



Toronto

Rapport de planification pour  
le marché du travail local,  
2019 – 2020

**TWIG**

TORONTO WORKFORCE  
INNOVATION GROUP

# À propos du Toronto Workforce Innovation Group

---

Le Toronto Workforce Innovation Group (TWIG) est un organisme qui se spécialise dans la recherche et la création de partenariats. Son objectif est de répondre aux besoins des collectivités et des entreprises locales en matière de développement de la main-d'œuvre. Il figure parmi les 26 groupes de planification sociale chargés par le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de travailler en étroite collaboration avec nos économies locales. Dans notre rôle de Conseil de planification de la main-d'œuvre de la Ville de Toronto, nous effectuons des recherches sur le marché du travail, nous diffusons de l'information et nous réunissons les intervenants, de façon à gérer les tendances, les lacunes et les occasions relatives au développement de la main-d'œuvre. Notre approche faisant appel à divers intervenants est unique parmi les organismes semblables à Toronto. Nous travaillons sur des questions concernant de nombreux secteurs et nous mobilisons une vaste gamme d'intervenants afin de faire ressortir un large éventail de points de vue, y compris ceux des ministères fédéraux et provinciaux, de l'industrie, des instituts de formation, des syndicats et des groupes d'intérêts spéciaux, et ce, pour répondre aux besoins du marché du travail en matière de compétences et d'information. Notre recherche représente une démarche continue qui comprend de nombreuses consultations et de nombreux groupes de discussion menés auprès des fournisseurs de services d'emploi et de formation et des demandeurs d'emploi, en plus d'un examen approfondi des données qui éclairent nos publications. Nous veillons à ce que la main-d'œuvre de Toronto dispose des compétences et des talents dont elle a besoin pour répondre aux exigences d'une économie en évolution. Le TWIG atteint ses objectifs grâce :

- À la recherche, à l'analyse et à la production de rapports portant sur les tendances, les lacunes et les occasions relatives au développement de la main-d'œuvre de Toronto
- Au rôle qu'il joue en tant que ressource dont l'objectif est d'éclairer nos intervenants (groupes communautaires, éducateurs et formateurs, employeurs, gouvernements, syndicats et médias) sur les questions relatives au développement de la main-d'œuvre de Toronto

## Remerciements

Ce rapport a été préparé par l'équipe experte du TWIG. Nous reconnaissons la participation de nombreux fournisseurs de services d'Emploi Ontario, dont les réunions de réseau ont éclairé ce rapport, ainsi que les renseignements obtenus des conversations que nous avons entretenues avec plusieurs personnes qui travaillent pour Emploi et services sociaux Toronto. Comme toujours, nous sommes reconnaissants du soutien reçu du Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences qui rend ce travail possible. Ce rapport ne reflète pas le point de vue de nos bailleurs de fonds ni celui de nos commanditaires et il découle uniquement du travail effectué par le Toronto Workforce Innovation Group.

# Table des matières

---

<b>1. Sommaire</b>	<b>1</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>2</b>
<b>3. Caractéristiques de la population active</b>	<b>3</b>
<b>4. Caractéristiques des employeurs</b>	<b>19</b>
<b>5. Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario</b>	<b>25</b>
<b>6. Où nous en étions en 2019-2020</b>	<b>32</b>
<b>7. Plan d'action et consultation des parties prenantes</b>	<b>35</b>
<b>Notes de fin</b>	<b>38</b>



# 1.0 Sommaire

Ce rapport du Plan du marché du travail local (PMTL) est préparé par le Conseil de planification de la main-d'œuvre de la Ville de Toronto, le Toronto Workforce Innovation Group (TWIG), afin de partager les caractéristiques et les conditions du marché du travail à Toronto. La mise à jour 2019-2020 du rapport du Plan du marché du travail de Toronto est fondée sur une analyse factuelle des forces et des défis du marché du travail à Toronto et, dans certains cas, dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. L'objectif du présent rapport est d'apporter une valeur ajoutée au gouvernement local, aux organismes communautaires, aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux fournisseurs de services d'emploi et aux autres acteurs clés du marché du travail à Toronto, et d'offrir une base de discussion sur les dernières tendances sur le marché du travail.

Le plan de croissance (2019) prévoit une population de 3,4 millions de personnes et 1,72 million d'emplois à Toronto d'ici 2041<sup>1</sup>. En 2019, le sondage sur l'emploi à Toronto y<sup>2</sup> recensait 1 569 800 emplois, soit un gain de 46 920 emplois, ou 3,1 % par rapport à 2018. La tendance 2018-2019 reflète une augmentation à long terme de la part des emplois à temps partiel dans la ville. Les industries des services représentent 78,4 % de l'emploi de l'économie de Toronto.

Selon le rapport annuel de Coldwell Banker Canada Inc. (CBRE), Toronto occupe maintenant la troisième place parmi les meilleurs marchés de talents du secteur des technologies en Amérique du Nord<sup>3</sup>. En 2019, la ville s'est maintenue au septième rang des villes les plus agréables du monde, selon le classement Global Livability Index 2010 de l'Economist's Intelligence Unit<sup>4</sup>. Les résultats de la ville ont été particulièrement bons en matière de soins de santé, d'éducation et de stabilité.

En 2019, le sondage sur l'emploi à Toronto a dénombré un record de 76 560 établissements commerciaux, soit une augmentation nette de 920 établissements ou 1,2 %. Il s'agit de la plus forte augmentation annuelle depuis 2011. Selon le nombre d'entreprises canadiennes, les 10 principaux secteurs avec la plus forte proportion d'entreprises ayant des employés en juin 2019 sont les suivants : services professionnels, scientifiques et techniques (19,4 %), soins de santé et aide sociale (11,5 %) et commerce de détail (10,2 %).

Selon les données du sondage sur l'emploi à Toronto, en 2018, les cinq principaux secteurs regroupant la plus grande

part des emplois étaient les suivants : services professionnels scientifiques et techniques (13 %), finances, assurance, immobilier et location (11 %), soins de santé et assistance sociale (11 %), commerce de détail (10 %), secteur manufacturier (8 %), hébergement et services alimentaires (7 %) et services d'enseignement (7 %). Cette même année, 55 % des emplois à Toronto appartenaient aux trois secteurs suivants : vente et services (24 %), affaires, finance et administration (19 %), éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (12 %).

Selon les données sur les offres d'emploi de Vicinity Jobs, il y avait un total de 273 333 offres d'emploi à Toronto en 2019. Selon cette source, en 2018, la demande d'embauche à Toronto était la plus élevée pour les professions du secteur des ventes et des services (19,2 %), suivi des professions du domaine de la gestion (17,4 %) et des professions du domaine des affaires, des finances et de l'administration (16,1 %). Les trois principaux secteurs qui ont connu la plus forte croissance du salaire horaire moyen au cours des cinq dernières années étaient : les ventes et les services (12,7 %), les affaires, les finances et l'administration (10,4 %) et l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (8,7 %).

Au cours des quatre dernières années, la population active de Toronto comprenait plus de personnes détenant un diplôme supérieur à celui de baccalauréat que de personnes ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires et il y avait une forte corrélation positive entre le niveau d'éducation d'une personne et ses revenus.

En 2018-2019, le nombre total de clients faisant appel aux services d'Emploi Ontario était de 159 171, 44 239 étant des clients assistés et 114 932 étant des clients non assistés. Le nombre de clients assistés est demeuré relativement stable entre 2017-2018 et 2018-2019, avec une légère hausse de 0,2 %. Cependant, le nombre de clients non assistés a augmenté de 4 % au cours de la même période. Dans l'ensemble, 70 % des clients avaient réussi à obtenir un emploi après avoir terminé le programme.

## 2.0 Méthodologie

---

Les renseignements présentés dans ce document proviennent de diverses sources, y compris Statistique Canada (Profil des entreprises canadiennes, Enquête sur les postes vacants et les salaires, et Enquête sur la population active), la ville de Toronto (Sondage sur l'emploi à la ville de Toronto, Bulletin économique de la ville de Toronto), Vicinity Jobs Inc - une société canadienne d'analyse des données massives et de technologies de recherche sur Internet, le ministère des Finances de l'Ontario et d'autres rapports pertinents. Le plan comprend également des renseignements provenant des activités de participation continue des parties prenantes, de consultations communautaires et de sources locales comme les secteurs privés, publiques et sans but lucratif. Ce document souligne également les tendances actuelles et émergentes ayant une incidence sur l'industrie, l'emploi et les conditions de travail. Nous avons également étudié les données sur les divers programmes d'Emploi Ontario (EO) comme les services d'emploi, le Programme d'alphabétisation et de formation de base, le programme « Deuxième carrière » (Second Career), les programmes d'apprentissage, les bourses du programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et les services offerts par Emploi Ontario. Dans l'ensemble, ces sources de données et ces analyses peuvent aider à éclairer les orientations du programme et des politiques pour l'année à venir.



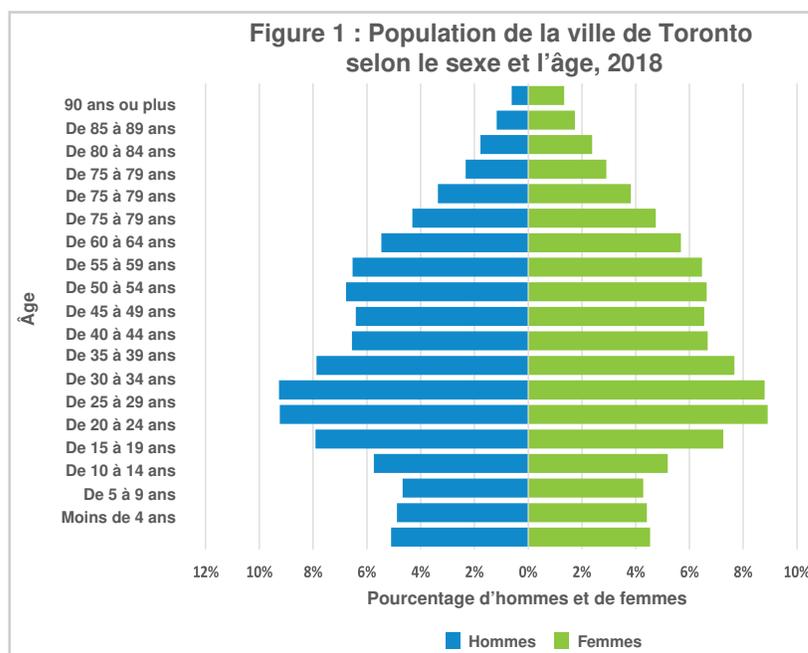
# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Population selon la tranche d'âge et le sexe

Un document publié récemment<sup>6</sup> par le ministère des Finances de l'Ontario prévoit que la population de la ville de Toronto passera de 2,96 millions d'habitants en 2018 à 4,27 millions d'habitants en 2046, à savoir une hausse de 44,5 % qui dépasse la moyenne en Ontario.

En 2018, la population de ville de Toronto était de 2 956 024 habitants, soit l'équivalent de 20,7 % de la population de la province de l'Ontario. Les hommes représentaient de 48,7 % de la population et les femmes 51,3 %. La population a connu une croissance annuelle de 2,7 % en 2017-2018, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à la croissance annuelle enregistrée l'année précédente.

La Figure 1 représente la répartition selon le sexe et l'âge de la population de la ville à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018. Les trois tranches d'âge qui constituaient la majeure partie de la population étaient les personnes âgées entre 25 à 29 ans (9,1 %), entre 30 à 34 ans (9,0 %) et entre 35 à 39 ans (7,8 %). Cependant, les tranches d'âge des habitants de la ville qui ont connu la plus forte croissance en pourcentage étaient les personnes âgées de 90 ans ou plus (7,0 %), suivi de celles âgées entre 30 à 34 ans (6,0 %) et celles âgées entre 35 à 39 ans (5,7 %).



Source : Division du développement économique et de la culture de la ville de Toronto.

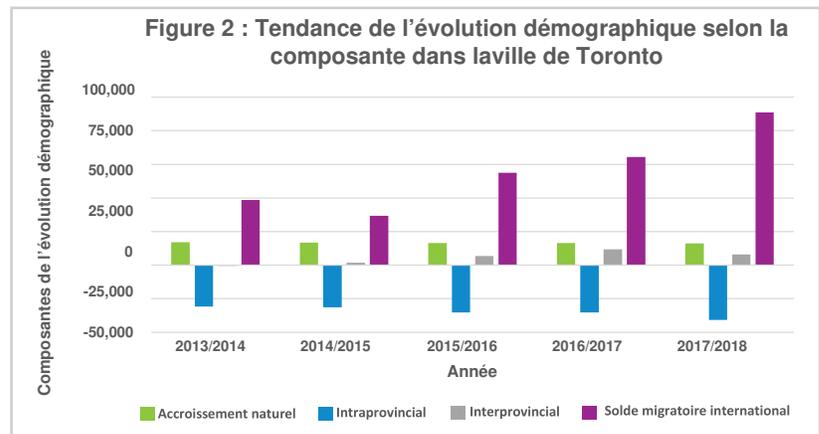
Selon le Centre for Urban Research and Land Development de l'Université Ryerson<sup>7</sup>, pour les 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> juillet 2018, Toronto occupe le deuxième rang des régions métropolitaines dont la croissance fut la plus forte et la région métropolitaine dont la croissance était la plus rapide aux États-Unis et au Canada.

# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Évolution démographique de la ville de Toronto selon la composante

La ville de Toronto est composée d'une population croissante et diversifiée. La Figure 2 ci-dessous présente l'évolution démographique en fonction de quatre composantes – l'accroissement naturel<sup>8</sup>, la migration intraprovinciale<sup>9</sup>, la migration interprovinciale<sup>10</sup> et la migration internationale nette<sup>11</sup>.

La migration internationale nette est le principal moteur de la croissance de la population dans la ville de Toronto et il semble que la tendance était à la hausse au cours des cinq dernières années. Entre 2016-2017 et 2017-2018, la migration internationale nette a enregistré une hausse importante de 41 % par rapport à une hausse de 17 % au cours de la période précédente. Bien que l'accroissement naturel de la population ait stagné au fil du temps, la migration intraprovinciale nette en 2017-2018 s'élevait à -32 567 habitants.



Source : Division du développement économique et de la culture de la ville de Toronto.

# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Caractéristiques de la population active de la ville de Toronto

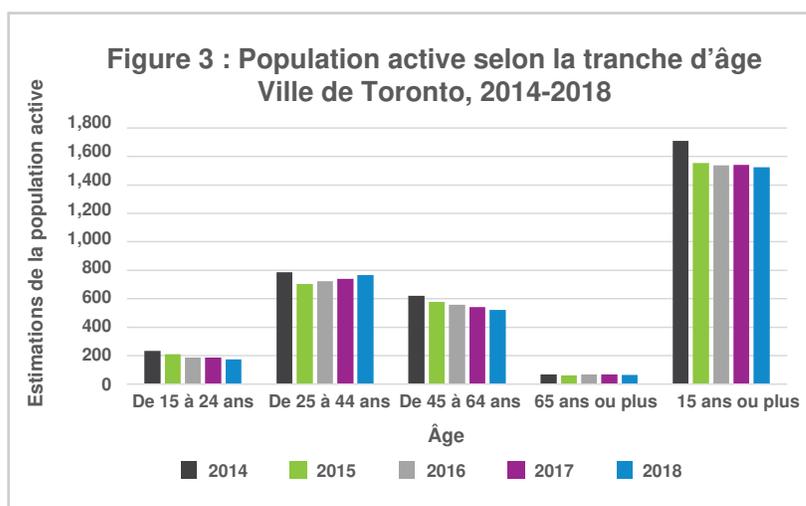
Selon la définition normalisée, on entend par population active les personnes en emploi et celles qui sont au chômage. Les personnes en emploi sont celles qui ont un emploi ou qui possèdent une entreprise, tandis que les personnes au chômage ne sont pas en emploi mais qui sont disponibles pour travailler et qui cherchent activement un emploi. La Figure 3 présente la tendance des estimations de la population active de la ville de Toronto au cours des cinq dernières années selon différentes tranches d'âge. En 2018, la population active âgée de « 15 ans ou plus » dans la ville de Toronto était de 1 525 400 habitants, dont 52 % étaient des hommes et 48 % étaient des femmes.

Un changement important s'est produit dans la taille de la population active de la ville de Toronto au cours des cinq dernières années (2014-2018). La taille de la population active âgée de 15 ans ou plus a diminué de 10,7 %, et toutes les tranches d'âge ont connu une baisse, sauf pour la tranche d'âge de 25 à 44 ans qui a augmenté entre 2015 et 2018. La composition de la population active selon la tranche d'âge pour l'année 2018 était la suivante : de 15 à 24 ans (11 %); de 25 à 44 ans (50 %); de 45 à 64 ans (34 %) et 65 ans ou plus (4 %).

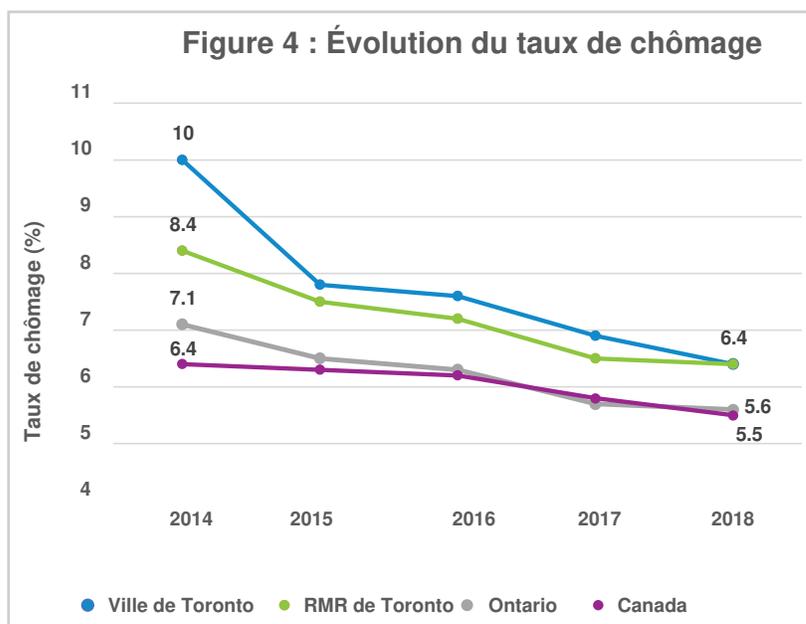
## Activité sur le marché du travail

En 2018, le nombre total d'habitants de la ville de Toronto au chômage s'élevait à 517 200. La Figure 4 ci-dessous compare la tendance du taux de chômage<sup>12</sup> des personnes âgées 15 ans ou plus dans quatre zones géographiques – la ville de Toronto, la RMR de Toronto, l'Ontario et le Canada entre 2014 et 2018.

Selon la Figure 4, la tendance du taux de chômage était à la baisse dans les quatre zones géographiques au cours des cinq dernières années. Bien que le taux de chômage dans la ville de Toronto ait été relativement plus élevé que celui des autres zones géographiques, cet écart a diminué au fil des ans. En 2018, le taux de chômage pour les quatre zones géographiques étaient comme suit : ville de Toronto (6,4 %), RMR de Toronto (6,4 %), Ontario (5,6 %) et Canada (5,5 %).



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

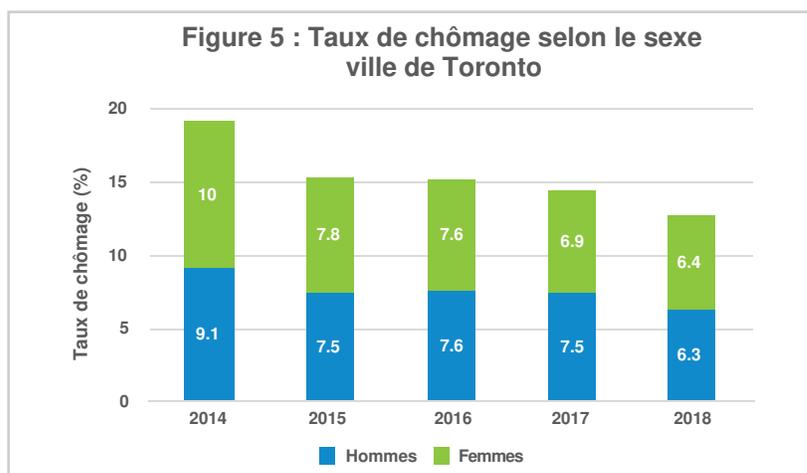
Au cours des cinq dernières années, le taux de chômage s'est amélioré plus qu'à tout autre moment dans l'histoire de la ville de Toronto. Le taux de chômage de la ville a baissé de 3,6 % par rapport au taux de 10 % constaté en 2014 et il atteint 6,4 % en 2018, ce qui laisse entendre que l'économie locale donne des signes de reprise. Toutefois, le nombre d'emplois temporaires et indépendants augmente beaucoup plus rapidement à Toronto que dans le reste du pays, tandis que le nombre d'emplois permanents augmente plus rapidement dans le reste du Canada<sup>13</sup>.

La Figure 5 présente le taux de chômage selon le sexe pour les personnes âgées de 15 ans ou plus entre les années 2014 et 2018. Comme le montre la Figure 4, la ville a connu une baisse de son taux de chômage global au cours des cinq dernières années et la population active masculine et féminine a contribué à cette tendance.

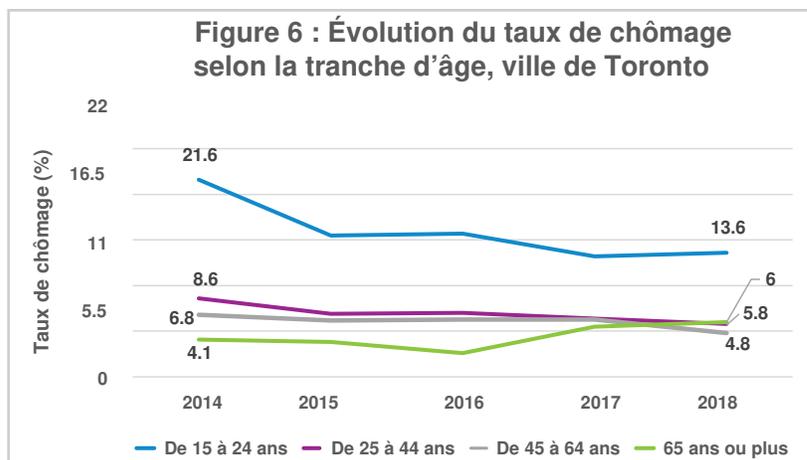
En 2018, le taux de chômage des hommes (6,3 %) par rapport à celui des femmes (6,4 %) dans la ville de Toronto laissait entendre que les deux sexes réussissaient aussi bien l'un que l'autre en ce qui concerne cet indicateur du marché du travail. Il est remarquable que la ville ait réussi à réduire l'écart du taux de chômage entre les hommes et les femmes, qui était relativement plus élevé au cours des dernières années.

La Figure 6 ci-dessous met en évidence la tendance du taux de chômage selon la tranche d'âge pour les résidents de la ville de Toronto. En 2018, le taux de chômage selon la tranche d'âge était comme suit : de 15 à 24 ans (13,6 %); de 25 à 44 ans (5,8 %); de 45 à 64 ans (4,8 %) et 65 ans ou plus (6 %). Bien que le taux de chômage ait diminué pour tous les tranches d'âge, sauf pour les personnes âgées de 65 ans ou plus, il semble que les personnes âgées entre 15 et 24 ans sont le plus fréquemment celles qui étaient sans emploi.

Comme l'illustre la Figure 6, le taux de chômage chez les jeunes (de 15 à 24 ans) représente à peu près le double du taux de chômage chez les personnes âgées entre 25 et 44 ans, et ce, de manière continue. Lors d'une entrevue accordée à la CBC,<sup>14</sup> Gordon Betcherman, économiste du travail de l'Université d'Ottawa, a mentionné quelques raisons qui expliquent le taux de chômage plus élevé chez les jeunes. Tout d'abord,



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

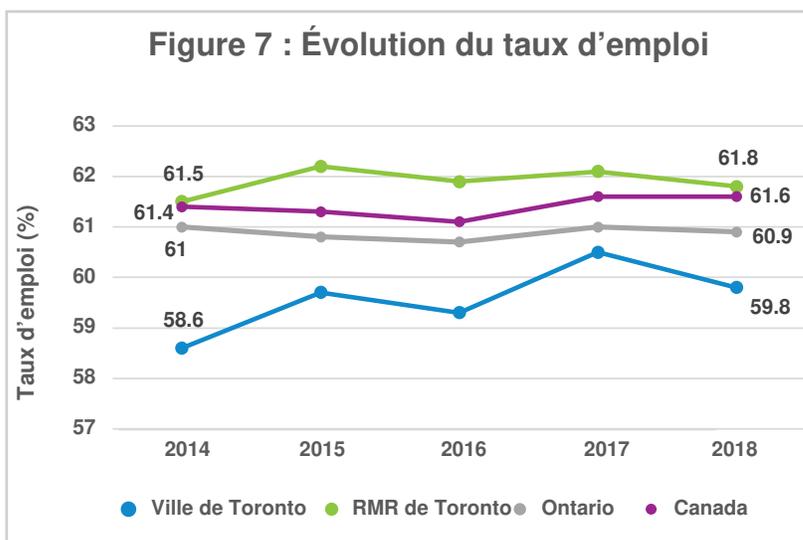
# 3.0 Caractéristiques de la population active

les jeunes ont tendance à débiter dans des emplois peu rémunérés du secteur de la vente au détail ou de la restauration rapide, à savoir deux secteurs où le taux de renouvellement du personnel est très élevé. En outre, ce groupe d'âge était plus susceptible de se retrouver dans une période que les experts surnomment « la transition vers le travail », à savoir une période où les employés passent d'un emploi à l'autre jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi stable qui leur convient. Étant donné que de plus en plus de personnes décident de poursuivre leurs études pour acquérir des compétences supérieures, cette période transitoire peut facilement s'appliquer aux personnes jusqu'à l'âge de 30 ans.

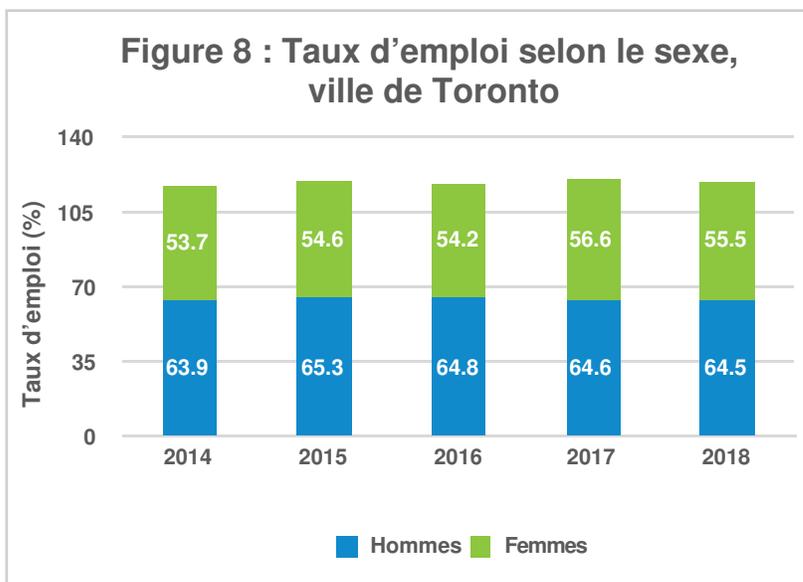
Le Figure 7 ci-dessous présente la tendance à la hausse du taux d'emploi<sup>15</sup> chez les personnes âgées de 15 ans ou plus dans quatre zones géographiques entre 2014 et 2018. En 2018, les taux d'emploi étaient les suivants : ville de Toronto (59,8 %), RMR de Toronto (61,8 %), Ontario (60,9 %) et Canada (61,6 %).

Selon 2018 Toronto Employment Survey (sondage de 2018 sur l'emploi à la ville de Toronto)<sup>16</sup>, le secteur des services représentait 78,1 % des emplois de l'économie de Toronto. En 2018, la ville comptait un total de 1 523 180 emplois (soit 26 940 nouveaux emplois, ou une augmentation de 1,8 % par rapport à l'année précédente. Ce chiffre était néanmoins légèrement inférieur aux tendances à long terme. Le même sondage indiquait que la tendance entre 2017 et 2018 reflétait une augmentation à long terme de la part des emplois à temps partiel de la ville. Les emplois à temps partiel (24,7 % du total) avaient contribué à 11 360 nouveaux emplois (3,1 %) par rapport à 2017, tandis que le nombre d'emplois à temps plein (75,3 % du total) avait progressé plus lentement que la moyenne pour la ville, avec une contribution de 15 580 nouveaux emplois (1,4 %) par rapport à 2017. Pendant les cinq dernières années, les nouveaux emplois sont de plus en plus concentrés dans la région du centre-ville par rapport au reste de la ville.

La tendance du taux d'emploi au cours des cinq dernières années a été à la hausse pour les deux sexes dans la ville de Toronto. Cependant, contrairement à l'écart du taux de chômage qui se rétrécit entre les hommes et les femmes (voir le Figure 5), l'écart du taux d'emploi persiste.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la main-d'œuvre.



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

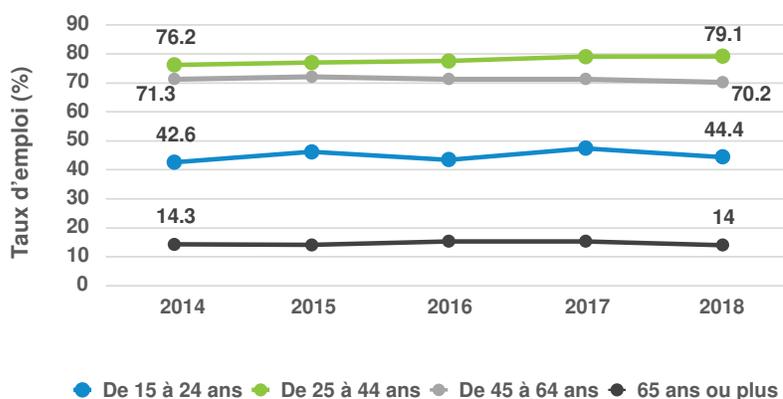
# 3.0 Caractéristiques de la population active

Comme l'indique le Figure 9, le taux d'emploi dans la ville de Toronto entre 2014 et 2018 est resté stable pour toutes les grandes tranches d'âge. La tranche d'âge dont le taux d'emploi a grandement évolué pendant cette période est le principal groupe d'âge actif de 25 à 44 ans. Le taux d'emploi pour cette tranche d'âge a augmenté de 2,9 point de pourcentage. Le taux d'emploi chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans a également augmenté de 1,8 point de pourcentage. Le taux d'emploi a légèrement diminué pour les personnes âgées entre 45 et 64 ans et celles âgées de 65 ans ou plus.

Le Figure 10 présente la tendance du taux de participation au marché du travail sur une période de cinq ans<sup>17</sup> pour les personnes âgées de 15 ans ou plus dans les quatre zones géographiques. Il semblerait que le taux de participation suit une tendance à la baisse pour toutes les zones géographiques visées par l'analyse. En 2018, les taux de participation étaient les suivants : ville de Toronto (63,9 %), RMR de Toronto (65,8 %), Ontario (64,5 %) et Canada (65,4 %).

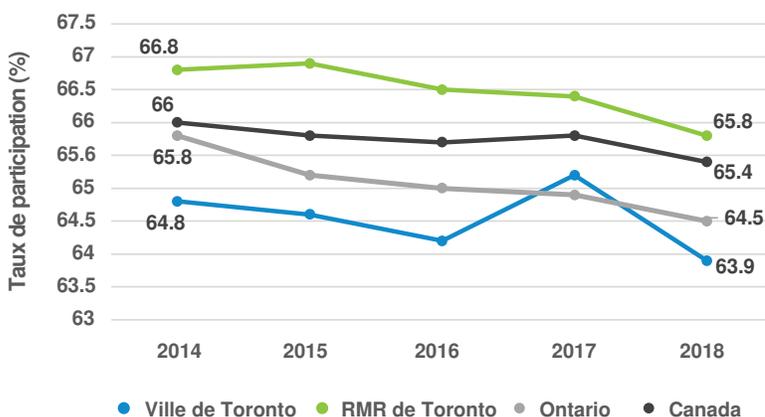
Selon un récent rapport publié par Statistique Canada<sup>18</sup>, le taux de participation global durant ces dernières années au Canada a commencé à diminuer parce que la population âgée de 15 ans ou plus progresse actuellement plus vite que la population active. La population active est également en croissance, mais à un rythme plus lent. Le vieillissement de la population – à savoir, le vieillissement de l'importante cohorte de personnes nées à l'époque du baby-boom qui quittent également la population active – est le facteur qui exerce la plus forte pression à la baisse sur le taux de participation au marché du travail.

**Figure 9 : Évolution du taux d'emploi selon la tranche d'âge, ville de Toronto**



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

**Figure 10 : Évolution du taux de participation**



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

Le taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 15 ans ou plus selon le sexe (voir la Figure 11) confirme les résultats présentés dans la Figure 10. Les populations actives masculine et féminine faisaient partie de la tendance à la baisse du taux de participation au marché du travail dans la ville de Toronto entre 2014 et 2018. En outre, le taux de participation continue d'être plus élevé chez les hommes par rapport aux femmes. Cependant, il convient de remarquer que l'écart entre les sexes quant au taux de

# 3.0 Caractéristiques de la population active

participation a diminué au fil du temps.

Bien que le taux de participation au marché du travail (voir la Figure 12) soit resté relativement stable au fil des ans pour les personnes âgées entre 25 et 44 ans ainsi que pour celles âgées de 65 ans ou plus, il y a eu une baisse du taux de participation au marché du travail chez les personnes âgées entre 15 et 24 ans (baisse de 3 points de pourcentage) et chez celles âgées entre 45 et 64 ans (baisse de 2,7 points de pourcentage).

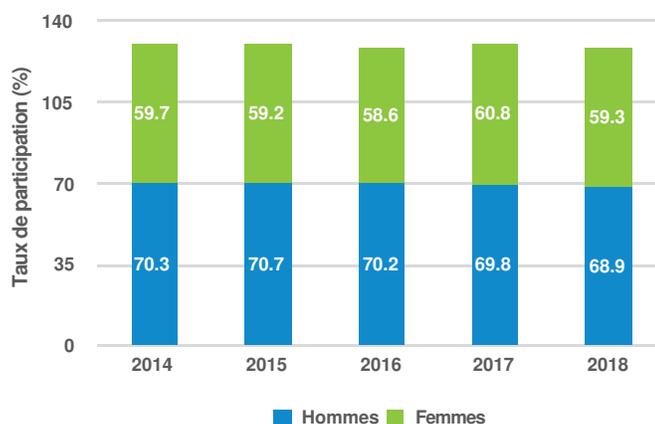
## Population active selon le niveau de scolarité

Le niveau de scolarité de la population active est l'un des principaux facteurs qui déterminent la situation du marché du travail de l'économie de tout pays. La Figure 3 présente la tendance du niveau de scolarité de la population active de la ville de Toronto au cours des dix dernières années chez les personnes âgées de 15 ans ou plus. Depuis 2009, le baccalauréat, le diplôme d'études collégiales, le diplôme d'études secondaires, les diplômes supérieurs au baccalauréat et certains diplômes d'études postsecondaires étaient les cinq principales niveaux de scolarité atteint par la majeure partie de la population active de la ville.

Il convient de remarquer que, même si entre 2009 et 2014 la part de la population active détenant seulement un diplôme d'études secondaires était supérieure à celle détenant un diplôme supérieur au baccalauréat, ce scénario a changé en 2015. Au cours des quatre dernières années, la population active de la ville de Toronto comprend plus de personnes détenant un diplôme supérieur au baccalauréat que de personnes ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires.

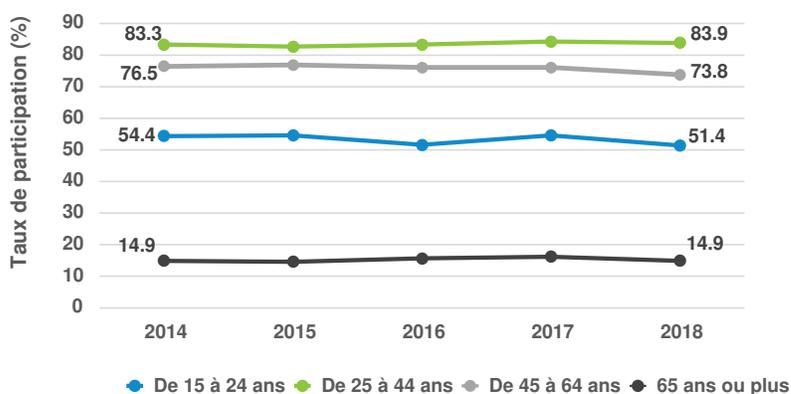
Entre 2009 et 2018, la part de la population active détenant un baccalauréat et un diplôme supérieur au baccalauréat a progressé de manière constante, passant de 25 % à 31 % et de 14 % à 16 %, respectivement. Au cours de la même période, la proportion de personnes ayant atteint d'autres niveaux de scolarité (certificat inférieur au diplôme du secondaire, diplôme du secondaires, certificat d'une école de métiers, diplôme collégial) a diminué d'un à trois points de pourcentage.

Figure 11 : Composition du taux de participation selon le sexe, ville de Toronto



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

Figure 12 : Taux de participation selon la tranche d'âge, ville de Toronto

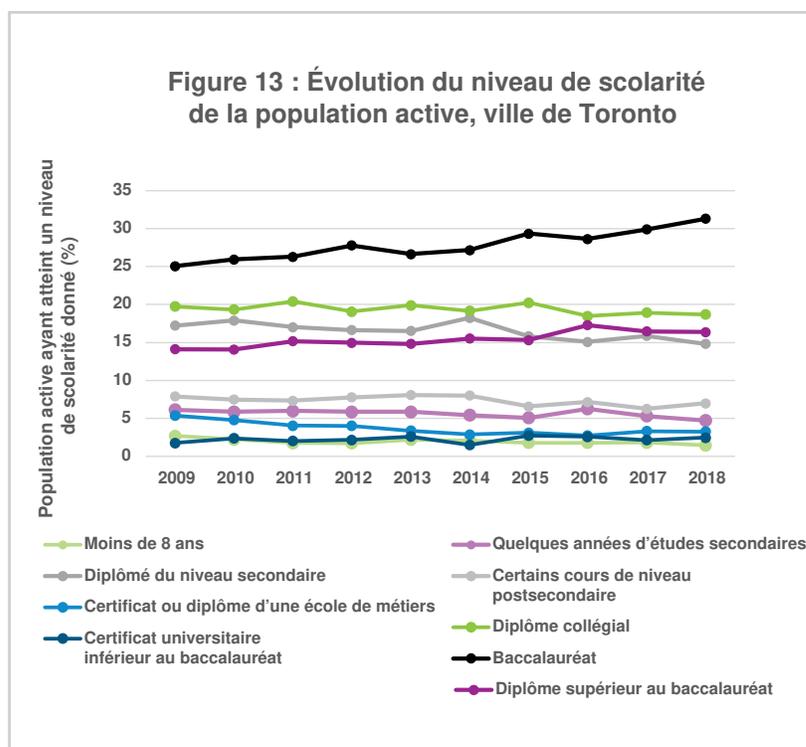


Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

Étant donné que le niveau de scolarité est un facteur déterminant de la situation d'emploi, tous les autres facteurs étant égaux par ailleurs, le fait qu'une part croissante de la population active détient un diplôme universitaire augure bien pour ces personnes sur le marché du travail. Cela signifie que la main-d'œuvre devrait courir un risque moins élevé d'être au chômage<sup>19</sup> et avoir une meilleure chance de trouver des contrats stables et de longue durée<sup>20</sup>. En second lieu, un plus grand nombre de personnes hautement qualifiées ont tendance à participer plus souvent à la population active<sup>21</sup>.

Selon le Toronto Vital Signs Report de 2019-2020<sup>22</sup>, même si de plus en plus de Torontois obtiennent un diplôme et fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire, l'augmentation continue des coûts liés à l'éducation et des coûts de la vie, ainsi que l'augmentation du nombre d'emplois précaires, sont à l'origine des nouveaux défis auxquels sont confrontés les étudiants et les nouveaux diplômés.



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

La Figure 14 ci-dessous présente le niveau de scolarité atteint par les personnes employées habitant la ville de Toronto en 2018. Les trois niveaux de scolarité les plus répandus parmi les salariés de la ville de Toronto sont comme suit : baccalauréat (32 %), diplôme supérieur au baccalauréat (17 %) et diplôme d'études collégiales (19 %). Seulement 1 % des salariés n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

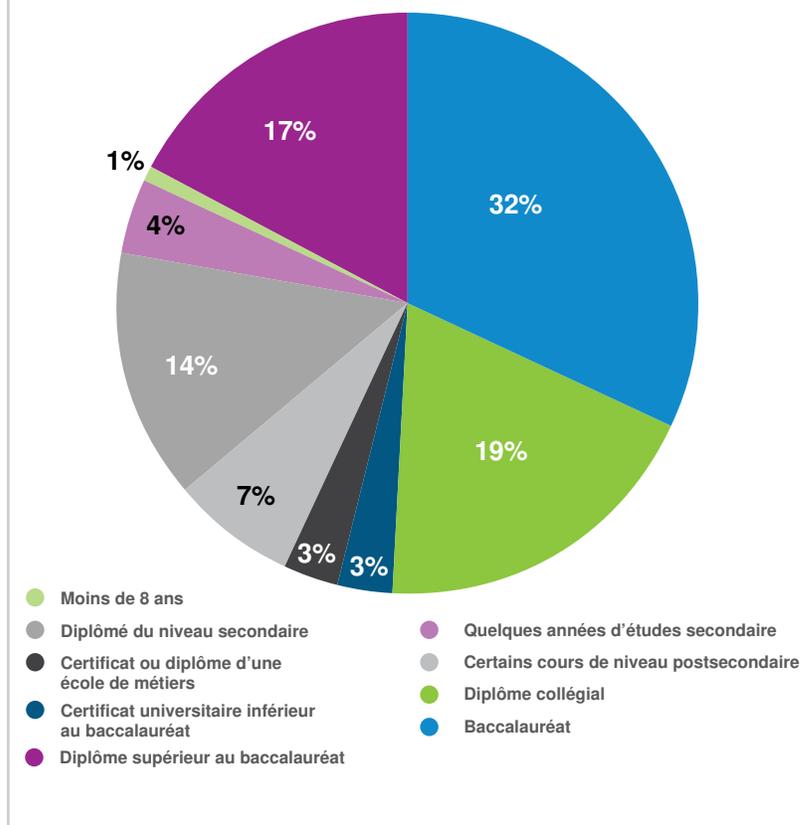
## Évolution du salaire horaire moyen

Figure 15 présente une tendance à la hausse sur une période de 10 ans du salaire horaire moyen des personnes âgées de 15 ans ou plus pour tous les niveaux de scolarité dans la ville de Toronto. Le même cadre a été utilisé pour publier le salaire horaire moyen en fonction du sexe, afin de représenter l'écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes.

Le salaire horaire moyen global a augmenté, passant de 22,95 \$ en 2009 à 27,40 \$ en 2018. Pendant cette période de 10 ans, le salaire horaire moyen des hommes était plus élevé que celui des deux sexes combinés. Bien que le salaire horaire moyen ait augmenté pour les deux sexes, un écart persiste entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes. En 2018, le salaire horaire moyen des femmes était de 25,90 \$ par rapport à celui des hommes qui était de 30,00 \$.

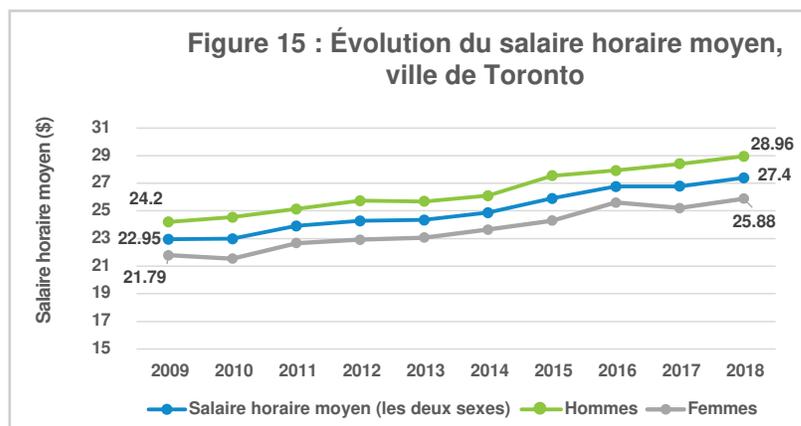
Au cours des dix dernières années, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était le plus faible en 2016 avec un écart de 2,33 \$ par heure, et cet écart était le plus élevé en 2015 avec un écart de 3,24 \$ par heure. Par rapport aux données nationales, l'écart entre les hommes et les femmes sur le plan du salaire horaire est inférieur dans la ville de Toronto. Une récente étude menée par Statistique Canada<sup>23</sup> montre qu'en 2018, les employées canadiennes âgées entre 25 et 54 ans gagnaient en moyenne 4,13 \$

Figure 14 : Taux d'emplois selon le niveau de scolarité, ville de Toronto, 2018



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

Figure 15 : Évolution du salaire horaire moyen, ville de Toronto



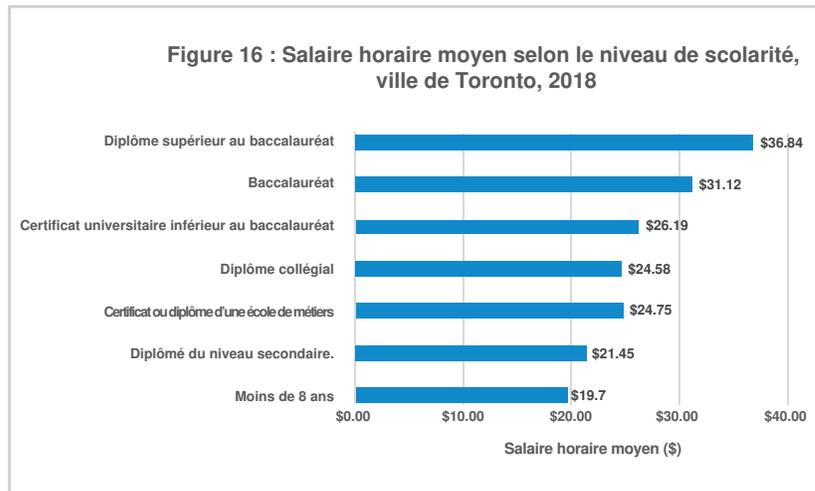
Source : Ville de Toronto, Division du développement économique et de la culture de la ville de Toronto

# 3.0 Caractéristiques de la population active

de moins par heure que leurs homologues masculins. Selon ce rapport de Statistique Canada, les deux principaux facteurs qui expliquent l'écart salarial entre les hommes et les femmes en 2018 étaient, en premier lieu, la répartition des femmes et des hommes, tous secteurs compris (le secteur de la construction, le secteur manufacturier ainsi que le secteur de l'extraction minière, l'extraction en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz sont les trois secteurs bien rémunérés à prédominance masculine qui ont élargit l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada) et, en second lieu, la surreprésentation des femmes engagées à temps partiel.

## Salaire horaire moyen selon le niveau de scolarité

En utilisant les données du sondage sur la population active, la Figure 16 ci-dessous confirme qu'il existait en 2018 une corrélation directe entre le niveau de scolarité atteint par un individu et la rémunération qu'il touchait dans la ville de Toronto. L'analyse laisse entendre que les Torontois dont le niveau de scolarité était plus élevé gagnaient beaucoup plus au cours de leur vie que ceux qui n'avaient obtenu qu'un diplôme du secondaire. Cette brève analyse statistique révèle que le fait de rester à l'école rapporte vraiment.



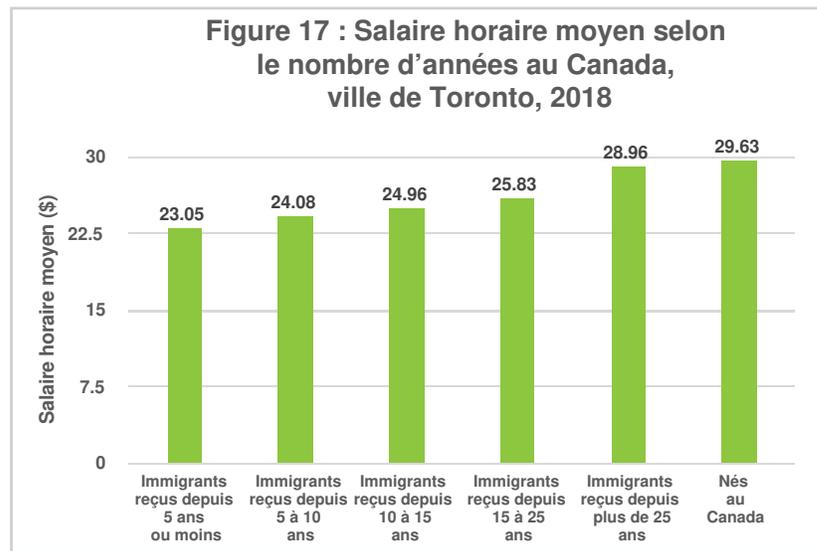
Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Salaire horaire moyen, selon le nombre d'années au Canada

La Figure 17 montre le salaire horaire moyen touché par les résidents de la ville de Toronto en fonction du nombre d'années qu'ils ont vécues au Canada. En utilisant les données du sondage sur la population active, les immigrants touchent en moyenne un salaire horaire qui est inférieur à celui des personnes nées au Canada. Cependant, cet écart diminue avec le nombre d'années que l'immigrant a vécu dans le pays.

L'écart salarial des immigrants varie selon la province<sup>24</sup>, l'écart le plus important étant constaté en Alberta et le plus étroit en Nouvelle-Écosse. D'autre part, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador, les immigrants gagnent en moyenne plus que les personnes nées au Canada. Selon un rapport de Le Conference Board du Canada<sup>25</sup>, les principaux facteurs qui contribuent à cet écart salarial sont les compétences linguistiques, les qualifications étrangères et la reconnaissance des compétences, et la discrimination. En 2018, l'écart salarial entre un nouvel immigrant et une personne née au Canada était de 6,60 \$ de l'heure dans la ville de Toronto.



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

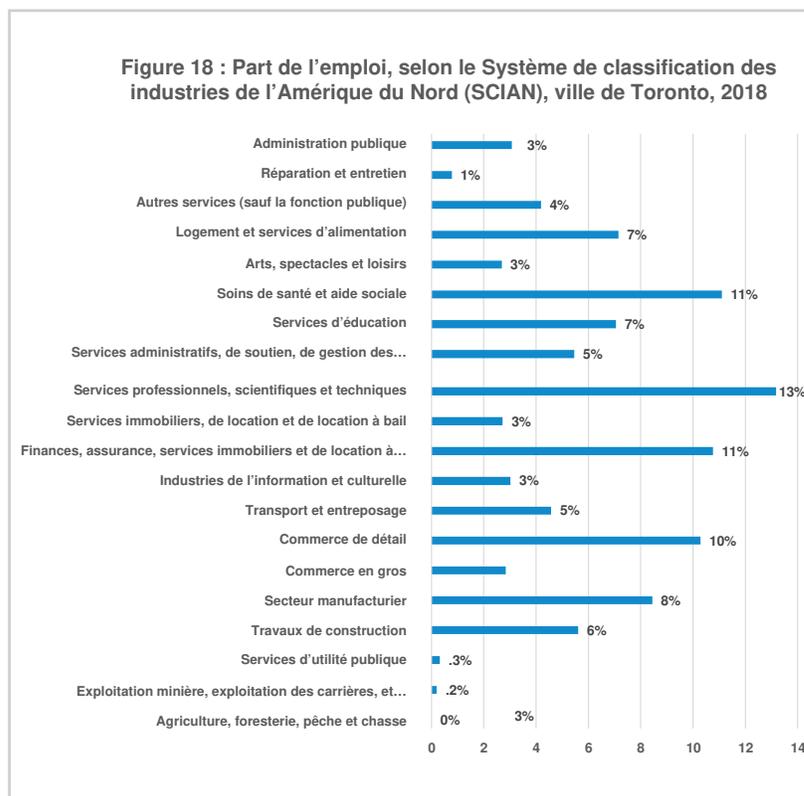
## Part de l'emploi selon la classification des industries dans la ville de Toronto

La ville de Toronto dispose d'une base économique diversifiée qui offre une grande variété d'emplois et de possibilités à sa population active. La part de l'emploi axé sur le service dans la ville de Toronto n'a cessé de croître au fil des ans. En revanche, la part de l'emploi dans les secteurs de production de biens a connu une baisse progressive au fil du temps. Selon l'analyse des données du sondage sur la population active, en 2018, la part de l'emploi dans le secteur de la production de services dans la ville de Toronto était de 85,4 % par rapport à 84,5 % en 2009. D'autre part, la part de l'emploi dans le secteur de production de biens était de 14,6 % en 2018 comparativement à 15,4 % en 2009.

Figure 18 présente la répartition des habitants occupant un emploi âgés de 15 ans ou plus selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) en 2018 dans la ville de Toronto. Selon le sondage sur la population active, en 2018, les cinq principales industries avec la plus grande part de l'emploi dans la ville de Toronto étaient les suivantes :

1. Services professionnels, scientifiques et techniques<sup>26</sup> (13 %);
2. Finances, assurance, immobilier et location (11 %) et soins de santé et aide sociale (11 %)
3. Commerce de détail (10 %)
4. Secteur manufacturier (8 %)
5. Services de logement et services de d'alimentation (7 %), et services d'éducation (7 %)

Vu que les nouvelles tendances et les technologies émergentes entraînent des changements qui corespondent aux besoins en matière d'emploi, il est probable que ces secteurs d'emploi évolueront à l'avenir.



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Part de l'emploi selon la profession dans la ville de Toronto

FLa Figure 19 ci-dessous illustre la part de l'emploi selon la classification des professions pour les personnes âgées de 15 ans ou plus pour tous les niveaux de scolarité dans la ville de Toronto en 2018.

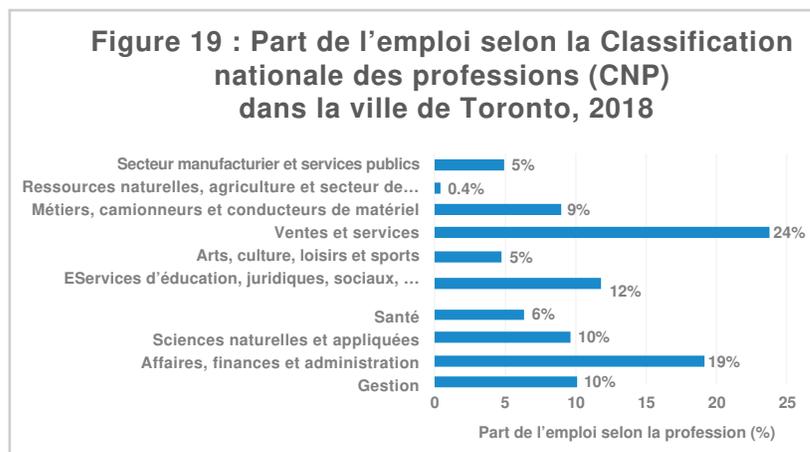
En 2018, les trois professions suivantes représentaient 55 % des emplois dans la ville de Toronto :

1. Ventes et services (24 %)
2. Affaires, finances et administration (19 %)
3. Services d'éducation, juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux (12 %)

En ce qui concerne les professions du domaine des ventes et des services, la majorité des emplois faisait partie des catégories « services de soutien » et « autres professions du secteur des services ». Il s'agissait notamment de serveurs au comptoir, d'aides de cuisine et de personnel de soutien connexe du domaine du logement, de services de voyage et de loisir, de services ménagers ainsi que d'autres services de soutien.

Les professions du secteur professionnel des affaires et des finances représentaient la majorité des emplois du domaine des affaires, des finances et de l'administration. Il s'agissait notamment d'auditeurs, de comptables et de professionnels de l'investissement, de professionnels en ressources humaines, de consultants en gestion des affaires, et de consultants de la publicité, du marketing et de relations publiques.

Les professionnels du secteur de l'éducation représentaient la majorité des emplois des secteurs de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Il s'agissait notamment de professeurs universitaires, d'adjoints du niveau postsecondaire, des enseignants du niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle, des enseignants du niveau primaire et secondaire, et de conseillers pédagogiques.



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

## Évolution du salaire horaire moyen selon la Classification nationale des professions (CNP)

La Figure 20 montre la tendance annuelle du salaire horaire moyen offert sur une période de cinq ans selon la classification des professions au sens large dans la ville de Toronto entre 2014 et 2018.

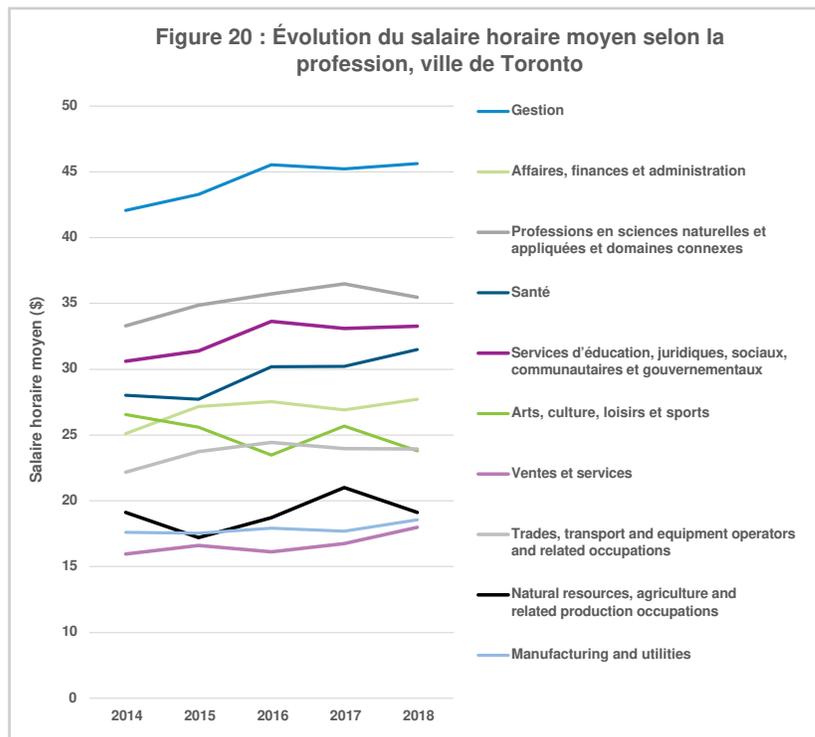
Au cours de cette période de cinq ans, les trois catégories professionnelles les mieux rémunérées en termes de salaire horaire moyen étaient les suivantes :

1. Gestion (45,60 \$)
2. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes (35,50 %)
3. Services d'éducation, juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux (33,30 \$)

Toutefois, contrairement aux professions du domaine de la gestion et du domaine de l'éducation, des services juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux, le salaire horaire moyen des professions du domaine des sciences naturelles et appliquées a baissé de 6,6 % entre 2014 et 2018.

Les trois professions qui ont connu la plus forte croissance en ce qui concerne leur salaire horaire moyen au cours des cinq dernières années sont les suivantes :

1. Ventes et services (12,7 %)
2. Affaires, finances et administration (10,4 %)
3. Services d'éducation, juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux (8,7 %)



Source : Statistique Canada, Sondage sur la population active

# 3.0 Caractéristiques de la population active

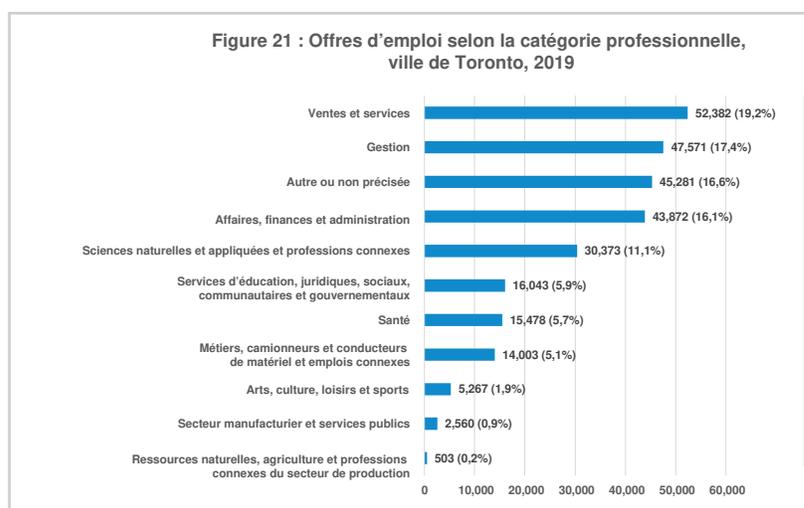
## Demande d'embauche, ville de Toronto, 2019

La tendance et les types d'embauche dans la ville de Toronto pour l'année 2019 ont été publiés tel que présentés dans la Figure 21, le Tableau 1 et le Tableau 2. Ces analyses ont été effectuées à partir d'une plateforme Web appelée Vximity Jobs qui recueille des données sur le marché du travail en temps réel.

Le moteur de recherche régional de cette plateforme Web a été utilisé pour produire des rapports d'analyse en matière de demande de travail pour la ville de Toronto au moyen de données sur les offres d'emploi entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

Selon les données sur les offres d'emploi de Vximity Jobs, il y avait un total de 273 333 offres d'emplois dans la ville de Toronto en 2019.

En 2019, la demande d'embauche dans la ville de Toronto était la plus élevée pour les professions du secteur des ventes et des services (19,2 %), suivi des professions du domaine de la gestion (17,4 %) et des professions du domaine des affaires, des finances et de l'administration (16,1 %). La catégorie « Autre ou non précisée » de la Figure 21 comprend toutes les offres d'emploi qui ne fournissent pas une appellation d'emploi suffisamment précise et de renseignements sur l'employeur pour permettre l'attribution à un code CNP à quatre chiffres, conformément aux normes de 2016 sur la Classification nationale des professions.



Source : Vximity Jobs

Le Tableau 1 ci-dessous présente une analyse des professions en demande selon le code CNP à quatre chiffres pour trois catégories professionnelles (ventes et services, gestion et affaires, finances et administration) qui ont affiché le plus grand nombre d'offres d'emplois dans la ville de Toronto en 2019 .

**Tableau 1 : Les trois principales professions en demande selon le code CNP à quatre chiffres**

Professions du domaine des ventes et des services	Professions du domaine de la gestion	Professions du domaine des affaires, des finances et de l'administration
Vendeurs – commerce de détail	Gestionnaires d'entreprise	Agents administratifs
Cuisiniers	Directeurs – commerce de détail et en gros	Adjoints administratifs
Autres représentants du service à la clientèle et des services d'information	Responsables du secteur de la publicité, du marketing et des relations publiques	Professions du domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques

Source : Vximity Jobs

# 3.0 Caractéristiques de la population active

En utilisant les données du portail web Gartner Talent Neuron et les systèmes internes de Randstad qui mesurent les offres d'emploi, les stages ainsi que d'autres données portant sur les marchés canadiens, Randstad Canada<sup>27</sup> a publié les 15 emplois suivants comme étant les meilleurs au Canada pour l'année 2020 :

- |                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| 1. Associé aux ventes            | 9. Mécanicien de machinerie lourde |
| 2. Conducteur                    | 10. Marchandiseur                  |
| 3. Réceptionniste                | 11. Ingénieur électricien          |
| 4. Soudeur                       | 12. Comptable                      |
| 5. Développeur                   | 13. Gestionnaire des ressources    |
| 6. Gestionnaire du développement | 14. Conseiller financier           |
| 7. Manœuvre général              | 15. Infirmier autorisé             |
| 8. Gestionnaire de projet        |                                    |

Le Tableau 2 ci-dessous énumère les 10 secteurs qui ont annoncé le plus grand nombre d'offres d'emploi dans la ville de Toronto selon la Classification nationale des professions (CNP) à deux chiffres en 2019.

**Tableau 2 : 10 principaux secteurs selon la Classification nationale des professions (CNP) en fonction de la demande d'embauche en 2019**

<b>1</b>	Finances et assurance
<b>2</b>	Services professionnels, scientifiques et techniques
<b>3</b>	Soins de santé et aide sociale
<b>4</b>	Commerce de détail
<b>5</b>	Secteur manufacturier
<b>6</b>	Services d'éducation
<b>7</b>	Logement et services d'alimentation
<b>8</b>	Industries de l'information et culturelle
<b>9</b>	Transport et entreposage
<b>10</b>	Administration publique

Source : Vicinity Jobs

# 4.0 Caractéristiques des employeurs

## Nombre d'entreprises canadiennes

Le nombre des entreprises canadiennes publié par Statistique Canada constituent un dénombrement continu des entreprises actives selon le secteur d'activité et le nombre d'employés pour le Canada, les provinces et les territoires. Les chiffres sont compilés à partir de données tirées du Registre des entreprises, à savoir le répertoire central des entreprises canadiennes de Statistique Canada. Ils sont fondés sur le concept statistique d'« emplacement ». Cela signifie que chaque emplacement d'exploitation est compté séparément, y compris les cas où une entreprise comprend plusieurs emplacements. Il existe deux catégories générales de classification des industries : la catégorie « classée » qui donne les catégories existantes pour les entreprises qui ont reçu un code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la catégorie « non classée » pour les entreprises qui n'ont pas reçu un tel code.

En juin 2019, on comptait un total de 109 212 entreprises avec des employés par rapport à 312 216 entreprises sans employés. 89 % des entreprises avec des employés étaient classées, tandis que les autres 11 % ne pouvaient pas l'être. Les entreprises qui ont reçu un code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) sont considérées comme étant des entreprises classées, tandis que les entreprises pour lesquelles de nouvelles catégories ont été établies sans avoir reçu de code du SCIAN sont considérées comme étant des entreprises non classées.

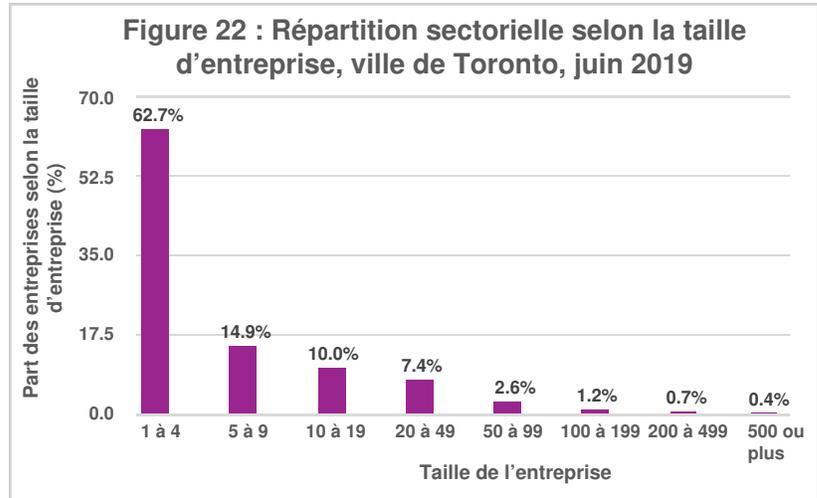
Les entreprises dans la catégorie Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) peuvent être classées en fonction du nombre d'employés rémunérés et de la taille de l'entreprise. Par conséquent, selon ISDE, les entreprises peuvent être classées de façon générale en fonction du nombre d'employés comme suit :

- Petite entreprise – entre 1 et 99 employés salariés
- Moyenne entreprise – entre 100 et 499 employés salariés
- Grande entreprise – 500 employés salariés ou plus

Entre juin 2018 et juin 2019, le nombre d'entreprises classées avec des employés dans la ville de Toronto a augmenté de 3,8 % par rapport à une augmentation de 1,3 % l'année précédente.

# 4.0 Caractéristiques des employeurs

La Figure 22 présente la répartition sectorielle selon la taille d'entreprise (nombre d'employés) dans la ville de Toronto en date de juin 2019. Selon la définition d'ISED, l'économie de la ville de Toronto est principalement composée de petites et moyennes entreprises qui représentent environ 99,5 % de l'ensemble des entreprises. Entre juin 2018 et juin 2019, seule la part des entreprises comprenant entre un et quatre employés a connu une hausse, passant de 58,6 % à 62,7 %. Au cours de la même période, le nombre d'entreprises a baissé pour toutes les autres tailles d'entreprise. Cela signifie que l'augmentation du nombre d'entreprises classées comportant des employés s'explique par l'augmentation du nombre de micro-entreprises comportant entre un et quatre employés.



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes.

# 4.0 Caractéristiques des employeurs

Le Tableau 3 ci-dessous présente le nombre d'entreprises selon le secteur et la taille (en fonction du nombre d'employés dans l'entreprise) dans la ville de Toronto en juin 2018.

**Tableau 3 : Nombre d'entreprises selon le secteur et le nombre d'employés, juin 2019**

	Sans employés	Total, avec des employés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 ou plus
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21 516	124	80	22	15	6	1	0	0	0
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction de pétrole et de gaz	3 548	139	73	33	13	10	3	2	2	3
Services d'utilité publique	4 669	65	34	2	10	11	3	0	1	4
Travaux de construction	9 757	6 639	4 400	1 112	552	361	121	58	28	7
Secteur manufacturier	13 542	3 645	1 350	739	591	495	234	136	82	18
Commerce en gros	7 658	4 279	2 057	945	576	441	143	65	37	15
Commerce de détail	24 525	9 901	4 357	2 239	1 676	919	448	186	70	6
Transport et entreposage	78 531	2 912	2 384	212	106	116	49	23	10	12
Industries de l'information et culturelle	42 937	2 958	1 836	371	269	248	123	50	37	24
Finances et assurance	4 318	4 836	2 527	754	695	490	181	88	56	45
Services immobiliers, de location et de location à bail	10 264	6 512	4 954	679	473	238	95	46	22	5
Services professionnels, scientifiques et techniques	3 199	18 846	14 266	1 882	1 246	894	286	149	92	31
Gestion de sociétés et d'entreprises	14 230	947	302	130	110	135	74	65	58	73
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et de remédiation	7 663	4 420	2 300	755	494	412	190	131	98	40
Services d'éducation	3 424	1 519	658	276	216	198	93	38	22	18
Soins de santé et aide sociale	12 570	11 201	7 178	1 790	1 050	755	197	110	80	41
Arts, spectacles et loisirs	26	1 578	970	210	132	167	40	21	21	17
Logement et services d'alimentation	263 598	7 111	1 984	1 658	1 489	1 438	401	98	36	7
Autres services (sauf l'administration publique)	48 618	9 183	6 313	1 435	735	467	132	59	33	9
Administration publique	26	297	114	47	41	36	23	9	11	16
Sous total, classé	263,598	97 112	58 137	15 291	10 489	7 837	2 837	1 334	796	391
Non classé	48618	12 100	10 393	937	455	241	56	11	5	2
<b>Total</b>	<b>312 216</b>	<b>109 212</b>	<b>68 530</b>	<b>16 228</b>	<b>10 944</b>	<b>8 078</b>	<b>2 893</b>	<b>1 345</b>	<b>801</b>	<b>393</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes.

## 4.0 Caractéristiques des employeurs

Les 10 principaux secteurs avec la plus forte proportion d'entreprises ayant des employés au mois de juin 2019 sont les suivants :

1. Services professionnels, scientifiques et techniques (19,4 %)
2. Soins de santé et aide sociale (11,5 %)
3. Commerce de détail (10,2 %)
4. Autres services (sauf l'administration publique) (9,5 %)
5. Logement et services d'alimentation (7,3 %)
6. Travaux de construction (6,8 %)
7. Services immobiliers, de location et de location à bail (6,7 %)
8. Finances et assurance (5 %)
9. Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et de remédiation (4,6 %)
10. Commerce en gros (4,4 %)

Les 10 principaux secteurs avec la plus forte proportion d'entreprises à propriétaire unique au mois de juin 2019 sont les suivants :

1. Services immobiliers, de location et de location à bail (29,8 %)
2. Services professionnels, scientifiques et techniques (16,3 %)
3. Finances et assurance (9,3 %)
4. Travaux de construction (8,2 %)
5. Soins de santé et aide sociale (5,4 %)
6. Transport et entreposage (5,1 %)
7. Autres services (sauf l'administration publique) (4,8 %)
8. Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et de remédiation (3,9 %)
9. Commerce de détail (3,7 %)
10. Arts, spectacles et loisirs (2,9 %)

## 4.0 Caractéristiques des employeurs

Le Tableau 4 présente la variation du nombre d'entreprises avec des employés selon les différents secteurs entre juin 2018 et juin 2019.

**Tableau 4 : Variation du nombre d'entreprises selon le secteur, ville de Toronto, 2018-2019**

Tous les secteurs d'activité	Juin 2019 Total, avec des employés	Juin 2018 Total, avec des employés	Variation du nombre d'entreprises
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	124	97	27
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction de pétrole et de gaz	139	162	-23
Services d'utilité publique	65	65	0
Travaux de construction	6 639	6 460	179
Secteur manufacturier	3 645	3 602	43
Commerce en gros	4 279	4 307	-28
Commerce de détail	9 901	9 847	54
Transport et entreposage	2 912	2 806	106
Industries de l'information et culturelle	2 958	2 903	55
Finances et assurance	4 836	4 742	94
Services immobiliers, de location et de location à bail	6 512	5 633	879
Services professionnels, scientifiques et techniques	18 846	17 964	882
Gestion de sociétés et d'entreprises	947	935	12
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et de remédiation	4 420	4 374	46
Services d'éducation	1 519	1 459	60
Soins de santé et aide sociale	11 201	10 680	521
Arts, spectacles et loisirs	1 578	1 509	69
Logement et services d'alimentation	7 111	6 903	208
Autres services (sauf l'administration publique)	9 183	8 835	348
Administration publique	297	298	-1
Sous total, classé	97 112	93 581	3 531

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes.

# 4.0 Caractéristiques des employeurs

---

Selon les renseignements présentés dans le Tableau 4, les dix principaux secteurs ayant connu la plus forte hausse du nombre d'entreprises dans la ville de Toronto entre juin 2018 et juin 2019 étaient les suivants :

1. Services professionnels, scientifiques et techniques
2. Services immobiliers, de location et de location à bail
3. Soins de santé et aide sociale
4. Autres services (sauf l'administration publique)
5. Logement et services d'alimentation
6. Travaux de construction
7. Transport et entreposage
8. Finances et assurance
9. Arts, spectacles et loisirs

Seulement trois secteurs dans la ville de Toronto ont subi une baisse du nombre d'entreprises entre juin 2018 et juin 2019. Ils s'agit des suivants : le commerce de gros, l'extraction minière, l'extraction en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz, et l'administration publique.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

Dans la présente section, nous analysons les données du programme Emploi Ontario que le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a compilé et fourni au cours de l'année 2019. Les données statistiques portent sur les programmes d'apprentissage, les services d'emploi, l'alphabétisation et l'acquisition de compétences de base, les programmes « Deuxième carrière », le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, les clients d'Emploi Ontario et la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.

Les données publiées donnent une idée générale de la situation démographique des clients, de leur niveau de scolarité au moment de l'admission, et des résultats possibles à l'issue de ces programmes. Nous avons mené une analyse approfondie de ces aspects pour l'année 2018-2019 à l'égard de chacun des sept programmes offerts à la ville de Toronto, en faisant des comparaisons avec les statistiques de la période précédente

## Clients faisant appel aux services d'emploi

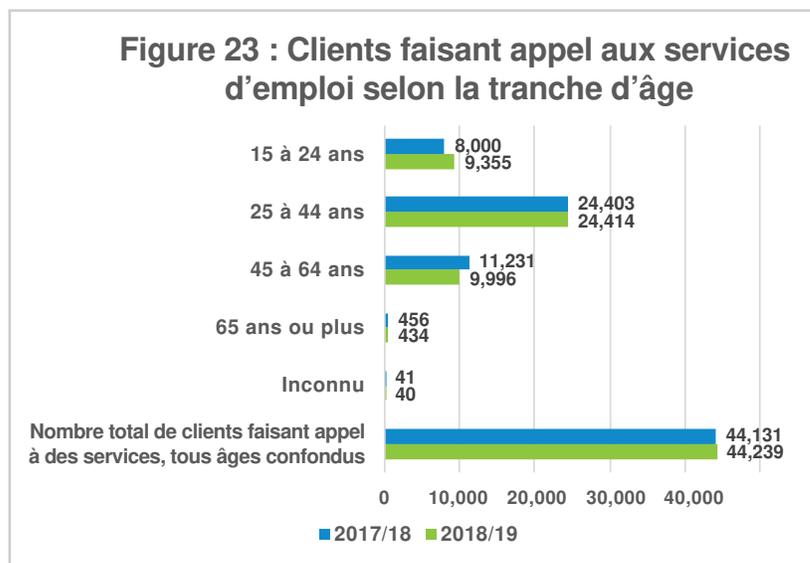
Le programme Services d'emploi (SE) répond aux besoins en matière d'emploi des habitants de l'Ontario en leur fournissant des renseignements sur les entreprises qui embauchent dans leur collectivité, en leur offrant des services d'orientation professionnelle pour les aider à évaluer leurs compétences et leur expérience, et en fournissant aux employeurs l'aide dont ils ont besoin pour embaucher des individus qui possèdent les compétences qui conviennent.

La Figure 23 ci-dessous présente la variation du type de clients faisant appel à des services d'emploi selon la tranche d'âge, entre 2017-2018 et 2018-2019. La clientèle féminine (54 %) représente la majorité des personnes qui utilisent ces services, par rapport à 46 % pour les clients de sexe masculin.

En 2018-2019, le nombre total de clients faisant appel aux services d'Emploi Ontario était de 159 171 (44 239 étaient des clients assistés et 114 932 étaient des clients non assistés). Le nombre de clients assistés est demeuré relativement stable entre 2017-2018 et 2018-2019 avec une légère hausse de 0,2 %. Cependant, le nombre de clients non assistés a augmenté de 4 % au cours de la même période.

Le figure 23 ci-dessus révèle que le nombre de jeunes (15 à 24 ans) faisant appel aux services de centres d'emploi a augmenté de 17 % au cours de cette période. Cette constatation correspond aux données du sondage sur la population active (Labour Force Survey data) de la ville de Toronto qui indiquent un taux de chômage élevé chez les jeunes. Cela pourrait signifier qu'en plus de s'appuyer sur les plates-formes numériques comme ressource pour participer au marché du travail, de plus en plus de jeunes prennent conscience du fait qu'il existe des programmes de services d'emploi. En 2018-2019, les trois principaux groupes de clients désignés étaient les professionnels formés à l'étranger (36 %), les nouveaux arrivants (29 %) et les minorités visibles (26 %).

Figure 23 : Clients faisant appel aux services d'emploi selon la tranche d'âge



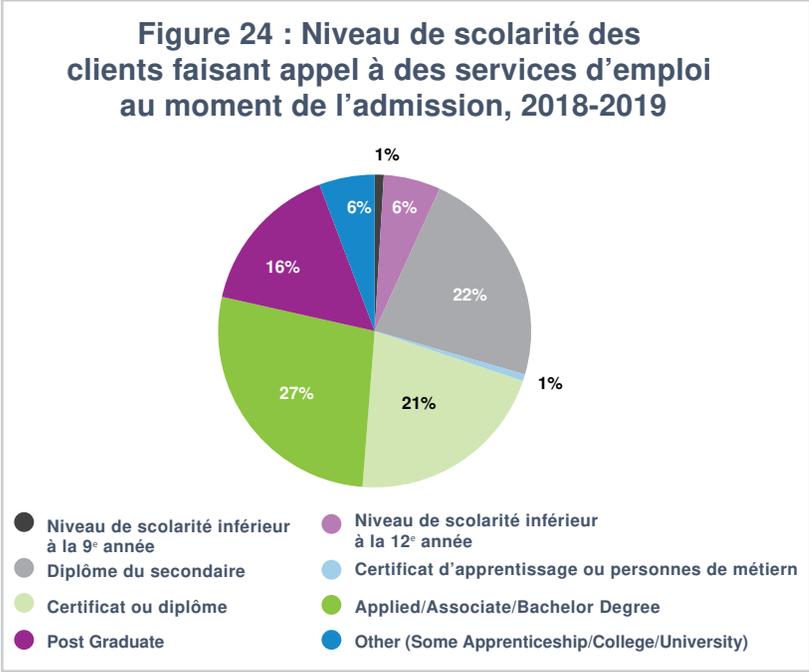
Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

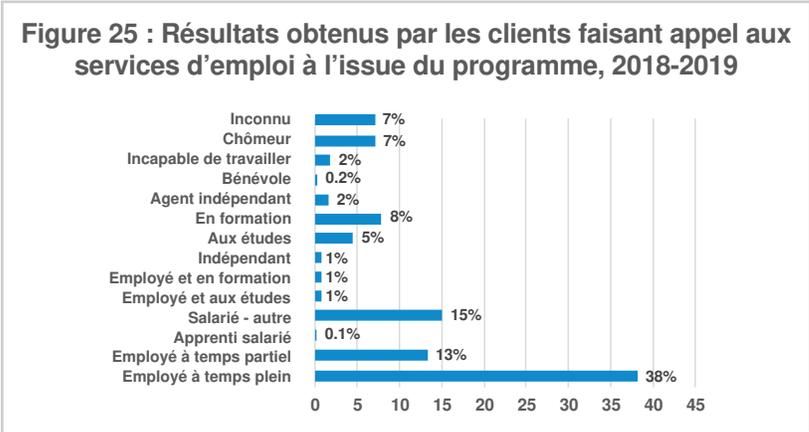
La Figure 24 présente le niveau de scolarité des clients faisant appel à des services d'emploi au moment de l'admission. La majorité des clients détiennent des diplômes d'études appliquées, des diplômes de grade d'associé ou des baccalauréats (27 %); des certificats ou des diplômes postsecondaires (21 %); et des diplômes du secondaire (22 %).

Le fait qu'une proportion importante des clients a atteint un niveau de scolarité élevé est le reflet de clients appartenant aux catégories désignées telles que les professionnels formés à l'étranger et les nouveaux arrivants. Cela confirme les constatations faites dans la Figure 13 du présent rapport, selon lesquelles une part importante de la population active de la ville de Toronto est titulaire d'un baccalauréat.

La Figure 25 présente les résultats obtenus par les clients ayant fait appel aux services d'emploi à l'issue du programme en 2018-2019. Dans l'ensemble, 70 % des clients avaient réussi à obtenir un emploi après avoir terminé le programme. Une analyse détaillée des résultats à l'issue du programme est présentée dans la Figure 25. Il convient de remarquer que la catégorie « Salarié – autre » comprend les emplois plus appropriés, les emplois dans une profession ou un métier, les emplois dans leur secteur de formation choisi). Cependant, 7 % des clients étaient toujours au chômage après avoir terminé le programme et les renseignements sur un autre 7 % des clients manquaient. Une part de 13 % des clients étaient aux études ou en formation après avoir terminé le programme.



Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.



Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

**Tableau 5 : Principaux secteurs d'emploi et principales activités professionnelles à l'issue du programme, 2018-2019**

Cinq principaux secteurs d'emploi des clients à l'issue du programme	Cinq principales activités professionnelles des clients à l'issue du programme
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et remédiation	Représentants des services à la clientèle et autres professions liées aux services clients et personnels
Logement et services d'alimentation	Professions liées aux services de soutien et autres professions du domaine des services
Soins de santé et aide sociale	Superviseurs du secteur de l'administration et des finances et occupations administratives
Services professionnels scientifiques et techniques	Professions liées aux services de soutien aux ventes
Commerce de détail	Professions liées aux services de soutien administratifs

Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

## Programme d'apprentissage

On entend par programme d'apprentissage un programme de formation dans les métiers spécialisés dans le cadre duquel les apprentis reçoivent une formation en milieu de travail auprès de travailleurs qualifiés pour 85 à 90 % de leur programme et consacrent les 10 à 15 % restants de leur programme en classe ou en ligne<sup>28</sup>. Les apprentis sont habituellement tenus de compléter entre trois et quatre niveaux de scolarité dans le cadre d'un programme d'apprentissage qui dure entre deux et cinq ans.

**Tableau 6 : Nombre de clients participant au programme d'apprentissage**

	Toronto, 2018-2019	Ontario, 2018-2019
Nombre de nouvelles inscriptions	3 645	27 821
Nombre d'apprentis actifs	10 210	71 279
Nombre de certificats d'apprentissage délivrés	1 382	9 878
Nombre d'inscriptions à un programme de formation par modules	266	13 156

Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

En 2018-2019, 13 % des nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage dans la province de l'Ontario ont eu lieu dans la ville de Toronto. Entre 2017-2018 et 2018-2019, le nombre de clients dans toutes les catégories de programmes d'apprentissage présenté au Tableau 6 a augmenté comme suit : nouvelles inscriptions (17 %), apprentis actifs (3 %), certificats d'apprentissage délivrés (27 %), formation par modules (24 %). Dans l'ensemble, le nombre d'employés dont l'âge moyen était de 27 ans a augmenté de 8 %. Parmi les nouvelles inscriptions, 50 % étaient dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans, 46 % dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans et 4 % dans la tranche d'âge de 45 à 64 ans.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

Table 7 below identifies a list of top 10 new registrations in trades. It appears that the list in 2018-19 remained fairly consistent when compared to 2017-18 except for two new trades that hit the top ten list were Steamfitter and Construction Craft Worker. The trade that exited this list was truck and coach technician.

**Tableau 7 : 10 principaux métiers qui ont connu le plus grand nombre de nouvelles inscriptions dans la**

	2018-19		2017-18	
1	Électricien – construction et entretien	746	Électricien – construction et entretien	479
2	Plombier	476	Mécanicien de véhicules automobiles	403
3	Mécanicien de véhicules automobiles	438	Plombier	384
4	Coiffeur	261	Coiffeur	275
5	Ferblantier	254	Ferblantier	247
6	Mécanicien de chantier de construction	159	Mécanicien de chantier de construction	129
7	Spécialiste du développement de l'enfant	154	Spécialiste du développement de l'enfant	129
8	i. Monteurs de conduites de vapeur ii. Manœuvres qualifiés en construction	103	Techniciens de camions et d'autocars	98
9	Ferronnier d'éléments de construction et d'ornements	93	Techniciens du verre et du métal architecturaux	92
10	Techniciens du verre et du métal architecturaux	81	Ferronnier d'éléments de construction et d'ornements	87

Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

## Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (la Subvention pour l'emploi) est un programme de financement du gouvernement de l'Ontario qui permet aux employeurs d'investir dans leur main-d'œuvre en offrant des bourses de formation à leurs employés. Grâce à ce programme, les entreprises peuvent profiter d'un financement non remboursable de la part du gouvernement en vue de se procurer des programmes de formation organisés par des tiers, y compris des programmes de formation pour les compétences en demande.

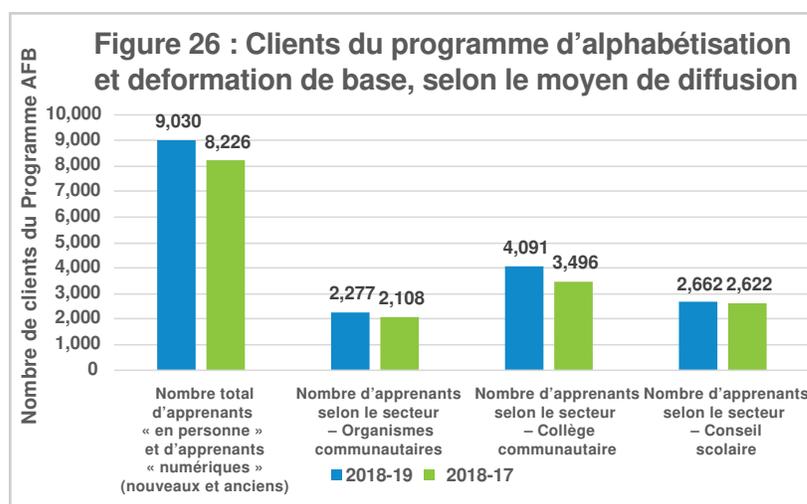
En 2018-2019, 516 employeurs ont obtenu la Subvention pour l'emploi pour un total de 3 572 clients. Le nombre d'employeurs qui ont obtenu la Subvention a diminué de 13 % par rapport à la période précédente. La part des employeurs qui ont obtenu la Subvention pour l'emploi, selon le nombre d'employés, est comme suit : moins de 50 employés (64 %); 50 à 150 employés (21 %); 151 à 300 employés (6 %); 301 à 550 (3 %); 501 à 1500 employés (4 %). À la fin du programme de formation, la productivité de 93 % des apprentis avait augmenté et 97 % de ces programmes de formation répondaient aux besoins de la main-d'œuvre.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

## Programme d'alphabétisation et de formation de base

Le programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) aide les individus à développer et à appliquer des compétences telles que la numératie et les compétences interpersonnelles et numériques afin de faire la transition vers le marché du travail, les études postsecondaires, les programmes d'apprentissage et les études du secondaire. Le programme est offert dans les collèges, les conseils scolaires et les organismes communautaires.

Le nombre total de clients qui participent au Programme FB est composé d'apprenants en personne ou d'apprenants en ligne<sup>1</sup>, qui sont nouveaux ou anciens. En 2018-2019, le nombre de clients du Programme AFB a augmenté de 10 % par rapport à la période précédente. En 2018-2019, la part des clients du Programme AFB, selon la tranche d'âge, était comme suit : 15 à 24 ans (24 %); 25 à 44 ans (51 %); 45 à 64 ans (22 %) et 65 ans ou plus (2 %). Le Figure 26 présente le nombre de clients participant au Programme AFB, selon le moyen de diffusion, pour deux périodes : 2018-2019 et 2017-2018. L'augmentation du nombre d'apprenants par ces moyens de diffusion était comme suit : organisme communautaire (8 %), collège communautaire (17 %), conseil scolaire (2 %). En 2018-2019, la part des apprenants participant au Programme AFB selon le groupe de prestation était comme suit : anglophones (94 %); sourds (1 %); francophones (3 %), autochtones (2 %).



Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

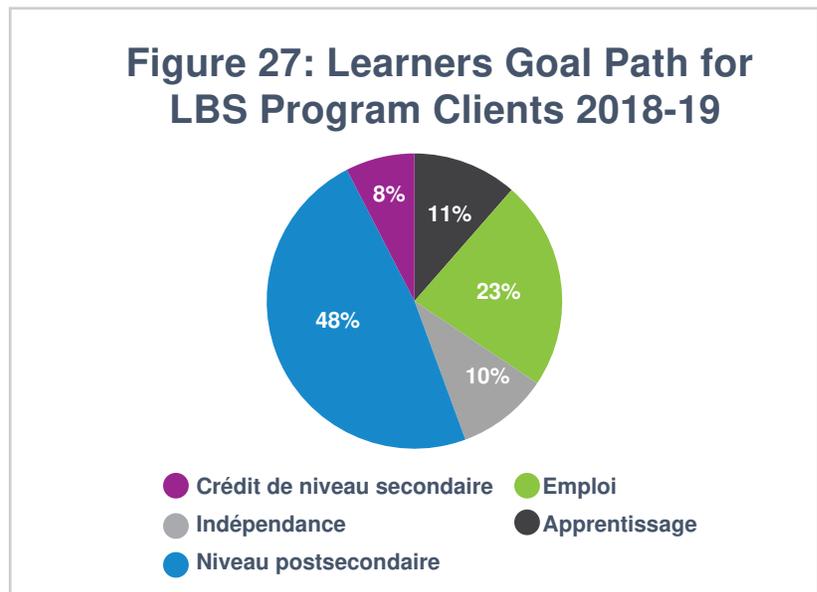
La Figure 27 présente les données portant sur l'objectif des apprenants qui participent au Programme d'alphabétisation et de formation de base en 2018-2019. Chaque apprenant du Programme AFB a un objectif qu'il souhaite atteindre après avoir terminé le programme. Il s'agit de la prochaine étape pour l'apprenant après qu'il ait terminé le programme. L'objectif se rapporte à la préparation requise pour quitter le Programme AFB avec pour but d'atteindre ledit objectif. Parmi les cinq objectifs visés par le Programme AFB, les études postsecondaires comptaient la plus forte proportion de clients (48 %), suivi de l'emploi (23 %) et de l'apprentissage (11 %). Ces proportions sont conformes à celles de la période précédente.

La Figure 28 présente les résultats obtenus par les clients ayant participé au Programme AFB à l'issue du programme, en 2018-2019. Une part importante des clients étaient employés (32 %), ou aux études ou en formation (29 %). Cependant, 10 % des clients étaient sans emploi et 24 % des clients n'ont jamais signalé leur résultat à l'issue du programme.

## Deuxième carrière

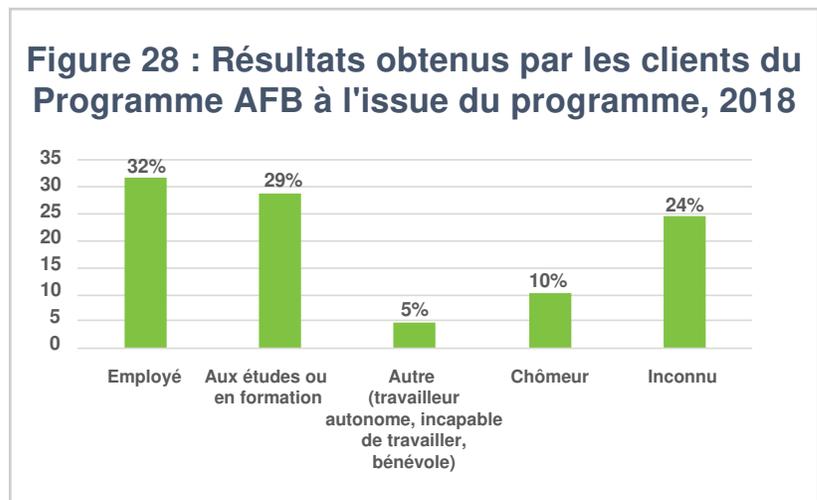
Le programme Deuxième carrière permet aux travailleurs licenciés d'améliorer leurs compétences et de participer à des programmes de formation pour les aider à trouver un emploi dans des professions en demande. En outre, il fournit l'aide financière nécessaire pour permettre aux travailleurs en formation de payer pour les frais de scolarité, les livres, le transport et les frais de subsistance de base.

**Figure 27: Learners Goal Path for LBS Program Clients 2018-19**



Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

**Figure 28 : Résultats obtenus par les clients du Programme AFB à l'issue du programme, 2018**



Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

# 5.0 Analyse des données ayant trait au programme d'Emploi Ontario

En 2018-2019, le nombre de clients participant au programme Deuxième carrière était de 613, à savoir une baisse de 42 % par rapport au nombre de clients ayant participé à ce programme en 2017-2018.

**Tableau 8 : Principaux programmes de formation qui sont approuvés**

2018-19	2017-18
Conducteurs de camions de transport	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	Techniciens de réseau informatique
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance
Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires
Techniciens de réseau informatique	Conducteurs de camions de transport

Source : Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario.

En 2018-2019, le programme de formation le plus populaire était celui destiné aux conducteurs de camions de transport. Entre 2017-2018 et 2018-2019, aucune profession n'a été ajoutée ni exclue de la liste des cinq professions les plus populaires. Une grande partie des clients participant au programme Deuxième carrière (33 %) n'a pas signalé leurs résultats à l'issue du programme. Les clients qui ont signalé leurs résultats à l'issue du programme étaient les suivants : salariés (20 %), chômeurs (36 %), aux études (8 %), et travailleurs indépendants, incapable de travailler ou bénévoles (2 %).

## Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est conçu pour aider les jeunes âgées de 15 à 29 ans qui font face à de nombreux obstacles en leur offrant un soutien intensif qui va au-delà des possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de stages professionnelles. En 2018-2019, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a aidé 3 173 clients, dont 75 % étaient âgés entre 15 et 24 ans et 25 % étaient âgés entre 25 et 44 ans. Les clients ont précisé qu'ils faisaient partie des groupes désignés suivants : minorité visible (52 %), personne handicapée (19 %), nouvel arrivant (17 %), professionnels formés à l'étranger (9 %) et francophones (3 %).

## Services d'aide à l'emploi de l'Ontario

Le programme Services d'aide à l'emploi de l'Ontario offre un soutien financier aux organismes qui offrent des services d'emploi aux personnes handicapées sans emploi<sup>2</sup>. En 2018-2019, 2 144 clients ont participé au programme, à savoir une augmentation de 11 % par rapport à la période précédente. Parmi ce groupe de clients, le nombre d'hommes était légèrement supérieur à celui de femmes, et la plupart étaient âgés entre 25 et 44 ans. 27 % de ces clients n'avaient aucune source de revenus, 24 % comptaient sur la programme Ontario au travail (OT) et un autre 24 % comptaient sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) comme source de revenus.

## 6.0 Où nous en étions en 2019-2020

### La foire d'éducation et d'information du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)

Pour la cinquième année consécutive, le Toronto Workforce Innovation Group (TWIG) s'est associé au Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) pour mettre sur pied la foire d'éducation et d'information organisée par le service Déterminants sociaux de la santé (DSS). La foire mettait en vedette des employeurs équitables (des entreprises à but non lucratif, académiques et sociales) favorisant des pratiques d'embauche équitables et des milieux de travail sains sur le plan de la santé mentale. Parmi les participants à la foire, on comptait des demandeurs d'emploi, des étudiants et des demandeurs de formation, ainsi que des personnes désireuses d'en apprendre plus sur les occasions et les ressources ayant trait à

l'emploi et des personnes qui réfléchissent à des objectifs de carrière pour l'avenir. La foire d'information pour les clients du CAMH a offert des occasions de supprimer certains obstacles à l'emploi, à l'éducation et au logement pour les personnes ayant des problèmes liés à la santé mentale et à la toxicomanie.

### Analyse du secteur de l'entreposage et de la distribution

Le secteur de l'entreposage et de la distribution représente l'une des principales fonctions du processus logistique. Bien que ce secteur soit un micro-composante de celui des transports et de l'entreposage, il devient de plus en plus prédominant face à l'essor du commerce électronique et semble connaître une ère de dynamisme sans précédent. Ce rapport utilise à la fois une approche quantitative et qualitative pour donner un aperçu des compétences et des exigences dans les professions clés du secteur ainsi que de l'impact qu'aura l'accélération technologique dans un proche avenir. Des principaux acteurs du secteur de l'entreposage et de la distribution (par exemple, les employeurs et les agences de recrutement de ce secteur qui établissent un lien entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, ainsi que les experts en la matière qui ont des connaissances approfondies de la gestion de la chaîne d'approvisionnement) ont été interrogés sur les défis auxquels ils sont confrontés et sur les lacunes en matière de main-d'œuvre, ainsi que sur la façon dont l'automatisation jouera un rôle crucial dans le type d'emploi qu'offrira le secteur de l'entreposage et de la distribution.

### La création de voies menant à la mobilité

Ce rapport fait suite à une étude menée l'an dernier par le Toronto Workforce Innovation Group sur la décision de réinstallation des nouveaux arrivants. Bien que les grandes villes et les grandes collectivités ne font pas nécessairement face à des difficultés pour remplir les postes vacants, les collectivités rurales et éloignées ainsi que les petites villes de la province de l'Ontario (celles dont le taux de natalité est faible, dont la population vieillit, et dont l'émigration augmente) rendent la vie difficile aux employeurs qui essaient de combler les postes vacants. À une époque où beaucoup de personnes vivent dans des conditions précaires dans la Région du Grand Toronto et où il existe une inégalité croissante des revenus, il est absolument crucial que l'économie canalise les ressources humaines là où leurs compétences sont requises. Cette étude a analysé la façon dont la main-d'œuvre qui fait face de multiples obstacles, comme les personnes racialisées, les minorités visibles, les personnes en conflit avec la loi et les femmes qui fuient la violence, envisagent le fait de déménager vers une collectivité plus petite de l'Ontario en vue d'avoir de meilleurs débouchés professionnels. L'objectif est de mieux comprendre les obstacles, les défis, les motivations et les occasions qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la volonté et la capacité de ce groupe de travailleurs à déménager.

# 6.0 Où nous en étions en 2019-2020

## Programmes de formation pour l'industrie de la construction

La main-d'œuvre de la construction en Ontario a augmenté de façon constante au cours des 10 dernières années et Toronto ne fait pas exception. Ce produit livrable s'est engagé auprès des réseaux d'Emploi Ontario (EO), des employeurs et des réseaux communautaires pour faire connaître les programmes et les possibilités de faire carrière dans l'industrie. L'objectif était d'assurer une meilleure compréhension du processus d'apprentissage et des métiers par les fournisseurs d'EO et par les demandeurs d'emploi.

## Métiers spécialisés en demande

Au cours de l'automne et de l'hiver 2019-2020, le Toronto Workforce Innovation Group a mené le projet d'analyse des métiers spécialisés en demande en fonction des lignes directrices et de la directive du ministère. L'objectif du projet était de mieux comprendre et de valider la demande en matière de main-d'œuvre et de compétences spécialisées, et de mieux comprendre l'expérience des employeurs en ce qui concerne les métiers spécialisés et le recrutement et la formation de talents. Dans le cadre du projet, nous avons collaboré avec des employeurs dans les domaines suivants : réparation automobile, construction résidentielle, construction civile lourde, de la construction de routes et d'égouts, électricité, fabrication, éducateurs du développement de la petite enfance, des fournisseurs de services de développement de la petite enfance, aménagement paysager et horticulture. Au total, 194 employeurs ont participé au moyen d'entrevues, de groupes de discussion et de sondages. Bien que les résultats aient identifié plusieurs tendances parmi les employeurs, ils ne devraient pas être considérés comme étant représentatifs de l'ensemble du secteur ni de l'ensemble des employeurs. Les résultats ont identifié de grands manques à combler du côté des employeurs de certains domaines spécifiques dont des domaines nécessitant à la fois un haut niveau et un faible niveau de compétences, des domaines où il est possible de participer à des programmes d'apprentissage et où il n'en est pas possible, mais où il existe une grande demande d'emplois, par exemple, les travailleurs en construction générale et les ouvriers à la fabrication. Les résultats ont démontré que les éléments suivants font l'objet d'un soutien solide : 1.) augmenter le niveau de scolarité et la sensibilisation des demandeurs d'emploi et des étudiants pour favoriser un cheminement de carrière vers des métiers en demande et des professions liées aux métiers, y compris un soutien pour améliorer la cohérence et la qualité des programmes d'études secondaires, comme le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et le programme Majeure Haute Spécialisation (MHS), et améliorer les programmes existants voués aux pratiques exemplaires; 2.) augmenter le nombre de programmes de formation financés ainsi que la disponibilité de programmes de formation qui répondent aux normes de l'industrie et qui permettent aux nouveaux arrivants d'obtenir une expérience pratique et d'avoir des attentes réalistes de ce ils peuvent s'attendre dans une situation d'emploi; 3.) un soutien centralisé pour chaque secteur en ce qui concerne le recrutement, une formation pratique en milieu de travail et la coordination d'apprentissage, y compris par le biais de programmes de parrainage de certains groupes d'apprentissage. Parmi les recommandations et les tendances identifiées, il existe plusieurs occasions d'améliorer le niveau de soutien et de favoriser de nouvelles initiatives afin de former la main-d'œuvre pour les emplois en demande du domaine des métiers spécialisés.

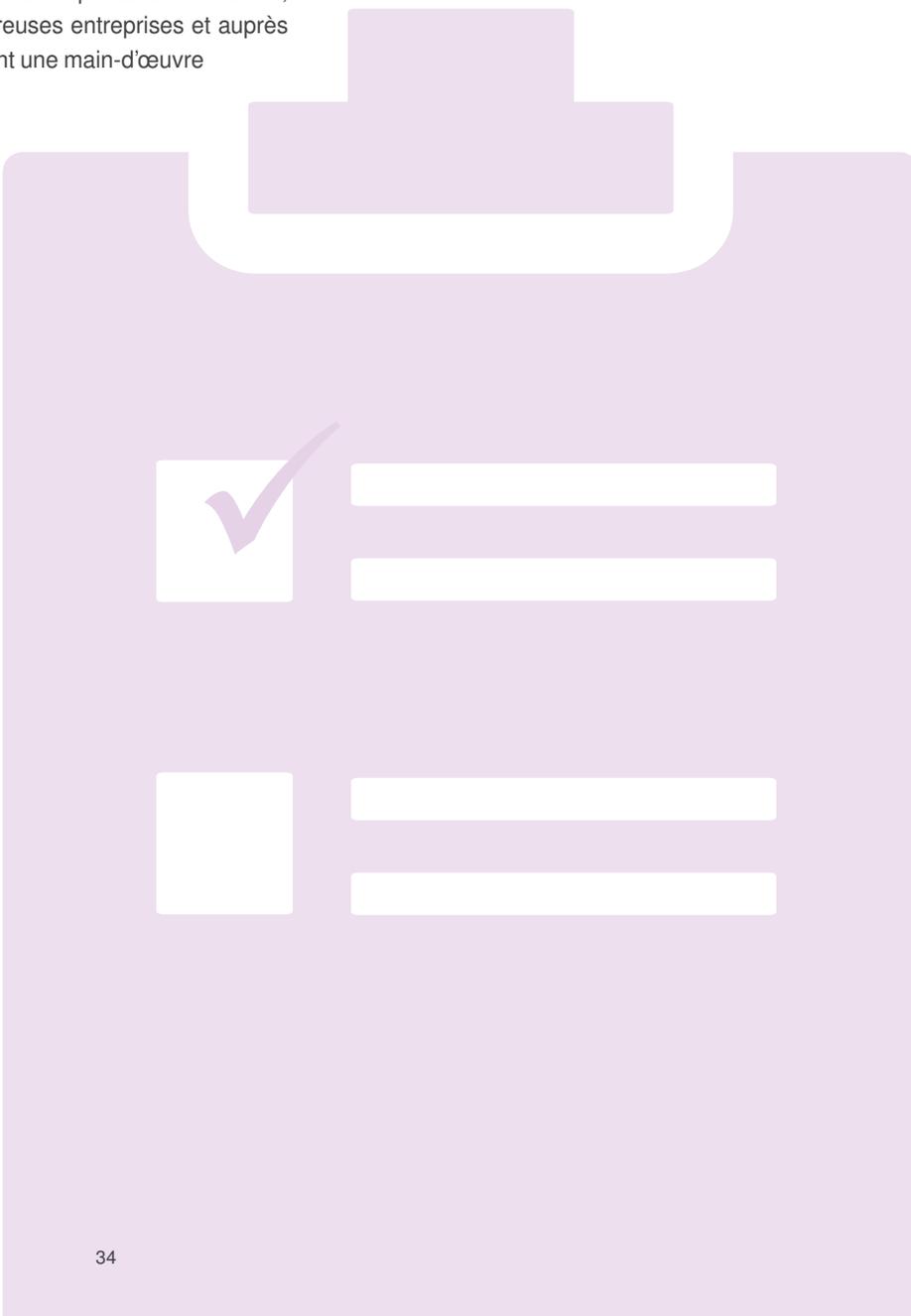
## Zones d'amélioration commerciale à Toronto

Il existe à Toronto un nombre important de zones d'amélioration commerciale qui jouent un rôle essentiel dans la vitalité économique et culturelle de la ville. Le Toronto Workforce Innovation Group (TWIG) s'est associé à certaines de ces zones d'amélioration commerciale pour diffuser des informations au moyen d'une campagne dans les médias sociaux informant les agences locales de prestation de services d'emploi et de formation sur la culture et les besoins de leurs entreprises locales.

# 6.0 Où nous en étions en 2019-2020

## Plateformes de division du travail en microtâches

Comprendre le secteur des technologies et les emplois qui en découlent est essentiel pour la planification de la main-d'œuvre. Le projet de division du travail en microtâches du TWIG jette un regard sur le travail rendu possible par les plateformes technologiques. Les plateformes de microtâches (ou d'externalisation ouverte) sont un nouveau type d'intermédiaire. Elles soutiennent un marché où les particuliers et les entreprises peuvent externaliser de petites tâches isolées. Ce projet s'intéresse aux microtâches, que nous définissons comme : trouvées et entreprises sur une plateforme Internet, un travail qui ne fait pas partie de la relation de travail standard, implique des tâches courtes (c.-à-d. de 15 minutes à quelques heures) effectuées par un micro-ouvrier, une personne qui assume des tâches dans de nombreuses entreprises et auprès de personnes différentes. Les microtâches représentent une main-d'œuvre invisible. Ce sont des millions de personnes dans le monde qui travaillent sur de telles plateformes. Le fonctionnement est très simple. Les gens accèdent à la plateforme pour effectuer des tâches, généralement pour de petites sommes. Deux des plateformes dominantes sont Figure Eight et Amazon Mechanical Turk. Il y a peu de données qualitatives sur les microtâches à Toronto. La TWIG a donc utilisé une méthode prospective pour ce projet. Cela mènera à des perspectives stratégiques en matière de micro-attribution de tâches et de développement de la main-d'œuvre. Le site Web [microtasking.ca](http://microtasking.ca) est une ressource en ligne qui présente des résultats de recherche, des articles, des entrevues et une boîte à outils pour les planificateurs. Toutes les ressources sont accessibles sur le site Internet et elles sont également téléchargeables dans un rapport unique.



# 7.0 Plan d'action et consultation des parties prenantes

Chaque année, le Toronto Workforce Innovation Group (TWIG) engage la collectivité dans un processus consultatif complet et il collabore avec les ministères de développement économique, les municipalités, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs, les demandeurs d'emploi et d'autres acteurs clés du marché du travail. Cela permet de cerner, de valider et de classer par ordre de priorité les principaux problèmes, les opportunités et les défis du marché du travail qui prévalent au sein de l'économie locale. Le plan d'action du Toronto Workforce Innovation Group tire parti de renseignements provenant des plus récentes analyses du marché du travail ainsi que des défis et des occasions résultant des consultations et des collaborations communautaires menées au cours de l'année écoulée.

Cette année, un certain nombre de problèmes locaux persistants ont été cernés et ils ont fait l'objet de vives discussions dans le cadre de nos conversations avec les parties prenantes. Les grandes tendances évidentes étaient les suivantes : diversité et inclusion, responsabilité sociale liée à la diversité, automatisation/intelligence artificielle/apprentissage automatique, le travail non conventionnel (pige, emploi à contrat, à la demande) étant désormais courant, bien-être des employés (y compris la santé mentale) et entreprises axées sur l'être humain, et marketing d'influence.

Les études existantes ont révélé que les employeurs en Ontario et au Canada éprouvent des difficultés à pourvoir les postes dans des métiers spécialisés. Afin d'ajouter des points de vue locaux à la compréhension des conditions du marché du travail en ce qui concerne les métiers spécialisés en Ontario, le TWIG a mené un projet sur les métiers spécialisés en demande auprès des employeurs locaux. Dans presque toutes les discussions avec des employeurs de tous les secteurs, ceux-ci ont estimé que les jeunes et les élèves n'étaient pas au courant des cheminements de carrière dans leur industrie ou ne s'y intéressaient pas, ce qui contribuait à leurs pénuries de main-d'œuvre. Plus particulièrement, les employeurs ont discuté de la déconnexion entre ce qui est enseigné au secondaire et le manque de personnes poursuivant un emploi dans les métiers spécialisés. Les employeurs ont également discuté des défis posés par les programmes d'éducation et de formation qui ne préparent pas les élèves à la réalité du travail sur le terrain (par exemple, l'obligation de travailler à l'extérieur par mauvais temps).

Les postes de métiers spécialisés suivants ont été identifiés comme étant les plus difficiles à combler :

- techniciens d'entretien automobile,
- grutiers, opérateurs de grandes lignes
- électriciens
- menuisiers de finition
- techniciens paysagistes
- apprentis techniciens de service automobile
- apprentis électriciens.

La majorité des employeurs ont demandé une augmentation du nombre de places dans les centres de formation des collèges ou des syndicats, car ils ont l'impression que les classes sont pleines ou surchargées et qu'elles ne répondent pas à la demande.

# 7.0 Plan d'action et consultation des parties prenantes

Selon un rapport Metcalf de 2019<sup>3</sup>, le nombre de travailleurs pauvres<sup>4</sup> dans la région de Toronto a augmenté à un rythme alarmant et la racialisation de la pauvreté des travailleurs dans la région métropolitaine de recensement (RMR), tant parmi la population immigrée que parmi les personnes nées au Canada, est très frappante. Malgré cette précarité croissante dans la région de Toronto, de plus en plus de personnes continuent de s'entasser dans les zones métropolitaines dans l'espoir d'obtenir un emploi ordinaire. Le scénario est différent dans les petites villes de l'Ontario, où de plus en plus d'employeurs sont confrontés, au fil du temps, à des difficultés à long terme pour pourvoir les postes vacants. Au vu de ces résultats, une adéquation potentielle entre les compétences exigées par les employeurs des petites villes et les compétences et les expériences qui peuvent être offertes par les individus des villes métropolitaines confrontés à de multiples obstacles pourrait générer des avantages économiques et sociaux pour les deux parties. En utilisant une approche qualitative, le TWIG a rassemblé des informations sur les dernières tendances du marché du travail dans les régions non métropolitaines de l'Ontario, ainsi que des connaissances sur les opportunités, les priorités et les défis du marché du travail auxquels sont confrontées certaines petites municipalités en Ontario. Le TWIG a également organisé des groupes de discussion et des entretiens téléphoniques individuels avec les demandeurs d'emploi à obstacles multiples qui résidaient dans la région métropolitaine de recensement de Toronto.

Les participants, qui ont pour la plupart vécu toute leur vie dans de grandes villes, avaient une connaissance très limitée des petites municipalités de l'Ontario. Il est apparu que les opinions des participants étaient généralisées pour toutes les petites municipalités. Le TWIG a organisé un atelier avec ces demandeurs d'emploi résidant dans la région métropolitaine de recensement afin de partager des informations sur le marché du travail dans les régions autres que la métropole de l'Ontario. Pour la majorité des répondants du groupe de discussion, la réinstallation était circonstancielle. Ils ont souligné qu'il s'agissait en réalité d'un ensemble de considérations et pas seulement d'une offre d'emploi bien rémunéré qui les inciterait à se réinstaller dans une plus petite collectivité.

Cette année, le TWIG a également effectué une analyse sectorielle des centres d'entreposage et de distribution. Avec la croissance rapide du commerce électronique, les entreprises considèrent souvent les activités des centres d'entreposage et de distribution comme faisant partie intégrante de leur stratégie commerciale et elles figurent souvent parmi les industries qui seront radicalement transformées par la technologie.

# 7.0 Plan d'action et consultation des parties prenantes

Le TWIG a effectué des entretiens semi-structurés avec des employeurs, des agences de recrutement et des experts en la matière afin de mieux comprendre le secteur de l'entreposage et de la distribution, ainsi que l'impact de la technologie sur les processus industriels et sur la main-d'œuvre.

Les experts en gestion de la chaîne d'approvisionnement ont émis l'hypothèse qu'il pourrait y avoir un écart potentiel dans les compétences nécessaires pour pourvoir des postes de direction dans le secteur de l'entreposage. Ces postes de direction exigeront des compétences globales et une compréhension interdisciplinaire nécessaires pour intégrer le matériel et les logiciels de telles installations. Il est également apparu que la plupart des entreprises n'étaient pas au courant des fonds de formation offerts par le gouvernement ni des ressources basées sur les connaissances qui peuvent créer une voie critique pour connecter ces entreprises aux ressources de financement du gouvernement afin de favoriser l'innovation et le développement de la main-d'œuvre dans l'industrie.

À l'avenir, le TWIG continuera de générer des rapports sur la demande en matière d'emplois et de compétences, ainsi que des infographies décrivant les compétences matérielles et humaines requises dans les professions des principaux secteurs du marché local du travail et à diffuser ces informations auprès des demandeurs d'emploi et des prestataires de services d'emploi. Nous sommes impatients d'évaluer le potentiel d'une plus grande collaboration avec l'Université de Waterloo pour mener une étude sur les délibérations des travailleurs dans le cadre de Crowd Work. Il y a également des initiations en vue d'esquisser des propositions de carte de l'écosystème du développement de la main-d'œuvre et de cerner les meilleurs domaines à étudier pour les emplois de l'avenir.

Pour les projets à venir, nous aurons des groupes de travail composés de représentants de l'industrie, d'universitaires, d'experts en expérience vécue, de représentants du gouvernement, de décideurs politiques et de bailleurs de fonds. Grâce à un réseau d'employeurs, représentatif du marché du travail local, le TWIG continuera à recueillir des informations sur les lacunes en matière de compétences, sur l'engagement des employés et sur les tendances de l'emploi qui aideront les intervenants communautaires à élaborer des programmes et des ressources qui répondent aux besoins des employeurs.



# Notes de fin de texte

---

1. Ville de Toronto, 2020. Toronto Employment Survey 2019. Tiré de <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2020/01/9453-Toronto-Employment-Survey-2019-Bulletin.pdf>
2. Ville de Toronto, 2020. Toronto Employment Survey 2019. Tiré de <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2020/01/9453-Toronto-Employment-Survey-2019-Bulletin.pdf>
3. Tiré de <https://www.thestar.com/business/technology/2019/07/16/toronto-now-ranked-one-of-top-three-tech-cities-in-north-america.html>
4. Tiré de <https://www.blogto.com/city/2019/09/toronto-ranked-most-liveable-cities-world/>
5. TCe secteur comprend des sous-secteurs tels que ceux des technologies de l'information, des services juridiques, des services de comptabilité, de l'ingénierie et des services techniques, des services d'architecture et de décoration intérieure, des conseils en gestion, et de la recherche et développement.
6. Ministère des Finances de l'Ontario, 2019. Projections démographiques pour l'Ontario, 2018-2046. Tiré de données préparées par le ministère des Finances de l'Ontario <https://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/demographics/projections/index.html>
7. Clayton, F., et Shi, H.Y. 2019. Centre for Urban Research and Land Development de l'Université Ryerson. Tiré de <https://www.ryerson.ca/cur/Blog/blogentry35/> (disponible en anglais seulement).
8. La différence entre le nombre de naissances vivantes et le nombre de décès au cours de l'année. L'accroissement naturel (ou la décroissance naturelle) est négative lorsque le nombre de décès dépasse le nombre des naissances.
9. La migration intraprovinciale se produit lorsqu'une personne se déplace à une autre ville, un autre canton, un autre village ou une autre réserve indienne au Canada, tout en demeurant dans la même province ou le même territoire.
10. La migration interprovinciale se produit lorsqu'une personne se déplace à une autre ville, un autres canton, un autre village ou une autre réserve indienne au Canada, et en changeant de province ou de territoire.
11. Le calcul de la migration internationale nette se fait selon la formule suivante : immigrants + émigrants de retour + solde de résidents non permanents (émigrants + solde de l'émigration temporaire).
12. Le **taux de chômage** représente le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active (personnes en emploi et au chômage).
13. Vital signs report 2019/20 <https://www.communityfoundations.ca/wp-content/uploads/2019/10/Toronto-VitalSigns2019.pdf> (disponible en anglais seulement)
14. CBC News. Don Petitis, 5 juillet 2018. Opportunity knocks for youth as unemployment expected to stay at record lows. <https://www.cbc.ca/news/business/youth-employment-jobs-1.4731868> (disponible en anglais seulement)
15. Le taux d'emploi représente le nombre de personnes employées exprimé en pourcentage de la population âgée de plus 15 ans ou plus.

# Notes de fin de texte

16. Ville de Toronto, 2019. Toronto Employment Survey 2018. Tiré de <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2019/ph/bgrd/backgroundfile-130549.pdf> (disponible en anglais seulement)
17. Le **taux de participation** représente le nombre de personnes avec et sans emploi exprimé en pourcentage de la population.
18. Statistique Canada, 2019. *Population active du Canada et de ses régions: projections jusqu'en 2036*. Tiré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00004-fra.htm>
19. OCDE (2001) : Regards sur l'Éducation : indicateurs de l'OCDE, Paris.
20. Commission européenne (2002) : Chiffres clés de l'éducation en Europe, Luxembourg.
21. OCDE (2001) : Regards sur l'Éducation : indicateurs de l'OCDE, Paris.
22. Vital signs report 2019/20 <https://www.communityfoundations.ca/wp-content/uploads/2019/10/Toronto-VitalSigns2019.pdf> (disponible en anglais seulement)
23. Statistique Canada, 2019. L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm>
24. Rocha, R., et Loewen, C., 28 novembre 2017. Immigrant wages rising, but gaps with Canadian-born earners persist. CBC News. Tiré de : <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/immigrant-wages-canada-1.4421783>
25. [https://www.conferenceboard.ca/\(X\(1\)S\(15my32ldxz2vtqhyttx32\)\)/hcp/provincial/society/immigrant-gap.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://www.conferenceboard.ca/(X(1)S(15my32ldxz2vtqhyttx32))/hcp/provincial/society/immigrant-gap.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)
26. Ce secteur comprend des sous-secteurs tels que les secteurs de technologies de l'information, de services juridiques, de services de comptabilité, de l'ingénierie et de services techniques, les services d'architecture et de décoration intérieure, de conseils en gestion, et de recherche et de développement.
27. Randstad Canada (2020). Tiré de : [https://www.randstad.ca/best-jobs/top-15-jobs/?utm\\_campaign=2019-074-BEST-JOBS&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=82252079&\\_hsenc=p2ANqtz-\\_Y\\_O9U2DKWbF4bfi\\_Ywbu4wkrUqcPaY7KNP9drQ4NvOR9DcD7NwFQeVj6Rpblu81gOFKI9Ylx3XOup7a4UJ1vDUX-w6anKtZmXr1jbLWlci\\_DoW8&\\_hsmi=82252079](https://www.randstad.ca/best-jobs/top-15-jobs/?utm_campaign=2019-074-BEST-JOBS&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=82252079&_hsenc=p2ANqtz-_Y_O9U2DKWbF4bfi_Ywbu4wkrUqcPaY7KNP9drQ4NvOR9DcD7NwFQeVj6Rpblu81gOFKI9Ylx3XOup7a4UJ1vDUX-w6anKtZmXr1jbLWlci_DoW8&_hsmi=82252079)
28. <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/appr-resource-eo-sp-en.pdf>
29. In convient de remarquer que les données d'Emploi Ontario du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences n'étaient disponibles que pour les clients en personne.
30. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, 2016 Site Web : [http://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en16/v1\\_304en16.pdf](http://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en16/v1_304en16.pdf)
31. Stapelton, J., James, C. & Hope, K. (2019). *The Working Poor in the Toronto Region: A closer look at the increasing numbers*. Tiré de la Metcalf Foundation <https://metcalfoundation.com/site/uploads/2019/11/Working-Poor-2019-NEW.pdf>
32. Le Metcalf définit le travailleur pauvre comme étant une personne qui a un revenu après impôt inférieur à la mesure de faible revenu, qui a un revenu d'au moins 3 000 \$ par an, qui est âgé de 18 à 64 ans, qui n'est pas étudiant et qui vit de façon indépendante.