secteur public, qui vise à placer des nouveaux arrivants dans des stages afin de leur offrir une expérience canadienne liée à leur métier ou profession. Career Bridge est une initiative du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), sous les auspices d'Avantage Carrière, organisme à but non lucratif qui propose des stages aux nouveaux diplômés des universités et collèges canadiens. Les autres partenaires sont : la Maytree Foundation; le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Accessible Community Counselling Employment Services (ACCES) et leur consortium ainsi que 92 employeurs participants. La CFT siège au sein du groupe de travail des employeurs.
- Résultats :** Assurer 150 à 200 stages d'ici avril 2005.
- Priorité :** Haute, à long terme
- Calendrier :** En cours
- État :** Plus de 200 stages ont été obtenus. Le groupe s'applique à contacter des employeurs et à trouver de nouvelles possibilités pour 2006-2007.

III. Projet NeCTAR et brochure d'information pour les employeurs.

- Description :** Le projet NeCTAR (Newcomers Connecting to Trades Apprenticeship Resources) est une initiative de COSTI, organisme de services polyvalent. Le projet vise à fournir aux immigrants et aux nouveaux arrivants de l'information sur les métiers spécialisés par le biais de séances d'information et d'ateliers; à former les travailleurs de première ligne pour qu'ils fournissent de l'information précise et appropriée sur les métiers spécialisés aux nouveaux arrivants; et à aider les employeurs à trouver de l'information sur les apprentissages et l'embauche d'apprentis. La CFT s'est associée à COSTI afin de produire une brochure pour les employeurs sur les avantages de l'embauche d'apprentis.
- Résultats :** Élaboration d'outils et de ressources pour les travailleurs de première ligne susceptibles de servir à des nouveaux arrivants intéressés par une carrière dans les métiers spécialisés ou possédant les qualifications requises. Organisation d'ateliers et de séances d'information pour les nouveaux arrivants sur les carrières dans les métiers spécialisés et production d'une brochure pour les employeurs contenant de l'information sur l'embauche d'apprentis.
- Priorité :** Haute, à long terme
- Calendrier :** Projet terminé; un CD-ROM a été distribué aux organismes communautaires.
- État :** COSTI a déposé une demande de financement en vue de créer une application accessible sur Internet du matériel et attend des nouvelles à ce sujet.

Autres initiatives :

Working Women Community Centre — offre à deux adresses différentes un certain nombre de programmes d'établissement à l'intention des nouveaux arrivants, notamment un programme de nutrition, des cours de cuisine et de langue, un programme de loisirs et un programme de soutien communautaire.

www.settlement.org — est une ressource accessible sur Internet fournie par le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI). Le site contient de l'information sur la recherche d'emploi et des conseils sur le logement, le parrainage et la santé.

Tendance 2 :

On prévoit des pénuries de compétences dans de nombreux métiers et pro-

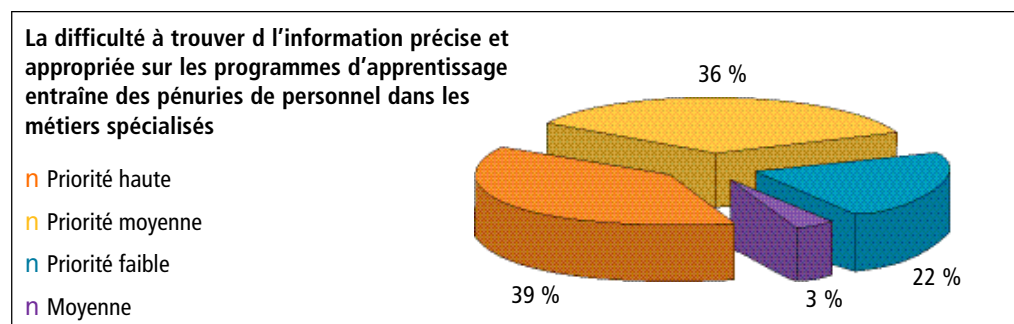
Question : La difficulté à trouver de l'information précise et appropriée sur les programmes d'apprentissage entraîne des pénuries de personnel dans les métiers spécialisés

À Toronto, différents métiers et professions spécialisés continuent à connaître des pénuries. Le remplacement de la main-d'œuvre dans ces secteurs dépend de la volonté des employeurs d'embaucher et de former des nouveaux travailleurs et d'accepter et de former de nouveaux apprentis. Les industries spécialisées dans le moulage sous pression, les matières plastiques, la fabrication de produits en métal, l'outillage et l'usinage font face à une sérieuse pénurie de travailleurs.¹¹

Le manque de sensibilisation aux métiers a refait surface en tant que question importante. Souvent, de l'information sur les carrières n'est pas offerte dans de nombreux secteurs professionnels. Des influences parentales négatives ou indifférentes, un nombre insuffisant de modèles de fonction professionnelle et une planification de carrière et un counselling inadéquats peuvent également expliquer un manque de sensibilisation aux carrières dans les métiers spécialisés. En outre, l'absence de cheminements de carrière bien définis qui permettent le passage des programmes scolaires au régime d'apprentissage constitue un obstacle.¹² Il n'existe pas assez d'initiatives promouvant les apprentissages auprès des femmes.

La figure ci-dessous montre le pourcentage de participants au sondage qui ont identifié cette question comme étant une priorité haute, moyenne ou faible.

Figure 4



I. Programme de transition vers l'apprentissage du Marcus Garvey Centre

- Description :** La Commission de formation de Toronto travaille en collaboration avec les membres du conseil d'administration du Marcus Garvey Centre à North York afin de créer un programme de transition vers l'apprentissage pour les jeunes qui utilisent le centre. Parmi les partenaires possibles dans le cadre de cette initiative, citons : la Section 27 du syndicat des charpentiers, le Refrigeration Council, la International Union of Painters and Allied Trades, la Section 353 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), le Emery Collegiate, la ville de Toronto, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Service Canada.
- Résultats :** Les jeunes qui participent au programme recevront une formation en apprentissage de niveau un, une orientation vers un ou plusieurs métiers spécialisés et de l'expérience de travail dans les métiers. Le programme sera offert au Marcus Garvey Centre et les jeunes travailleront à la rénovation des locaux.
- Priorité :** Haute, à court terme
- Calendrier :** De avril 2006 à mars 2007
- État :** Proposé par la CFT 2006-2007

II. Toronto Apprenticeship Portal — point d'accès unique à de l'information sur l'apprentissage spécifique à Toronto (www.tap.toronto.ca)

- Description :** Ce portail serait un point d'accès unique sur Internet à de l'information sur les possibilités d'apprentissage et les carrières dans les métiers spécialisés à Toronto. La Commission de formation de Toronto sera l'organisme responsable, et les partenaires potentiels sont le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, la ville de Toronto, le Centre for the Study of Education and Work à l'IEPO, le Forum canadien sur l'apprentissage, la FIOE et le Labour Education Centre.
- Résultats :** Une approche coordonnée, accessible sur Internet, pour obtenir de l'information sur l'apprentissage à Toronto, notamment sur la façon de trouver un apprentissage, de faire une demande de crédits d'impôt et de s'informer sur les professions.
- Calendrier :** D'avril 2006 à mars 2008
- État :** Proposé pour 2006-2007

Tendance 3 :

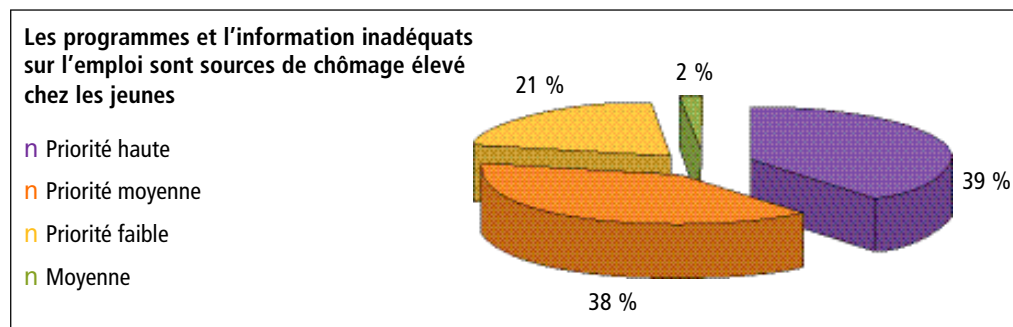
Dans l'ensemble, la population de la ville de Toronto vieillit moins rapidement que celle de l'Ontario, mais les taux de chômage des jeunes sont élevés. ¹³

Question : À Toronto, le réseau Connexion Emploi présente le taux d'inscription en apprentissage le plus bas de l'Ontario.

L'emploi chez les jeunes en Ontario s'est élevé de 32 000 postes en octobre 2005, mais seulement dans les emplois à temps partiels ou précaires. Malgré cette hausse, l'emploi chez les jeunes a seulement enregistré un gain de 0,3 %. Par contraste, au cours des premiers 10 mois de l'année dernière, l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans avait augmenté de 1,3 %.

Dans le document intitulé *Public Investment in Skills: Are Canadian Governments Doing Enough?*¹⁴, on note qu'il est crucial que tous les jeunes acquièrent des compétences de base avant d'entrer sur le marché du travail. Or, selon une enquête de Statistique Canada réalisée en 1999, 12 % des Canadiens de 20 ans n'avaient pas terminé leurs études secondaires et n'étaient plus scolarisés. Bien que ce pourcentage ait eu tendance à baisser au cours des années 1990, les chiffres demeurent élevés. La figure ci-dessous montre le pourcentage de participants au sondage qui ont identifié cette question comme étant une priorité haute, moyenne ou faible.

Figure 5



I. Séance de réflexion à North Etobicoke — Maximizing Success: Using Local Resources

Description : La Commission de formation de Toronto a travaillé en collaboration avec la Somali Youth Association of Toronto (SOYAT), le Boreal Institute for Civil Society, la Toronto Community Housing Corporation, Youth Employment Toronto, le Youth Employment Partnership (YEP) et la YMCA afin de réunir les intervenants locaux pour élaborer des stratégies visant à augmenter les possibilités d'emploi pour les jeunes de North Etobicoke.

Résultats : Plus de 50 intervenants, y compris des employeurs et des bailleurs de fonds, ont examiné les facteurs menant à une situation d'emploi réussie. De jeunes Somaliens ont parlé de leurs expériences dans le domaine de l'emploi, et on a identifié des stratégies susceptibles de les aider à trouver et à garder un emploi. Un rapport sur les résultats est attendu dans un an.

Priorité : Haute, à long terme

Calendrier : Novembre 2005

État : Des mesures de suivi telles qu'un programme de mentorat ou des placements coopératifs auprès d'employeurs locaux sont envisagées par le comité directeur. La Toronto City Summit Alliance s'est engagée à travailler en collaboration avec les partenaires pour élaborer des modèles qui peuvent être reproduits dans d'autres zones de la ville.

II. Collaboration avec les conseils sectoriels

Description : La Commission de formation de Toronto travaille en collaboration avec le City of Toronto Youth Employment Partnership, l'Alliance des conseils sectoriels (ACS), la FIOE et d'autres organismes afin de réunir des représentants de conseils sectoriels et de bureaux de placement desservant les jeunes pour partager de l'information et développer des liens à long terme.

Résultats : Une alliance durable entre le réseau de bureaux de placement desservant les jeunes à Toronto et l'ACS afin de favoriser une meilleure compréhension du travail des conseils sectoriels et d'assurer aux conseils sectoriels l'accès aux clients des bureaux de placement.

Priorité : Haute, à long terme

Calendrier : Terminé

État : La phase 2 du partenariat consistera à organiser une série d'ateliers à l'intention des prospecteurs d'emplois. Chaque séance fera appel à des représentants des conseils sectoriels. Les prospecteurs d'emplois se réunissent une fois par mois et l'ACS accepte d'aider à organiser ce partenariat. La CFT sera l'organisme responsable.

III. Partenariat avec CanTyd, organisation desservant les jeunes Tamouls à Scarborough.

Description : Mettre en place une initiative semblable à Maximizing Success: Using Local Resources in North Etobicoke auprès des jeunes Tamouls à Scarborough.

Résultats : Reproduction du modèle de la SOYAT dans une autre partie de la ville.

Priorité : Haute, à long terme

Calendrier : D'avril 2006 à mars 2007

État : Proposé pour les partenariats 2006-2007

Autres initiatives relatives à cette question :

1. InvolveYouth

La ville de Toronto a entamé une campagne à l'échelle de la ville afin d'augmenter le nombre de jeunes participant à des rôles de leadership dans des organisations communautaires. Cette campagne vise à toucher tous les groupes, organisations ou organismes communautaires dotés d'une structure de prise de décisions démocratique. Dans le cadre de cette initiative, la Laidlaw Foundation a organisé une série de séances de formation à l'intention des organisations qui s'intéressent à la participation des jeunes. Pour de plus amples renseignements, consultez le site Web de la ville de Toronto à www.toronto.ca et suivez les liens à InvolveYouth.

2. Grassroots Youth Collaborative (GYC)

Le Boreal Institute, CanTyd (groupe à l'intention des jeunes Tamouls), For Unity Productions, For Youth Initiative, I.C. Visions, le Rathburn Area Youth Project, Regent Park Focus et la Somali Youth Association of Toronto ont collaboré afin d'examiner des

questions telles que le racisme, l'emploi et la formation, l'accès ou le manque d'accès à des locaux de réunion pour les jeunes, etc. et a élaboré des recommandations à l'intention des responsables des politiques à tous les paliers de gouvernement. Un rapport a été publié en novembre 2005.

3. MyLife Project

L'Université Ryerson, le Community Social Planning Council, Wellesley Central Health Corporation, le Malvern Family Resource Centre et Malvern Community ont formé une coalition et organisé des séances de réflexion dans la collectivité, formé des jeunes afin qu'ils puissent organiser, animer et coordonner ces groupes et participer à des activités de sensibilisation et d'information auprès du public. Les séances de réflexion sont terminées, et 240 personnes ont participé; un rapport a été publié en décembre 2004. Le groupe cherche d'autres sources de financement. Le Community Social Planning Council soutient le groupe jusqu'à ce que son financement soit assuré.

4. Youth Employment Partnership (YEP) — ville de Toronto

Le YEP est une association de 22 organismes travaillant auprès des jeunes qui ne fréquentent plus l'école et cherchent du travail. Son objectif est d'aider les entreprises à employer ces jeunes en travaillant à la fois avec les employeurs et les jeunes. Il organise des salons de l'emploi et des carrières. L'initiative est en cours.

Tendance 4 :

Dans la ville de Toronto, plus d'un million de travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté.

Question : 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.

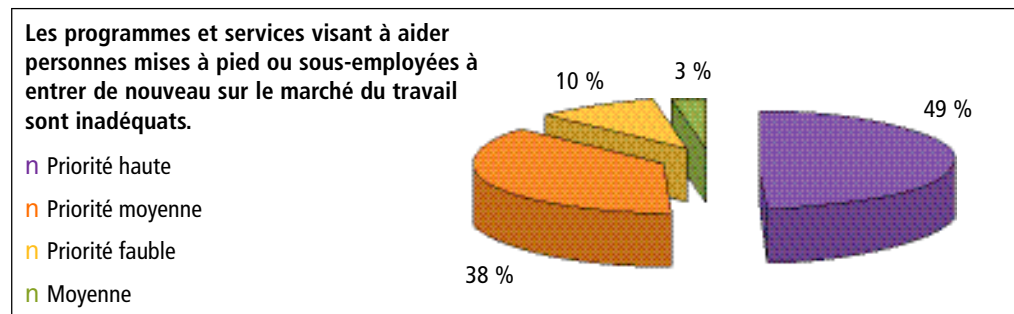
L'emploi à temps partiel, l'emploi à court terme, l'emploi autonome, l'emploi contractuel et le recours à des agences de services temporaires sont devenus des caractéristiques du marché du travail d'aujourd'hui. Le travail au Canada s'est également éloigné de l'emploi traditionnel, le nombre d'heures ayant augmenté et le rythme de travail s'étant accéléré. De nombreux travailleurs font davantage d'heures. Un travailleur sur quatre travaille 50 heures ou plus par semaine et plus de 1,2 million de Canadiens ont déclaré avoir travaillé ce nombre d'heures en 2003.

En 2003, plus de 65 % des femmes et 71 % des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans occupaient des postes à temps partiel selon Statistique Canada. Bien que de nombreux travailleurs choisissent de travailler à temps partiel pour un certain nombre de raisons, de plus en plus de gens acceptent du travail à temps partiel parce qu'ils ne peuvent pas trouver des emplois à plein temps. Le travail temporaire qui implique souvent peu d'avantages sociaux, un salaire moins élevé et moins de sécurité d'emploi, les emplois multiples et l'emploi autonome sont tous en augmentation.

- En 2004, un travailleur rémunéré sur huit au Canada occupait un poste temporaire.¹⁵
- De tous les employés travaillant à temps plein, 5 % étaient faiblement rémunérés et vivaient dans des familles à faible revenu en 1980 et 2000.
- En 2000, les individus sans diplômes d'études secondaires, les immigrants récents, les personnes hors famille, les mères de famille monoparentale et les personnes seules représentaient 71 % de toute la main-d'œuvre à plein temps occupant des emplois peu rémunérés et vivant dans des familles à faible revenu, mais ne représentaient que 37 % de la masse des travailleurs à plein temps. Bien que les membres de ces cinq groupes représentent la majorité des travailleurs peu rémunérés vivant dans des familles à faible revenu, deux de ces groupes ont vu leur situation économique se dégrader de façon significative : les couples peu scolarisés et les immigrants récents.¹⁶

Les personnes peu spécialisées reçoivent souvent un soutien minimal de l'employeur en ce qui a trait à la formation. En fait, selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes¹⁷, seulement 16 % des travailleurs âgés de 16 à 65 ans qui ne possédaient pas de formation de fin du secondaire ont participé à une formation soutenue par l'employeur en 1994. La figure ci-dessous montre le pourcentage de participants au sondage qui ont identifié cette question comme étant une priorité haute, moyenne ou faible.

Figure 6



Initiatives relatives à cette question :

I. Precarious Employment — Spotlight on Toronto

- Description :** Forum visant à mettre en évidence la nature du travail précaire à Toronto à l'aide des conclusions spécifiques à Toronto de la Alliance for Precarious Employment qui opère à partir de l'Université York. Il s'agissait d'un partenariat entre la CFT, la Alliance, le Collège George Brown et le Worker's Action Centre.
- Résultats :** Près de 50 personnes ont participé à ce forum le 30 novembre 2005. Les participants venaient de divers horizons, notamment de syndicats, de collèges, d'organismes à but non lucratif, de cliniques d'aide juridique et du milieu universitaire. Une brochure contenant de l'information spécifique à Toronto a été distribuée; on peut se la procurer auprès de la CFT.
- Priorité :** Haute, à long terme
- État :** La brochure sera affichée sur notre site Web.

II. Living and Working in Toronto

Description :	Organiser une conférence publique sur le Labour Readiness Plan de la ville de Toronto avec un représentant du service de développement économique de la ville et du Centre for the Study of Education and Work à l'IEPO. La conférence a pour but de mettre en évidence les questions actuelles liées aux avantages et aux inconvénients de vivre et travailler à Toronto. Cette conférence s'est tenue dans le cadre de l'assemblée générale annuelle de la CFT. Une présentation d'un panel composé d'un conférencier de TD Economics et du Polaris Institute était au programme de la soirée.
Résultats :	Moyenne, à court terme
Priorité :	Octobre 2005
État :	Terminé

III. Moderate Income Security for Working-Age Adults (MISWAA)

Description :	MISWAA est un groupe de travail coprésidé par la Toronto City Summit Alliance et St. Christopher House. L'objectif consiste à trouver des stratégies afin de permettre aux adultes en âge de travailler vivant sous le seuil de la pauvreté d'avoir plus d'argent. À Toronto, il y a plus d'un million de personnes qui travaillent et vivent sous le seuil de la pauvreté. Les autres partenaires dans le cadre de cette initiative sont le Labour Education Centre, le conseil du travail de Toronto et de la région de York. La Commission de formation de Toronto fait partie du comité sur l'emploi et la formation au sein du groupe de travail.
Résultats :	L'initiative engendre des recommandations aux trois paliers de gouvernement concernés par les modifications à apporter au Système de sécurité du revenu, à une meilleure coordination entre les initiatives de politique et à une compréhension accrue des incidences de la politique sur la population ciblée.
Priorité :	Haute, à long terme
Calendrier :	De janvier 2005 à avril 2006
État :	En cours

Tendance 5 :

De nombreuses femmes ne sont toujours pas en mesure de par-

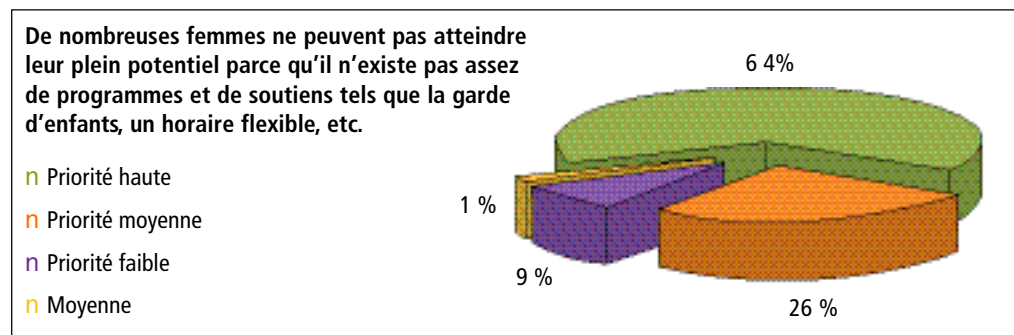
Question : Des programmes, des services et des soutiens insuffisants tels que des services accessibles et abordables de garde d'enfants et/ou aux aînés empêchent de nombreuses femmes de participer pleinement au sein de la main-d'œuvre de Toronto.

Le rapport *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?*¹⁷ indique que les salaires médians des femmes nouvellement embauchées ont chuté de 2 % entre 1981 et 2004. Parmi toutes les femmes nouvellement embauchées en 2004, 23 % occupaient des emplois temporaires, soit deux fois le taux de 11 % enregistré en 1989. Parmi leurs homologues masculins, 20 % occupaient des emplois temporaires en 2004 par rapport à seulement 12 % en 1989.

- En 2005, les femmes constituaient la moitié de la main-d'œuvre.¹⁸
- L'emploi en Ontario chez les femmes adultes âgées de 25 ans et plus s'est élevé de 27 000 postes en octobre 2005, des gains ayant été enregistrés dans les emplois à plein temps et à temps partiel.
- Le taux de chômage chez les femmes a baissé de 0,1 point de pourcentage, passant à 5,6 %.
- En 2005, la croissance de l'emploi chez les femmes adultes (+1,4 %) a été semblable à celle observée chez les hommes adultes (+1,5 %). Les augmentations notées au cours de cette période sont principalement survenues dans les emplois à plein temps.
- 70 % des mères ayant des enfants de moins de 6 ans font partie de la main-d'œuvre.

La figure ci-dessous montre le pourcentage de participants au sondage qui ont identifié la question comme étant une priorité haute, moyenne ou faible.

Figure 7



Un nombre croissant de femmes jongle entre la vie professionnelle et la vie familiale. Par la suite d'une sensibilisation accrue aux questions liées à l'équilibre vie-travail et aux incidences sur les employés, certaines entreprises offrent des politiques et des programmes assortis de dispositions telles que l'horaire flexible, la garde d'enfants, l'aide aux employés, etc. Ces dispositions sont des solutions à la question des pénuries de personnel et contribuent au recrutement et au maintien d'un personnel féminin qualifié.

Selon une étude de données recueillies entre 1993 et 2001, réalisée par Statistique Canada, les femmes sont davantage touchées par le chômage chronique que les hommes, et plus particulièrement les mères de famille monoparentale.

- Entre 1993 et 2001, les femmes constituaient 55 % de la population chroniquement au chômage.¹⁹
- Les femmes étaient au chômage entre 48 % et 99,9 % du temps qu'elles passaient au sein de la main-d'œuvre et représentaient près de deux tiers de la population qui n'a jamais trouvé un emploi au cours de la période d'étude.²⁰
- Les femmes étaient environ 1,3 fois plus susceptibles que les hommes de faire partie de la population chroniquement au chômage par rapport à la population ne se trouvant jamais au chômage.²¹

Initiatives relatives à cette question :

I. Perfectionnement pour les professionnels de l'administration

- Description :** La journée de perfectionnement Celebrate Your Profession s'adressait aux professionnels de l'administration. Ce partenariat a été établi par le Office Workers Career Centre. Les autres partenaires étaient la CFT, The Toronto Sun, Avery Office Supplies et Papermate.
- Résultats :** Plus de 60 personnes se sont inscrites et ont participé aux ateliers. Les exposants ont eu l'occasion de travailler directement avec les personnes responsables des achats. Le public a été davantage sensibilisé au travail des professionnels de l'administration grâce à une série d'articles parus dans The Toronto Sun.
- Priorité :** Haute, à long terme
- Calendrier :** Avril 2006
- État :** Terminé

II. Forum ou conférence sur les contributions des immigrantes dans le domaine de l'entrepreneuriat.

- Description :** La CFT travaille en collaboration avec le Working Women Community Centre, l'Université Ryerson et le projet Enseigner en Ontario afin d'organiser un forum soulignant les ensembles de compétences requis pour réussir dans le domaine de l'entrepreneuriat. L'activité a pour titre « Making the Passage: The Skills of Successful Entrepreneurs ».
- Résultats :** Organiser un forum sur les femmes entrepreneures et identifier les ensembles de compétences requis pour réussir le passage du statut de nouvelle immigrante à celui d'entrepreneure. Dix à 15 femmes seront interviewées dans quatre catégories : l'éducation, les syndicats, les entreprises et le secteur bénévole. Un rapport sera publié et affiché sur notre site Web. L'activité qui se déroulera à Ryerson vise à sensibiliser davantage le public aux contributions des immigrantes au marché du travail de Toronto.
- Priorité :** Moyenne, à long terme
- Calendrier :** D'avril 2005 à mars 2006
- État :** En cours

Tendance 6 :

L'investissement des employeurs dans la formation des employés continue

Question : Le sous-investissement des employeurs dans la formation de leurs travailleurs continue de poser un problème.

Au Canada, l'investissement des employeurs dans la formation continue à être peu important d'après l'OCDE. Le Canada arrivait en 23^e position sur les 47 pays ayant participé à l'enquête selon le Conference Board of Canada en 2003. Cet investissement peu important dans l'amélioration des compétences des employés contribue à une faible productivité.

Initiatives relatives à cette question :

I. Entreprendre des travaux de recherche pour découvrir de quoi les employeurs ont besoin pour investir dans la formation de leurs employés.

- Description :** La Commission de formation de Toronto propose d'examiner la question suivante : De quoi les employeurs ont-ils besoin pour investir dans la formation ou le recyclage de leurs employés? Nous proposons de travailler en collaboration avec le Centre for the Study of Education and Work (IEPO/UT), Enterprise Canada, le Toronto Board of Trade et le Boreal Institute.
- Résultats :** Comprendre quelles mesures telles qu'une nouvelle politique, des incitatifs fiscaux, des programmes offerts sur une base sectorielle pousseraient les employeurs à investir dans la formation de leur main-d'œuvre.
- Priorité :** Moyenne, à long terme
- Calendrier :** D'avril 2006 à mars 2007
- État :** Proposé par la CFT pour 2006-2007

II. Reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel

- Description :** Conférence organisée par le Centre for the Study of Education and Work et le Work and Lifelong Learning Network opérant à partir de l'IEPO/UT afin de se pencher sur la nécessité de reconnaître l'apprentissage non universitaire, non formel, comme moyen de favoriser l'acquisition continue du savoir. La Commission de formation de Toronto siège au sein du comité des programmes pour cette conférence. Les autres partenaires sont la University of Alberta, la University of British Columbia, les Métallurgistes unis d'Amérique, TVO, l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis, ACTEW.
- Résultats :** Une série de documents et d'ateliers qui examinent la question de la reconnaissance de l'apprentissage. La conférence fournira l'occasion de réunir des experts de la collectivité et des universitaires afin de se pencher sur ces questions. Il s'agit de favoriser une approche systématique visant à ce que les compétences et l'expérience des travailleurs acquises sur le lieu de travail soient reconnues en tant qu'approche alternative à la formation offerte par l'employeur.
- Priorité :** Moyenne, à long terme
- Calendrier :** Juin 2006
- État :** En cours

Autres questions identifiées comme étant prioritaires dans le cadre du processus TOP

- Les critères d'admissibilité liés aux programmes d'aide aux étudiants tels que les prêts ou les crédits d'impôt sont tels que les adultes au chômage et employés ont difficilement accès aux programmes d'éducation et de formation conçus à leur intention.
- Le manque d'approche systématique pour reconnaître les compétences et les connaissances acquises par le biais d'expériences informelles ou non formelles telles que le travail constitue un autre obstacle à l'accès des chômeurs au marché du travail.
- En raison de l'absence de point d'accès unique à toutes les possibilités d'emploi, il est difficile de trouver les emplois affichés. On a recommandé entre autres la création d'un tableau d'affichage de toutes les offres d'emploi à Toronto.

Endnotes

1. Ville de Toronto. « City of Toronto Economic Strategy », Service de développement économique. 2003, page 48. www.toronto.ca/business_publications/econdev_strategy.htm
2. Ville de Toronto « Toronto Labour Force Readiness Plan ». Service de développement économique. 2003. Page 28. www.toronto.ca/business_publications/tlfrp/labour_force_overview_screen.pdf
3. Statistique Canada, Le Quotidien. Étude « Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? » Janvier 2005. <http://www.statcan.ca/Daily/Français/050126/q050126a.htm>.
4. Statistique Canada, Le Quotidien. Enquête sur la population active, novembre 2005. www.statcan.ca/Daily/Français/051104/q051104a.htm
5. Groupe Banque Scotia. Études économiques. Bulletin spécial. « Small Businesses and Jobs — Building on Canada's Construction Boom ». 2005. Page.6. www.scotiacapital.com/English/bns_econ/special0929.pdf
6. Ville de Toronto. Toronto Employment Survey, 2004. Services de développement urbain. Politique et recherche. Février 2005. Page 1. www.toronto.ca/demographics/pdf/employment_survey2005.pdf
7. La ville de Toronto se compose du centre-ville et des centres d'agglomération suivants : Yonge-Eglinton, North York, Etobicoke et Scarborough.
8. Établissement fait référence à n'importe quel emplacement d'entreprise. Certaines entreprises, telles qu'une banque importante, peuvent posséder plus d'un établissement à des emplacements différents.
9. Labour Council of Toronto and York Region : A million reasons a million workers need a strategy to improve their income, 2005, page 1. www.labourcouncil.ca/Millionreasonsflyer.pdf
10. Skills and Learning Solutions: Strategies for Organizational and Labour Market, Conference Board of Canada, 2003, www.conferenceboard.ca/education/symposium/2003/presentations/symposium_apsimon.pdf
11. Toronto Board of Trade. « The Skills Advantage: Opening Doors for Youth and New Canadians ». Rapport du groupe de travail sur les compétences. Novembre 2003. Page 2.
12. Forum canadien sur l'apprentissage. « L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : Perception des obstacles », sommaire. Janvier 2004. Page 3.
13. Tendances, occasions et priorités en matière de formation à Toronto, 2004, Commission de formation de Toronto
14. Serge Coulombe et Jean-François Tremblay. Documents sur l'éducation. « Public Investment in Skills: Are Canadian Governments Doing Enough? » Commentaire de l'Institut C.D. Howe. No.217. Octobre 2005. Page 16. www.cdhowe.org/pdf/commentary_217.pdf
15. The Alliance for Precarious Employment. « Ten Ways of Seeing Precarious Employment ». Novembre 2005. Page 6.
16. René Morissette et Garnett Picot. Études analytiques - document de recherche. « Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans ». Statistique Canada. Avril 2005. Page 4.
17. Statistique Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Secrétariat national à l'alphabétisation : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes — Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada; ministère de l'Industrie; septembre 1996. www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=89-551-X
18. Statistique Canada, Le Quotidien. Étude : « Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? » Janvier 2005.
19. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. « Le visage changeant du milieu de travail au Canada — Pourquoi la conciliation travail-vie est importante » Avril 2005. www.thdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/ctvc/03visage_changeant.shtml
20. Statistique Canada, Le Quotidien. Étude : Le chômage chronique. Septembre 2005. dissemination.statcan.ca/Daily/Français/050906/q050906a.htm
21. Ibid.
22. Ibid.

Annexe 1

Méthodes

Ce rapport a été rédigé en s'appuyant sur l'analyse de données quantitatives et d'information qualitative obtenues par le biais de consultations avec les partenaires du marché du travail. L'information pour ce rapport a été compilée en quatre étapes :

1. Examen de la documentation

Une liste de références et de liens Web a été fournie à l'Annexe 3 à l'intention des personnes désireuses d'en apprendre davantage.

2. Sondage en ligne/sur papier

Le sondage en ligne/sur papier a été conçu de façon à prendre 10 minutes environ. Quarante personnes au total ont participé au sondage. Les participants représentaient les intervenants du marché du travail suivants : les syndicats, les entreprises, l'éducation/la formation et les organismes communautaires.

3. Consultations sur les questions prioritaires

Il n'y a pas eu de consultations formelles. L'information a été recueillie par le biais d'entrevues et de réunions consultatives. Parmi les intervenants clé interviewés, citons :

David Livingstone, Department of Sociology and Equity Studies, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto

Martin D'Arcy, Centre for the Study of Education and Work, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto

Peter Sawchuk, Department of Sociology and Equity Studies, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto

Barry Stevens, président, FIOE, Section 353

Cristina Selva, directrice de la formation, Section 27 du syndicat des charpentiers

Jorge Garcia-Orgales, Métallurgistes unis d'Amérique

Sathya Gnaniah, Ontario Tourism Education Corporation

Linda McGrath, Youth Employment Partnership, ville de Toronto

Janet Dassinger, Labour Education Centre

Peter Landry, Enterprise Canada

Linda Zaks-Walker, Enseigner en Ontario

Amina Omar-Yassin, directrice générale, Somali Youth Association of Toronto

Faduma Mohamed, Labour Community Services

Susan Murray, directrice, Toronto Board of Trade

Groupes ayant participé aux consultations

Entreprises et groupes de travailleurs

Ambercroft Labourers' 506 Training Centre

Andreas Hug Consulting

Blackburn Radio

Congrès du travail du Canada

Conseil canadien sectoriel des plastiques

Section 27 du syndicat des charpentiers

Hôtel Delta Chelsea, service de formation

Enterprise Canada

GraDal Consulting

Graham and Arenas Association
Autorité aéroportuaire du Grand Toronto
Greystone Pre-employment Services
Hôtel Hilton
Inclusive Solutions Corporation
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), Section 353
Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (SNTC), Section 700
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
Fédération du travail de l'Ontario
Ontario General Contractors Association
Power Battery
Professional Engineers Ontario
Toronto Board of Trade
Wingson Garments Ltd.

Établissements d'enseignement et de formation

Collège Boréal, Connexion Emploi
Compu-skills Computer Centre
Data Access Technology
Edutran Training Services
Collège George Brown
Collège Humber
Next Page Education
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
The Michener Institute
Université Ryerson
Toronto District School Board
Toronto Catholic District School Board
Conseil scolaire catholique de langue française de Toronto
Université York

Organismes communautaires

Accessible Community Counseling and Employment Services, (ACCES)
Une collectivité de formation à l'intention des femmes (ACTEW)
Alternative Youth Centre for Employment (AYCE)
Boreal Institute
Community Legal Education Ontario
Culturelink
Findhelp Information Services
Jamaican Canadian Association
Youthlink (JVS)
Learning Enrichment Foundation
Association ontarienne des centres de consultation pour l'embauche des jeunes
Pathways to Education, Regent Park
Riverdale Immigrant Women's Centre
St. Clair West Employment Resource Centre
Skills for Change
Syme Woolner Centre
Toronto Community News
Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)
Working Skills Centre

Working Women

YMCA

YWCA

L'information recueillie lors de réunions des groupes et comités suivants a également servi à la préparation du rapport :

1. Le comité consultatif d'Enseigner en Ontario : Le partenariat entre l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Skills for Change et Compétences mondiales LASI (Ottawa) est venu en aide à 12 000 personnes depuis sa création. Deux mille personnes ont été contactées, 471 ont été certifiées et 75 % de ceux qui étaient admissibles sont maintenant employés. Parmi les membres du comité consultatif, citons : l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, l'Université York, le Toronto District School Board, le conseil scolaire catholique de langue française de Toronto, Skills for Change, Compétences mondiales LASI, COSTI, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, le Canadian Labour and Business Centre, la Commission de formation de Toronto. Ce groupe considère toujours que l'intégration d'enseignants formés à l'étranger est nécessaire afin de tenir compte de la diversité multiculturelle croissante de Toronto.

2. Le comité directeur du Centre for the Study of Education and Work, opérant à partir de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto est surtout composé d'universitaires de l'IEPO. Parmi les membres du comité, on compte entre autres Nancy Jackson, Peter Sawchuk, David Livingstone, D'Arcy Martin, Margaret Eichler. Ce groupe considère que le manque d'approche systématique pour reconnaître les compétences et les connaissances pose un problème, à la fois pour les personnes formées et certifiées à l'étranger et pour les Canadiens qui possèdent des compétences, mais n'ont pas été agréés de façon formelle. Parmi les autres problèmes, mentionnons le faible niveau d'apprentissage à Toronto et l'importance donnée à l'économie du savoir, ce qui a pour effet d'omettre d'autres facteurs économiques.

3. Groupe de travail des employeurs, Career Bridge : Ce groupe s'est également concentré sur la question de l'intégration des personnes formées à l'étranger dans la main-d'œuvre. Ce projet est une initiative du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Le partenariat entre MFCU, Career Edge, la Maytree Foundation et un consortium d'organismes desservant les immigrants a créé un continuum de services afin d'aider les nouveaux arrivants à trouver des stages liés à leur profession. Les membres du groupe sont les suivants : le Collège Humber, ACCES, Entreprise Canada, le MFCU/MACI, le CMEC (bureau de l'Ontario) et 92 employeurs. Plus de 250 personnes ont trouvé des stages dans leur profession.

4. Moderate Income Security for Working Age Adults (MISWAA), groupe de référence sur la formation professionnelle : Ce groupe travaille en collaboration avec le groupe de travail dirigé par la Toronto City Summit Alliance et St. Christopher House afin d'examiner des façons d'augmenter le revenu des travailleurs à faible salaire. À Toronto, plus d'un million de travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté. Le groupe de travail formule des recommandations à l'intention de tous les paliers de gouvernement. Pour le groupe, il est évident qu'il faut mettre sur pied des programmes à l'intention des travailleurs n'ayant pas droit à l'assurance-emploi. Parmi les membres du groupe, citons : St. Christopher House, le Labour Education Centre, Goodwill, la ville de Toronto, le Caledon Institute, ACTEW, le Community MicroSkills Development Centre, le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), le Réseau ontarien des organismes

pour le développement de l'employabilité (ONESTEP), la CFT.

5. Projet de revitalisation de North Etobicoke - Ce groupe étudie les emplois et les employeurs dans les quartiers 1 et 2. Il a pour objectif de favoriser le développement économique à North Etobicoke en aidant les employeurs à offrir davantage de possibilités aux résidents. Les membres du groupe sont entre autres le Youth Employment Partnership, le Community Microskills Development Centre, le Collège Humber, Job Start, la YMCA, la YWCA, COSTI, le Toronto District School Board et la Commission de formation de Toronto.

6. Consultation sur le plan d'action des services sociaux de la ville de Toronto - Ce plan vise à améliorer les services offerts aux bénéficiaires d'aide sociale. Le groupe comprend des représentants de St. Christopher House, du Community Social Planning Council of Toronto, de Centraide, de la YMCA et de la YWCA. Ceci répond à la préoccupation selon laquelle la situation des bénéficiaires d'aide sociale continue à se détériorer et selon laquelle l'aide sociale à l'entrée dans la main-d'œuvre, laquelle il n'y a pas assez de programmes pour assurer leur transition de l'aide sociale à l'entrée dans la main-d'œuvre.

Références

- L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : Perception des obstacles*, Forum canadien sur l'apprentissage, 2004
- Conciliation travail-vie au Canada*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/15etudes_cles.shtml, avril 2005
- Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?* Le Quotidien, Statistique Canada, janvier 2005, www.statcan.ca/Daily/Francais/050126/q050126a.htm
- Building a Strong Construction Sector*, City of Toronto Labour Force Readiness Plan, ville de Toronto, 2003, www.toronto.ca/business_publications/labour_force_readiness_plan.htm
- Le chômage chronique : un profil statistique*, Statistique Canada, septembre 2005, www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/11-621-MIF2005031.htm
- Doing Business: City of Toronto Economic Strategy*, ville de Toronto, 2003, www.toronto.ca/business_publications/econdev_strategy.htm 2003,
- Enquête sur la population active*, Statistique Canada, novembre 2005 www.statcan.ca/francais/Subjects/Labour/LFS/lfs-en_f.htm
- Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, Statistique Canada, avril 2005
- Notes from the ICE Committee Roundtable on Internationally Educated Professionals*, ville de Toronto, mars 2005, www.icecommittee.org/ICE-IEP_Roundtable_Report_Final.pdf
- Problèmes organisationnels : Le travail temporaire et à temps partiel*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, décembre 2004, www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/tcrctvp/20travail_temporaire_et_atemps.shtml
- Public Investment in Skills: Are Canadian Governments Doing Enough?* Serge Coulombe et Jean-Francois Tremblay, Institut C.D. Howe, www.cdhowe.org/pdf/commentary_217.pdf, octobre 2005
- The Skills Advantage: Opening Doors for Youth and New Canadians*, rapport du groupe de travail sur les compétences, Toronto Board of Trade, www.bot.com/assets/StaticAssets/Documents/PDF/Policy/skillsTaskforce/Skills_Report_November_2003.pdf
- Ten Ways of Seeing Precarious Employment*, The Community-University Alliance for Precarious Employment, Toronto, novembre 2005
- Le visage changeant du milieu de travail au Canada — Pourquoi la conciliation travail-vie est importante*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, avril 2005, www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/ctvc/03visage_changeant.shtml
www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/wlb/awlb/c03changing_face_canadian_workplaces.shtml.
- Toronto Employment Survey*, ville de Toronto, 2004, www.toronto.ca/demographics/pdf/employment_survey2005.pdf
- Tendances, occasions et priorités en matière de formation à Toronto*, Commission de formation de Toronto, 2004. www.ttb.on.ca/ttb/e/comConsultation/TOP_Report_2004-f2.pdf

Commission de Formation de Toronto
350- 215 Spadina Avenue
Toronto, Ontario M5T 2C7
(t) 416 934-1653
(f) 416 934-1654
www.ttb.on.ca

Aussi disponible en français sous le titre: Commission de formation de Toronto,
Rapport sur les tendances, les débouchés et les priorités (TDP) en matière de
formation à Toronto de 2005.