

# Rapport de planification pour le marché du travail local 2018-2019

## **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 de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) 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 impliquant de nombreux secteurs et nous mobilisons une vaste gamme d'intervenants afin de faire ressortir une vaste gamme de perspectives, y compris celles 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 suit 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 informent 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.
- Au rôle qu'il joue en tant que ressource dont l'objectif est d'informer 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 informé ce rapport, ainsi que les renseignements obtenus des conversations que nous avons entretenues avec plusieurs personnes qui travaillent pour Emploi et services sociaux Toronto. Nous sommes, comme toujours, reconnaissants du soutien reçu du ministère de la Formation et des Collèges et Universités 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. Coup d'œil sur l'économie de Toronto, 2017-2018</b>	<b>4</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>5</b>
<b>3. Caractéristiques de la population active</b>	<b>6</b>
<b>4. Caractéristiques des employeurs: Nombre d'entreprises canadiennes</b>	<b>17</b>
<b>5. Analyse des données relatives au programme Emploi Ontario</b>	<b>26</b>
<b>6. Plan d'action</b>	<b>36</b>
<b>8. Là où nous en étions en 2018-2019</b>	<b>38</b>
<b>9. Engagement des parties prenantes et consultations</b>	<b>40</b>
<b>10. Notes de fin</b>	<b>43</b>

# Coup d'œil sur l'économie de Toronto, 2017-2018



L'économie de Toronto figure parmi les plus diversifiées en Amérique du Nord et la Ville de Toronto est considérée comme le principal moteur économique du pays. Toronto abrite la moitié de la main-d'œuvre et des entreprises de l'Ontario. Les secteurs qui y sont représentés comptent pour près de la moitié du PIB de la province. Au cours des trois dernières années, la croissance économique annuelle moyenne de Toronto a progressé pour atteindre 3,69 %, mais on s'attend à ce qu'elle ralentisse à 2,08 % au cours des cinq prochaines années (2018 à 2022)<sup>1</sup>.

Le rapport de l' Economist Intelligence Unit sur les 10 villes les plus agréables du monde en 2018<sup>2</sup> classe Toronto au septième rang, soit une baisse de trois places par rapport à 2017. Toronto est la plus grande ville du Canada, avec une population de 2,9 millions de résidents, ce qui en fait la cinquième ville la plus peuplée d'Amérique du Nord. En 2017, la population de Toronto représentait 20,6 % de la population de l'ensemble de l'Ontario.

L'immigration internationale est le principal moteur de croissance de la population de la Ville de Toronto. Au cours des cinq dernières années, Toronto a connu un taux de croissance démographique de 5,4 %, et selon les estimations démographiques annuelles des cinq dernières années, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto est en voie de devenir la ville ayant le plus grand nombre de personnes âgées de plus de 60 ans. La tranche d'âge ayant connu la plus grande croissance de population (37 %) est celle des résidents âgés de plus de 90 ans.

Selon le recensement de 2016, la majorité des résidents de la ville de Toronto (51,5 %) s'identifient comme des minorités visibles. Bien que la diversité ait augmenté dans toutes les divisions de recensement de la région du Grand Toronto entre 2011 et 2016, les chiffres varient considérablement. Les plus hauts taux de diversité (plus de 50 %)<sup>3</sup> étaient concentrés dans les proches banlieues de Scarborough, North York et Etobicoke.

En 2017, le taux de chômage (7,2 %) des résidents de Toronto était légèrement plus élevé que celui de

l'ensemble du Canada (6,3 %). Bien que le chômage des jeunes (13 %) n'ait cessé de diminuer au cours des 10 dernières années, il continue d'être deux fois plus élevé que le taux de chômage global. Les conditions du marché du travail se sont améliorées pour les immigrants nouvellement arrivés. En 2017, pour la première fois en 12 ans, le taux de chômage des nouveaux immigrants est passé sous le seuil des deux chiffres pour atteindre 9 % dans la région métropolitaine de recensement de Toronto.

Selon l'enquête sur la population active (EPA), le taux d'emploi à Toronto en 2017<sup>4</sup> était de 60,49 %. En 2017, le sondage sur l'emploi à Toronto<sup>5</sup> y recensait 1 518 560 emplois, soit un gain de 57 550 emplois, ou 3,9 %, par rapport à 2016. Au cours de cette année, les cinq secteurs du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) regroupant la plus grande part des emplois (49,8 %) étaient les soins de santé et l'aide sociale, les services professionnels, scientifiques et techniques, le secteur des finances et de l'assurance, le commerce de détail et les services éducatifs.

Un rapport<sup>6</sup> publié récemment par Coldwell Banker Canada Inc. (CBRE) déclare qu'au cours des cinq dernières années, Toronto a réussi à battre la région de la baie de San Francisco en ajoutant le plus grand nombre d'emplois du secteur technologique (82 100). Cela a permis à Toronto d'occuper la quatrième place parmi les meilleurs marchés de talents du secteur technologique au Canada et aux États-Unis.

Il semblerait que le niveau d'éducation de la population active de Toronto se soit amélioré au cours des dix dernières années. En effet, les personnes ayant un diplôme universitaire ou un certificat ou un diplôme postsecondaire représentaient 70 % de la population active, par rapport à 66 % en 2008. Au cours de la même année, 71 % de tous les employés de la Ville de Toronto détenaient soit un diplôme universitaire ou un certificat ou un diplôme postsecondaire, et seulement 2 % des personnes employées n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

# Méthodologie

Les renseignements sur le contexte du marché du travail de 2018-2019 proviennent de diverses sources de données, y compris Statistique Canada (structure des industries canadiennes, recensement de 2016, enquête sur les postes vacants et sur les salaires et sur la population active), la Ville de Toronto (sondage sur l'emploi à la Ville de Toronto, bulletin économique de la Ville de Toronto), 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 intervenants, de consultations communautaires et de sources locales comme les secteurs privés, publics et sans but lucratif. Nous avons également étudié les données portant sur les divers programmes d'Emploi Ontario (EO) comme les services d'emploi, les programmes de formation de base et d'alphabétisation, le programme « deuxième carrière », les programmes d'apprentis, 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. Globalement, ces sources de données et ces analyses peuvent aider à éclairer les orientations du programme et des politiques pour l'année à venir. Enfin, nous examinons les tendances actuelles et émergentes ayant une incidence sur l'emploi et sur les conditions de travail.

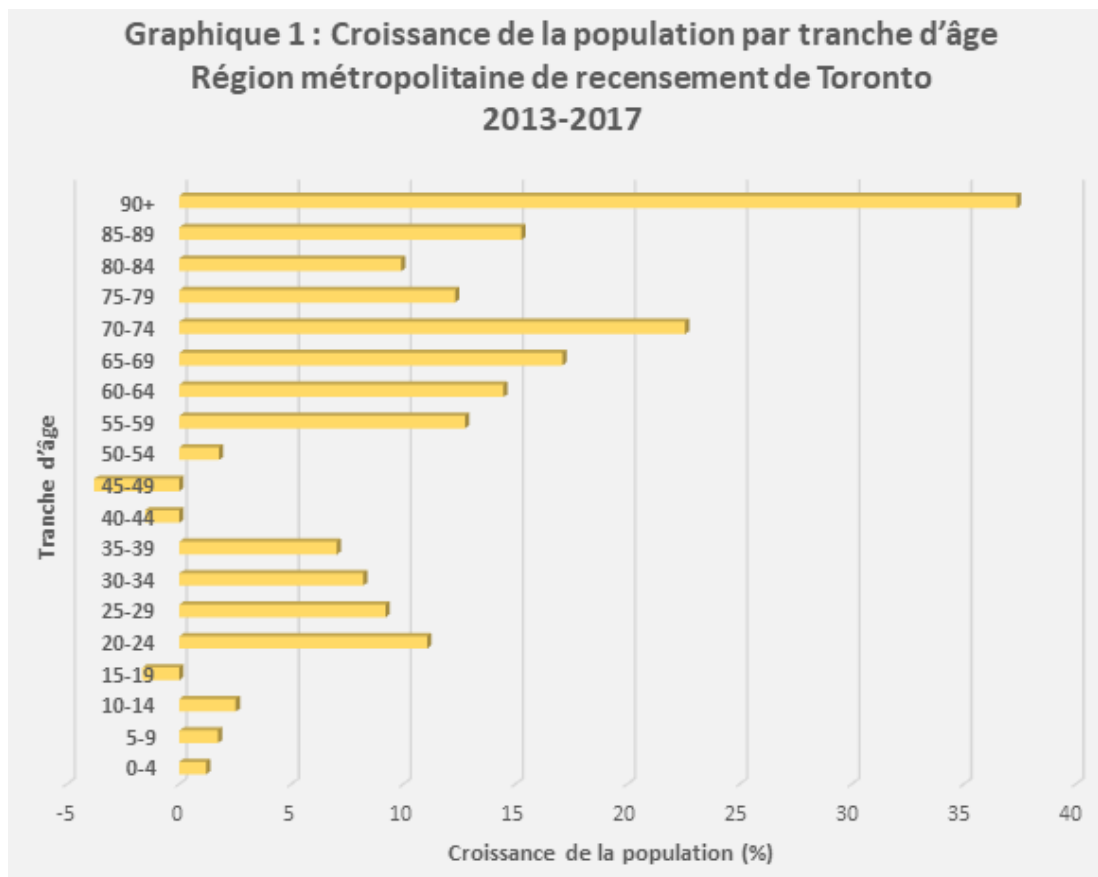


# Caractéristiques de la population active

## Population

- Selon les estimations démographiques annuelles des cinq dernières années (voir le graphique 1 ci-dessous), la région métropolitaine de recensement de Toronto devrait compter de plus en plus de personnes âgées de plus de 60 ans.
- En 2017, la région métropolitaine de recensement de Toronto comptait une population de 6 346 088 résidents, à savoir 44,7 % de la population de l'Ontario. Au cours de la même période, la Ville de Toronto comptait une population de 2 929 886 résidents, à savoir 20,6 % de la population de l'Ontario.
- Entre 2013 et 2017, le taux de croissance de la population de la région métropolitaine de recensement de Toronto, tous âges confondus, était de 6,3 %.

Le graphique 1 ci-dessous illustre la croissance de la population au cours des cinq dernières années par tranche d'âge plus large.



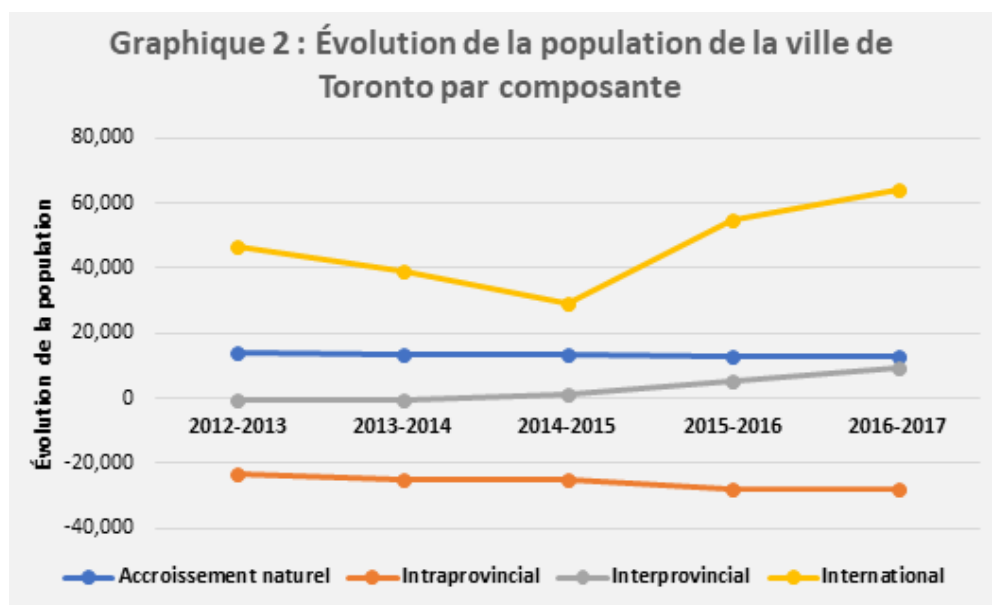
Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0078-01. Estimations démographiques

annuelles par région métropolitaine de recensement, par âge et par sexe, selon la classification géographique type (CGT) de 2011.

- Les trois tranches d'âge ayant connu la plus forte croissance démographique entre 2013 et 2017 étaient les personnes âgées de plus de 90 ans (37 %) ; celles âgées de 70 à 74 ans (23 %) et celles âgées de 65 à 69 ans (17 %).
- Au cours de la même période, la population de jeunes âgés de 15 à 19 ans a accusé un recul de 2 % par rapport à une croissance de 11 % pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans.
- La population de jeunes en âge d'activité maximale (de 25 à 39 ans) a connu une croissance démographique positive avoisinant 8 %, tandis que la population de personnes âgées entre 40 et 50 ans a accusé un recul allant de 1 % à 3 %.
- La population de travailleurs plus âgés (de 55 à 64 ans) a connu une importante croissance d'environ 13 %.
- En 2017, la proportion de la population totale active âgée de plus de 15 ans était de 65 % dans la Ville de Toronto et de 66 % dans la région métropolitaine de recensement de Toronto.

## Composantes de l'évolution démographique

Le graphique 2 ci-dessous présente l'évolution de la population à Toronto entre 2012 et 2017 selon quatre composantes : l'accroissement naturel<sup>7</sup>, la migration intraprovinciale<sup>8</sup>, la migration interprovinciale<sup>9</sup> et la migration internationale. Bien que l'accroissement naturel de la population ait stagné au fil du temps, nous avons constaté une migration de sortie de la population de la Ville de Toronto, celle-ci étant causée par la migration intraprovinciale. Cela dit, le taux de migration d'entrée vers la Ville de Toronto provenant d'une autre province a dépassé le taux auquel la population quittait la ville pour s'installer dans une autre province. L'immigration internationale est le principal moteur de la croissance de la population de Toronto. Entre 2014 et 2017, elle a ainsi connu une hausse marquée.



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

Entre 2001 et 2016, près de 30 % des immigrants au Canada se sont installés à Toronto<sup>10</sup>. Selon les données du recensement, au cours des cinq dernières années, Toronto a attiré plus des trois quarts de tous les

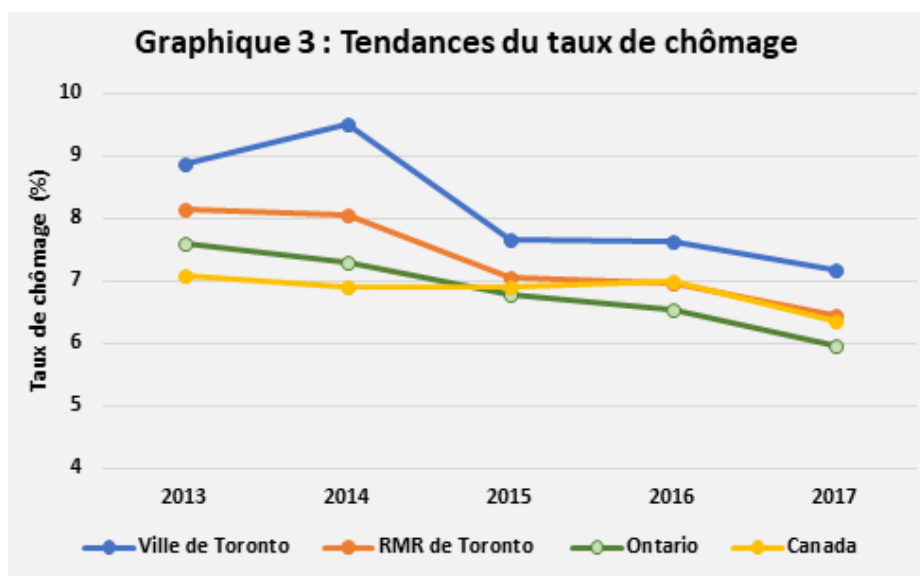
immigrants en Ontario<sup>11</sup>. Entre 2011 et 2016, 400 950 personnes se sont installées à Toronto. Parmi celles-ci, 35 % provenaient de l'Ontario, 11 % d'autres provinces canadiennes et le reste de l'extérieur du Canada<sup>12</sup>. Dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (GTHA), c'est Toronto qui accueille la plus grande proportion de nouveaux arrivants, soit 8,5 %.

## Activité sur le marché du travail

Selon la définition standard, on entend par population active les personnes qui ont un emploi et celles qui sont au chômage. On entend par personnes employées celles qui ont un emploi ou qui possèdent une entreprise, tandis qu'on entend par personne au chômage celles qui n'ont pas de travail, mais qui sont prêtes à travailler et qui cherchent activement un travail.

## Taux de chômage

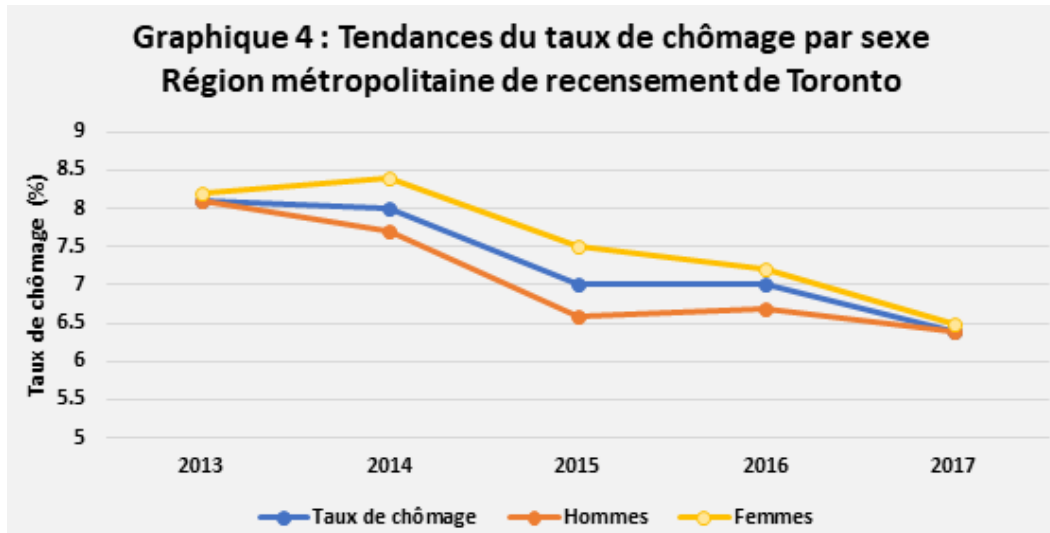
En 2017, un total de 1 624 558 résidents, soit 65 % de la population totale de Toronto âgée de plus de 15 ans faisait partie de la population active. Les hommes représentaient 51,6 % de ce groupe et les femmes le reste. Au cours de la même année, la proportion de la population de la région métropolitaine de recensement de Toronto âgée de plus de 15 ans faisant partie de la population active était de 66 %, par rapport à 65 % pour la province de l'Ontario et à 66 % pour le Canada.



Source: Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.

Le graphique 3 compare les taux de chômage<sup>13</sup> au cours des cinq dernières années pour quatre niveaux géographiques : le Canada, l'Ontario, la région métropolitaine de recensement de Toronto et la Ville de Toronto. Les personnes sans emploi représentent la main-d'œuvre inexploitée dans la population active<sup>14</sup>. Sur la base des années présentées dans le graphique ci-dessus, le taux de chômage a toujours été le plus élevé pour Toronto que pour la région métropolitaine de recensement de Toronto, l'Ontario et même le Canada. Cela semble indiquer que, par rapport aux autres régions géographiques présentées, une plus grande part de la population active de Toronto était disposée et prête à travailler sans pour autant obtenir d'emploi. Toutefois, le taux de chômage a diminué de façon constante au cours des cinq dernières années, et ce, pour tous les niveaux géographiques. En 2017, le taux de chômage dans la Ville de Toronto<sup>15</sup> était de 7,17 %, soit un niveau inférieur à celui de 8,89 % enregistré en 2013.

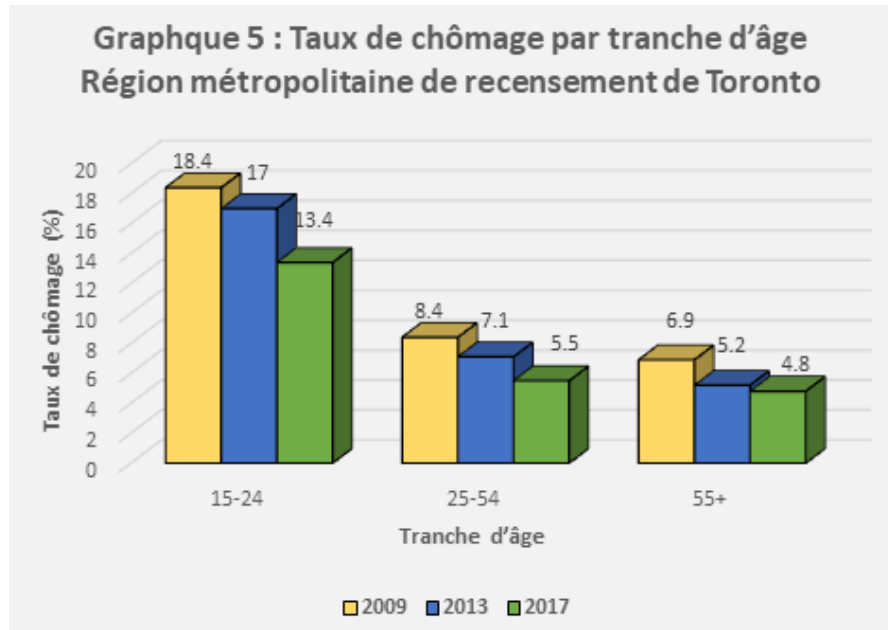




Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

Selon les données compilées au cours des cinq dernières années d'analyse illustrées dans le graphique 4, c'est parmi les femmes faisant partie de la population active que l'on note le taux de chômage le plus élevé dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. Cependant, il semblerait que cette différence entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes diminue au fil du temps. En effet, en 2017, le taux de chômage des femmes était de 6,5 % tandis que celui des hommes était de 6,4 %.





Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

Le graphique 5 illustre le taux de chômage par catégorie d'âge dans la région métropolitaine de recensement de Toronto pour les dix dernières années, regroupées en intervalles de cinq ans. On y remarque une baisse constante du taux de chômage pour tous les groupes d'âge. Le taux de chômage pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, est cependant largement supérieur à celui des autres tranches d'âge.

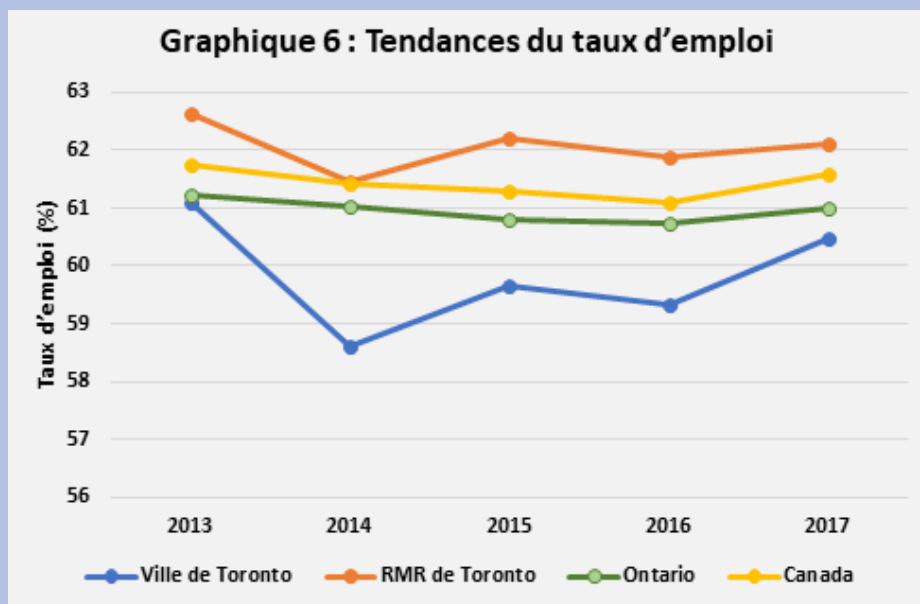
En 2017, le taux de chômage des personnes de 15 à 24 ans était de 13 % par rapport à 18 % en 2009. En dépit de cette baisse, le taux de chômage chez les jeunes est toujours deux fois plus élevé que celui de la population active de la région métropolitaine de recensement de Toronto. Selon un récent rapport de Statistique Canada<sup>16</sup>, plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation. Chaque fois que les entreprises effectuent des mises à pied en fonction de l'ancienneté, ce sont les jeunes travailleurs qui sont les plus susceptibles d'être licenciés. En outre, une plus grande proportion de jeunes travailleurs travaille pour de petites entreprises qui ont tendance à effectuer plus de mises à pied que la moyenne. De plus, les jeunes travailleurs en début de carrière changent d'emploi plus souvent que ceux plus âgés puisqu'ils sont à la recherche d'un poste qui convient à leurs compétences et à leur besoin en matière d'équilibre vie professionnelle et vie privée. Cela a pour conséquence de faire augmenter leur taux de chômage.

Le rapport du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), *The Young and the Jobless: Youth Unemployment in Ontario*, de Sean Geobey (2013)<sup>17</sup> indique que la coordination entre les employeurs, les syndicats et les établissements scolaires a joué un rôle clé pour les pays ayant un faible taux de chômage chez les jeunes. Les pays de l'OCDE, comme l'Autriche, les Pays-Bas, le Japon, l'Allemagne et la Suisse, où le taux de chômage chez les jeunes est faible, ont tous mis en œuvre des programmes d'apprentis et des systèmes robustes de placement et de stages. Il existe en Ontario des initiatives semblables, comme des programmes d'apprentis, mais la province devrait prendre des mesures pour y recourir davantage.

Le taux de chômage des personnes d'âges d'activité maximale (de 25 à 54 ans) a également diminué, passant de 8,4 % en 2009 à 5,5 % en 2017. Le taux de chômage des travailleurs plus âgés (de plus de 55 ans) a également enregistré une baisse, passant de 6,9 % en 2009 à 4,8 % en 2017.

## Taux d'emploi

Le graphique 6 ci-dessous illustre l'évolution du taux d'emploi<sup>18</sup> entre 2013 et 2017 pour quatre niveaux géographiques. Il semblerait que le taux d'emploi a augmenté de façon constante à partir de 2014 dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. En 2017, le taux d'emploi à Toronto<sup>19</sup> était de 60,49 % et le taux d'emploi dans la région métropolitaine de recensement de Toronto était de 62,1 %.



Source: Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.

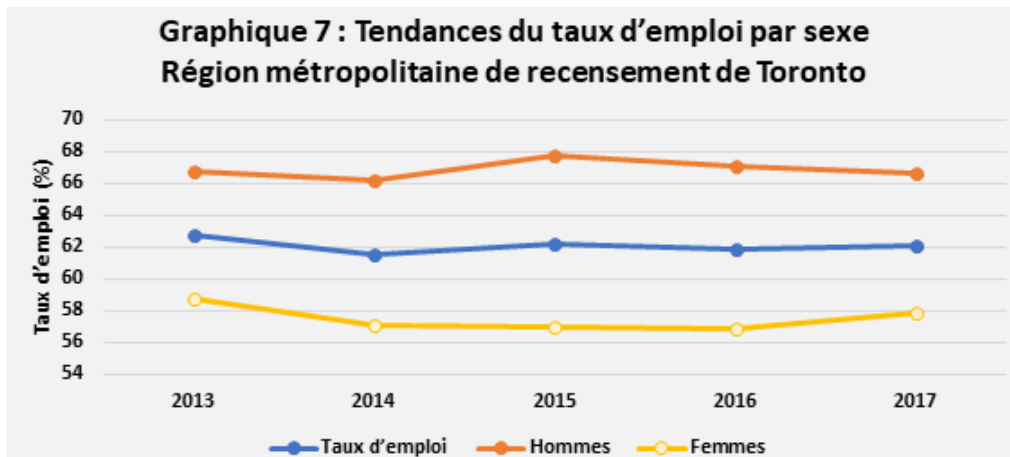
En 2017, le sondage sur l'emploi à la Ville de Toronto<sup>20</sup> y recensait 1 518 560 emplois, soit un gain de 57 550 emplois, ou 3,9 %, par rapport à 2016. Selon la même source, 74,3 % de ces emplois étaient à temps plein et 25,7 % à temps partiel. Entre 2016 et 2017, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 4,4 % par rapport à une hausse de 3,8 % pour les emplois à temps plein. Le sondage de 2017 sur l'emploi à la Ville de Toronto donne également la part des emplois dans la Ville de Toronto et leur croissance selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

En 2017, les cinq principaux secteurs regroupant la plus grande part (49,8 %) des emplois à Toronto étaient les suivants :

- Soins de santé et assistance sociale
- Services professionnels scientifiques et techniques
- Finances et assurance
- Commerce de détail
- Services d'enseignement

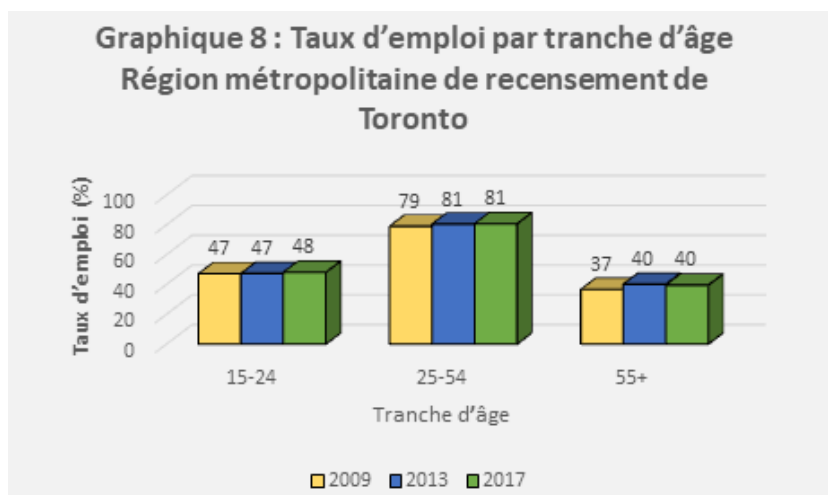
En 2017, les principaux secteurs ayant enregistré la plus forte croissance en matière d'emplois comprenaient :

- Les services de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (ajout de 8 410 emplois nets [12,4 %])
- Finances et assurance (ajout de 7 350 emplois nets [5,1 %])
- Services éducatifs (ajout de 6 610 emplois nets [5,8 %])



Graphique7: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

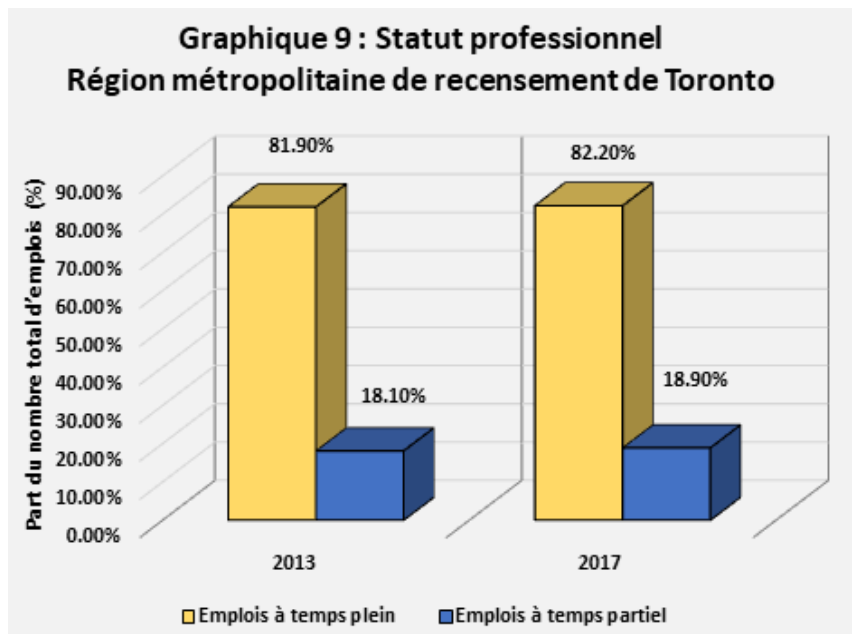
Le graphique 7 indique que, pour les années analysées dans le présent rapport, il existe un écart important entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, mais il semblerait que ces taux convergent avec le temps. En 2017, le taux d'emploi dans la région métropolitaine de recensement de Toronto était de 62,1 % pour tous les résidents de plus de 15 ans. Au cours de cette même année, le taux d'emploi des hommes était de 66,6 % tandis que celui des femmes était de 57,8 %. Selon un récent rapport du gouvernement de l'Ontario<sup>21</sup>, il n'existe pas suffisamment d'options en Ontario en matière de garde des enfants et des personnes âgées, avec comme résultat que les femmes font plus de travail de soins non rémunérés et qu'elles disposent de moins de temps pour du travail rémunéré.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

Le graphique 8 illustre le taux d'emploi par tranche d'âge. Le taux d'emploi pour toutes les tranches d'âge a augmenté au cours des dix dernières années. Le taux d'emploi pour les personnes d'âges d'activité maximale était de 81 % en 2017, un taux nettement plus élevé que le taux d'emploi tous âges confondus pour la région métropolitaine de recensement de Toronto, qui n'était que de 62 %. Le taux d'emploi pour les jeunes résidents de 15 à 24 ans et ceux de plus de 55 ans, était cependant de 48 % et de 39,5 %, respectivement, à savoir un taux nettement inférieur à celui de la région métropolitaine de recensement de Toronto.

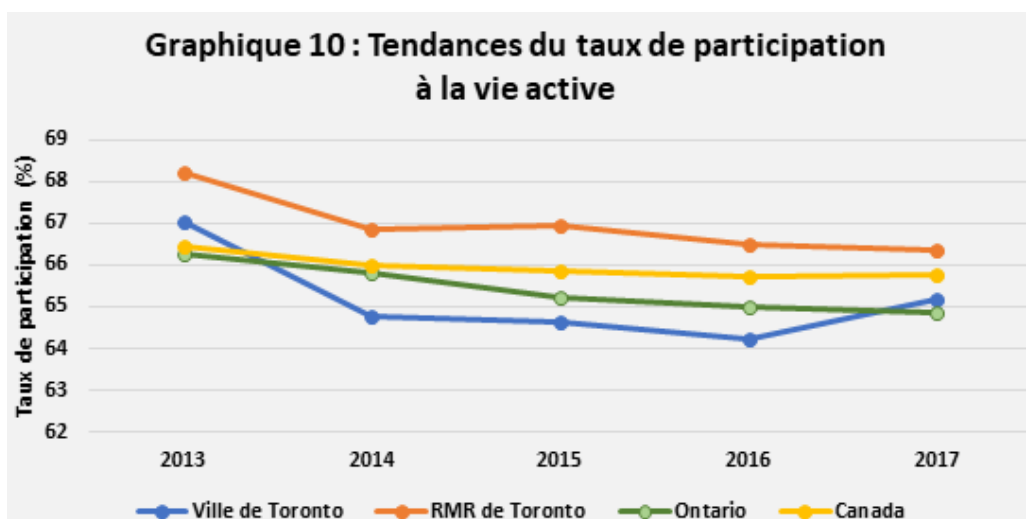
Le graphique 9 illustre la situation d'emploi des Torontois qui travaillent : emplois à temps plein<sup>22</sup> par rapport à emplois à temps partiel. Dans l'ensemble, le pourcentage de personnes employées à temps plein a légèrement augmenté depuis 2013. Pour les groupes qui ont un fort attachement au marché du travail, la proportion de personnes employées à temps plein, exclusion faite du taux de chômage, est un aspect important permettant de mesurer le niveau de réussite.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

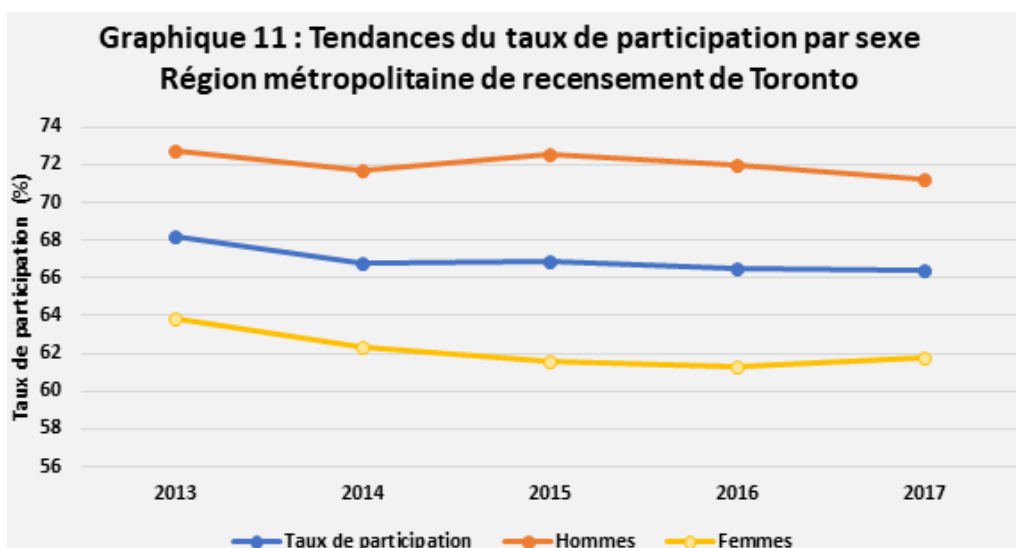
## Taux de participation

Le graphique 10 ci-dessous illustre l'évolution du taux de participation à la vie active des personnes de plus de 15 ans dans quatre niveaux géographiques au cours des cinq dernières années. En analysant les données de l'enquête sur la population active, il semblerait que le taux de participation dans la région métropolitaine de recensement de Toronto était le plus élevé, et ce, toutes années confondues.



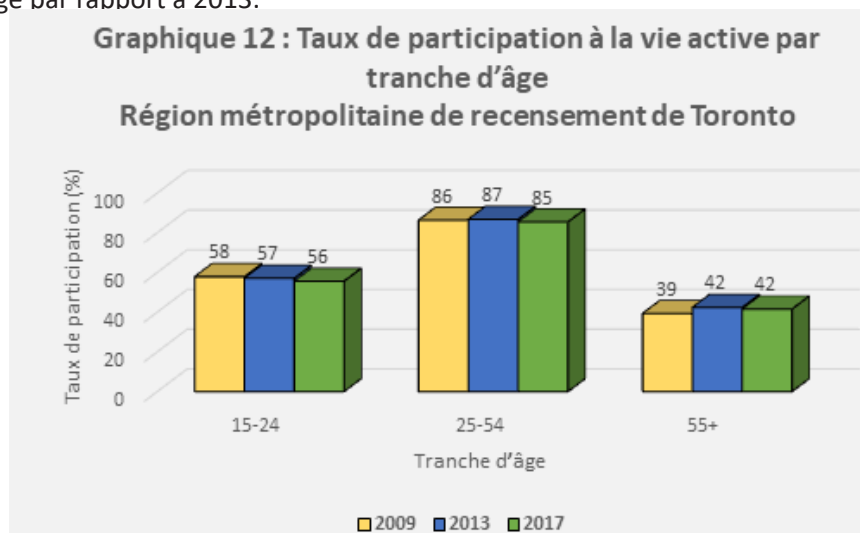
Source: Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.

Il semblerait que le vieillissement de la population active ait un certain impact compte tenu de la tendance baissière du taux de participation au marché du travail. Selon un récent rapport de Statistique Canada<sup>23</sup>, d'autres facteurs tels que l'éducation et les responsabilités familiales peuvent également influencer sur le taux de participation. En outre, l'augmentation de la scolarité parmi les populations plus jeunes pourrait avoir un impact négatif puisque les étudiants participent moins à la vie active que les non-étudiants. L'état civil et la présence d'enfants peuvent également avoir une incidence sur la participation au marché du travail. En 2017, le taux de participation à la vie active à Toronto<sup>24</sup> était de 65,16 %, par rapport à 67,05 % en 2013. Ce pourcentage était supérieur au taux de participation provincial, mais inférieur à celui de la région métropolitaine de recensement de Toronto et à celui du Canada.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

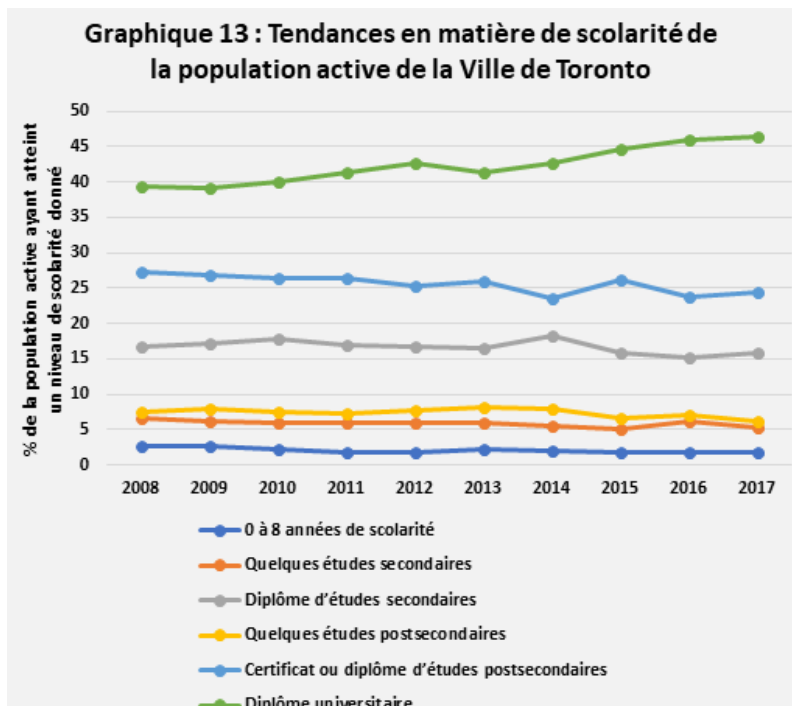
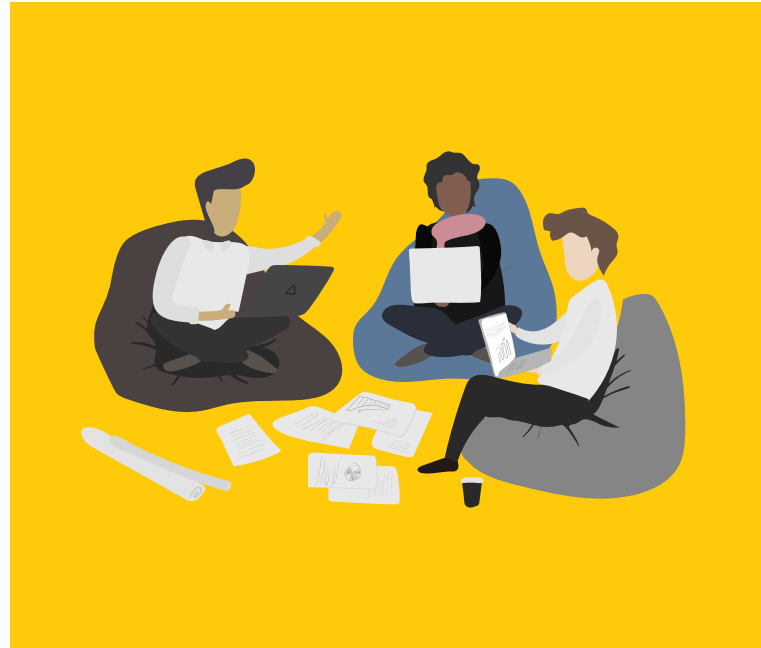
Comme l'illustre le graphique 11, le taux de participation au marché du travail a diminué de façon constante pour les deux sexes au cours des cinq dernières années dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. En 2017, le taux de participation de toute la population en âge de travailler était de 66,4 % dans la région métropolitaine de recensement de Toronto, soit une baisse de 1,8 point de pourcentage par rapport à 2013. Le taux de participation était de 71 % pour les hommes et de 62 % pour les femmes en 2017, soit une baisse de 2 points de pourcentage par rapport à 2013.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0096-01. Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles.

Le graphique 12 illustre le taux de participation à la vie active par tranche d'âge au cours des dix dernières années, par intervalles de cinq ans. La participation des jeunes personnes de 15 à 24 ans a diminué au fil du temps, passant de 57,8 % en 2009 à 55,5 % en 2017. Pareillement, le taux de participation à la vie active des personnes d'âges d'activité maximale (celles de 25 à 54 ans) a également diminué, passant de 86,3 % en 2009 à 85,4 % en 2017. Le niveau croissant de scolarité dans la région métropolitaine de recensement de Toronto semble indiquer que plus de personnes dans cette tranche d'âge sont aux études à temps plein, ce qui a une incidence sur le taux de participation à la vie active.

À l'inverse, le taux de participation à la vie active des résidents de plus de 55 ans ne cesse d'augmenter, passant de 39,3 % en 2009 à 41,5 % en 2017. Cela donne à croire que les travailleurs plus âgés représentent actuellement une grande partie de la population en âge de travailler au Canada. Selon un récent rapport de Statistique Canada<sup>25</sup>, les Canadiens de plus de 55 ans représentaient 36 % de la population en âge de travailler (personnes de plus de 15 ans) en 2016, soit une hausse par rapport à 30 % en 2007, et un niveau nettement supérieur à la moyenne de 25 % enregistrée pendant les années 1990. Selon cette même étude, les facteurs qui ont mené à la hausse du taux de participation chez les travailleurs plus âgés sont la hausse du niveau de scolarité, une meilleure santé, la présence d'enfants dans le ménage, des niveaux de prospérité moins élevés (en raison de la baisse des taux de rendement des actifs ou d'une dette croissante), ou tout simplement, d'occasions d'emploi meilleures et plus nombreuses.



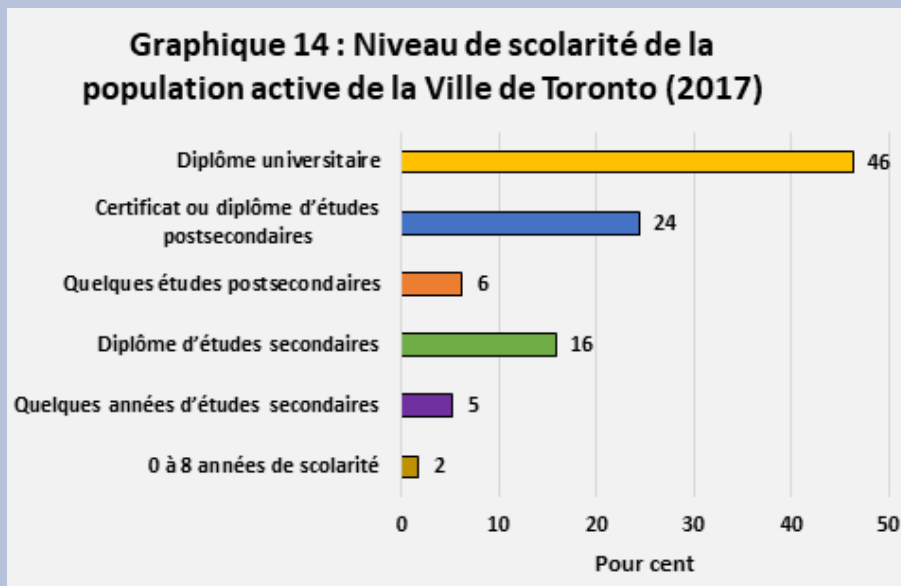
Source : Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.

## La population active selon le niveau d'éducation

Le niveau de scolarité de la population active peut grandement influencer sur l'état du marché du travail d'une économie particulière. Le graphique 13 ci-dessous illustre la tendance du niveau de scolarité de la population active à Toronto au cours des dix dernières années. Les données révèlent que le niveau de scolarité de la population active de Toronto n'a cessé d'augmenter au cours de cette période. Depuis 2008, la population active de Toronto est largement composée de personnes détenant un certificat ou un diplôme postsecondaire par rapport à toutes les autres grandes catégories de scolarité.

Entre 2008 et 2017, la part de la population active détenant un diplôme universitaire a progressé de manière constante, passant de 39 % en 2008 à 46 % en 2017. Au cours de cette même période, la part des personnes ayant atteint d'autres niveaux de scolarité a diminué d'environ 2 points de pourcentage.

Le graphique 14 ci-dessous illustre le niveau de scolarité de la population active de Toronto en 2017. Les personnes ayant un diplôme universitaire ou un certificat ou un diplôme postsecondaire représentaient 70 % de la population active.

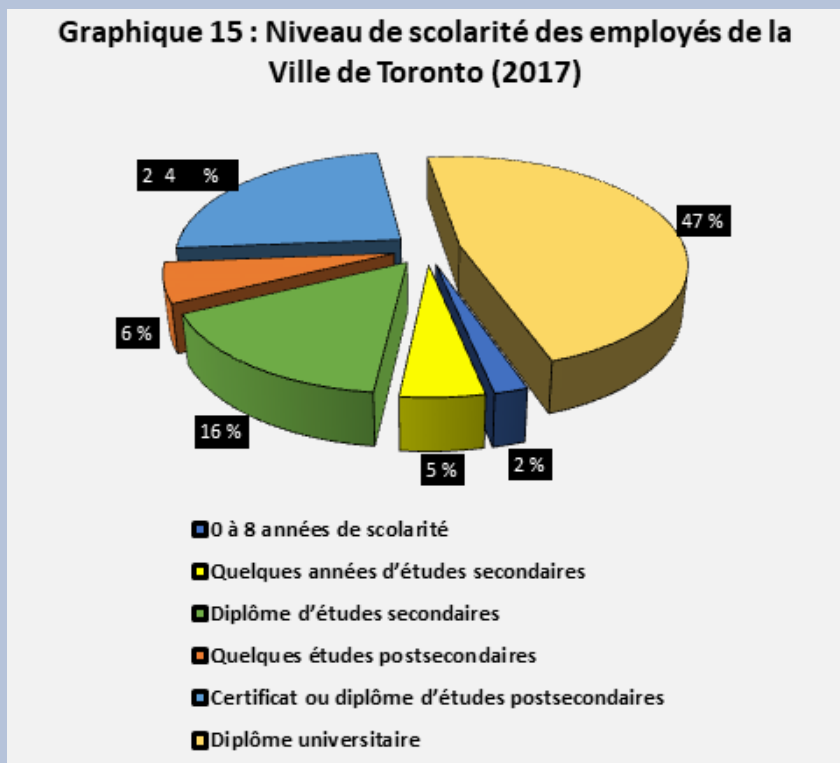


Source: Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.

## Le taux d'emploi selon le niveau d'éducation

En général, les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé ont de meilleures perspectives d'emploi. Le graphique 15 ci-dessous illustre le niveau de scolarité des employés habitant Toronto en 2017.

L'analyse des données de l'enquête sur la population active (EPA) révèle que 71 % de tous les employés de Toronto en 2017 détenaient soit un diplôme universitaire ou un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Seulement 2 % des personnes employées n'avaient pas terminé leurs études secondaires.



Source : Ville de Toronto, résumé de l'enquête sur la population active.



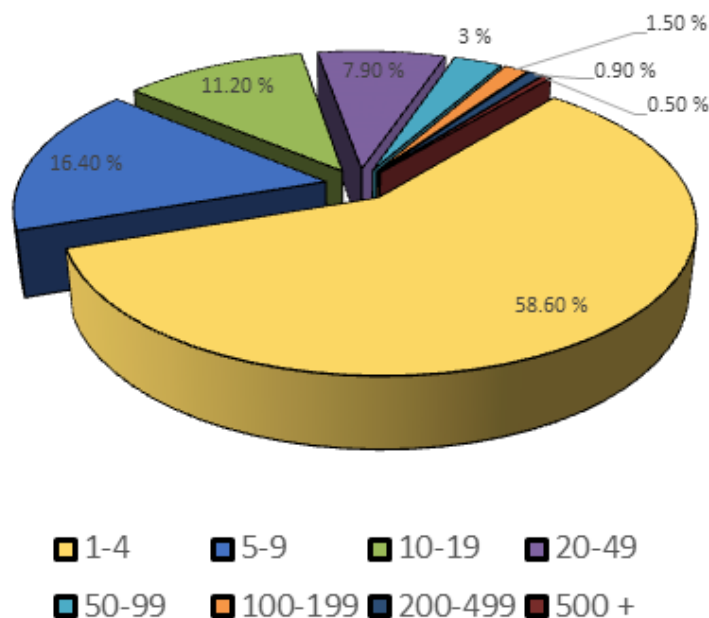
# Caractéristiques des employeurs

## Nombre d'entreprises canadiennes

Statistique Canada<sup>26</sup> calcule le nombre d'entreprises exploitées activement par secteur d'activité et par nombre d'employés pour le Canada, les provinces et les territoires. Le calcul se fait à partir de données tirées du registre des entreprises, à savoir la liste des entreprises canadiennes compilée par Statistique Canada. Le calcul est basé sur le concept statistique que l'on nomme « emplacement ». Cela signifie que chaque « emplacement d'utilisation » est compté séparément, y compris lorsqu'une entreprise détient plusieurs « emplacements ». Il existe deux catégories générales de classification sectorielle : la catégorie « répertoriée », qui donne les catégories existantes pour les entreprises ayant reçu un code du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), et la catégorie « non répertoriée » pour les entreprises qui n'ont pas reçu un tel code.

En juin 2018, on comptait un total de 106 274 entreprises avec des employés dans la Ville de Toronto. 93 581 d'entre elles étaient classifiées comme ayant des employés tandis que les autres n'étaient pas classifiées. Au cours de la même période, on comptait un total de 300 298 entreprises sans employés, dont 248 721 étaient classifiées.

**Graphique 16 : Proportion des entreprises de la Ville de Toronto selon leur taille (juin 2018)**



Source: Statistique Canada, nombre d'entreprises canadiennes.

Le graphique 16 illustre les entreprises de Toronto classifiées par taille en date de juin 2018. Les petites entreprises (1 à 4 employés) continuaient de représenter la plus grande part (58,6 %) des entreprises ayant des employés. Bien que les entreprises comportant plus de 500 employés représentaient la plus petite part du nombre total d'entreprises (0,5 %), d'après le tableau 1 ci-dessous, entre juin 2017 et juin 2018, le nombre d'entreprises de cette taille a connu la plus forte croissance (10,3 %). En chiffres absolus, cependant, c'est le nombre de petites entreprises (1 à 4 employés) qui a le plus augmenté (625 entreprises).

**Tableau 1 : Évolution du nombre d'entreprises<sup>27</sup> selon le nombre d'employés, Toronto 2017-2018**

Nombre d'employés/ Taille de l'entreprise	Juin 2017	Juin 2018	Variation en % (2017-2018)
1-4	54 229	54 854	1,2
5-9	15 337	15 337	0,0
10-19	10 047	10 522	4,7
20-49	7 380	7 439	0,8
50-99	2 867	2 800	-2,3
100-199	1 340	1 361	1,6
200-499	802	827	3,1
500 +	400	441	10,3
<b>Total</b>	<b>92 402</b>	<b>93 581</b>	<b>1,3</b>

Source : Statistique Canada, nombre d'entreprises canadiennes.

Le tableau 2 ci-dessous illustre le nombre d'entreprises par industrie et par nombre d'employés à Toronto en juin 2018. Il énumère les entreprises répertoriées qui ont des employés.

**Tableau 2 : Nombre d'entreprises selon le secteur et le nombre d'employés, juin 2018**

	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	Plus de 500
Services professionnels, scientifiques et techniques	17 964	13 579	1 830	1 173	812	312	152	74	32
Soins de santé et aide sociale	10 680	6 846	1 752	1 080	583	191	114	74	40
Commerce de détail	9 847	4 288	2 352	1 724	883	385	141	71	3
Autres services (sauf la fonction publique)	8 835	5 950	1 482	730	444	125	64	30	10
Hébergement et services de restauration	6 903	1 928	1 615	1 471	1 386	360	109	29	5
Construction	6 460	4 194	1 101	577	362	128	62	27	9
Services immobiliers et services de location et de crédit-bail	5 633	4 027	672	473	256	123	50	18	14
Finances et assurance	4 742	2 436	718	701	472	184	96	76	59
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4 374	2 200	786	514	408	181	138	105	42
Commerce de gros	4 307	2 063	931	617	431	154	64	33	14
Secteur manufacturier	3 602	1 300	755	580	500	241	124	83	19
Secteur de l'information et secteur culturel	2 903	1 734	450	256	214	119	71	36	23

<b>Transport et entreposage</b>	2 806	2 259	211	129	104	51	28	13	11
<b>Arts, spectacles et loisirs</b>	1 509	928	193	128	162	35	28	23	12
Services éducatifs	1 459	618	279	214	195	86	27	26	14
<b>Gestion de sociétés et d'entreprises</b>	935	289	128	106	151	78	49	59	75
<b>Fonction publique</b>	298	35	16	22	44	42	42	46	51
<b>Mines, carrières et extraction de pétrole et de gaz</b>	162	91	39	10	15	2	0	1	4
<b>Agriculture, foresterie, chasse et pêche</b>	97	62	19	8	6	1	0	1	0
<b>Services aux collectivités</b>	65	27	8	9	11	2	2	2	4
<b>Total</b>	<b>93 581</b>	<b>54 854</b>	<b>15 337</b>	<b>10 522</b>	<b>7 439</b>	<b>2 800</b>	<b>1 361</b>	<b>827</b>	<b>441</b>

Source : Statistique Canada, nombre d'entreprises canadiennes.

Les 10 principaux secteurs avec la plus forte proportion d'entreprises ayant des employés en juin 2018 sont les suivants :

1. Services professionnels, scientifiques et techniques (19,2 %)
2. Soins de santé et aide sociale (11,4 %)
3. Commerce de détail (10,5 %)
4. Autres services (sauf la fonction publique) (9,4 %)
5. Services d'hébergement et de restauration (7,4 %)
6. Construction (6,9 %)
7. Services immobiliers et services de location et de crédit-bail (6 %)
8. Finances et assurance (5,1 %)
9. Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (4,7 %)
10. Commerce de gros (4,6 %)

Le tableau ci-dessous illustre la variation en pourcentage du nombre d'entreprises selon les différents secteurs d'activité à Toronto, entre juin 2017 et juin 2018. L'analyse ne comprend que les secteurs qui comptent des employés.

Le tableau 3 illustre la variation du nombre d'entreprises avec des employés selon les différents secteurs entre juin 2017 et juin 2018.

**Tableau 3 : Évolution du nombre d'entreprises selon le secteur, Toronto 2017-2018**

	Total, avec des employés Juin 2017	Total, avec des employés Juin 2018	Évolution du nombre d'entreprises
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	92	97	5
Mines, carrières et extraction de pétrole et de gaz	164	162	-2
Services aux collectivités	68	65	-3
Construction	6 212	6 460	248
Secteur manufacturier	3 657	3 602	-55
Commerce de gros	4 343	4 307	-36
Commerce de détail	9 890	9 847	-43
Transport et entreposage	2 690	2 806	116
Secteur de l'information et secteur culturel	2 597	2 903	306
Finances et assurance	4 723	4 742	19
Services immobiliers et services de location et de crédit-bail	5 588	5 633	45
Services professionnels, scientifiques et techniques	17 389	17 964	575
Gestion de sociétés et d'entreprises	827	935	108
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4 396	4 374	-22
Services éducatifs	1 432	1 459	27
Soins de santé et aide sociale	10 584	10 680	96
Arts, spectacles et loisirs	1 452	1 509	57
Hébergement et services de restauration	6 925	6 903	-22
Autres services (sauf la fonction publique)	9 059	8 835	-224
Fonction publique	314	298	-16

Source : Statistique Canada, nombre d'entreprises canadiennes.

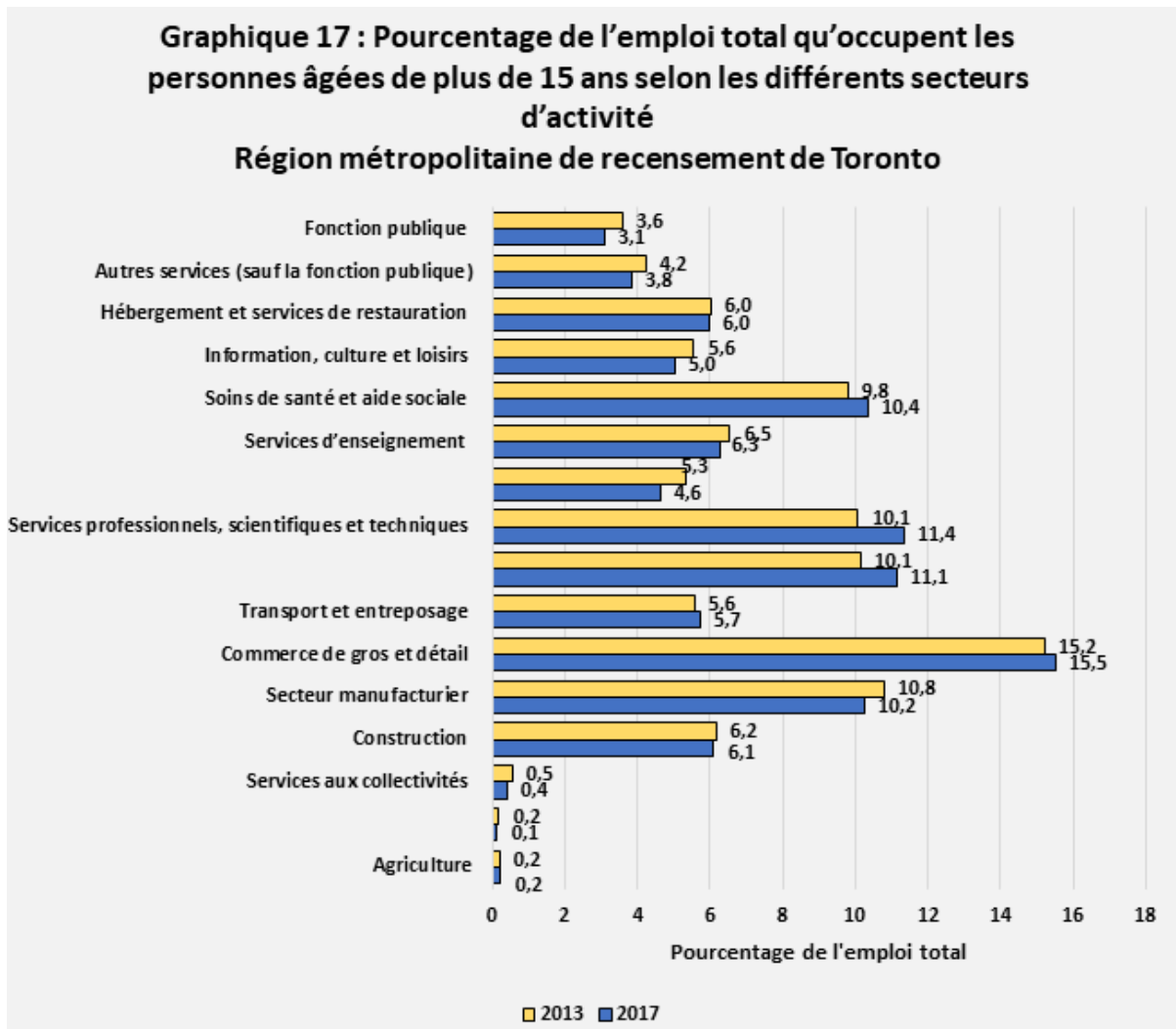
Selon le tableau 3, les dix principaux secteurs ayant connu la plus forte augmentation du nombre d'entreprises entre juin 2017 et juin 2018 étaient les suivants :

1. Services professionnels, scientifiques et techniques
2. Secteur de l'information et secteur culturel
3. Construction
4. Transport et entreposage
5. Gestion de sociétés et d'entreprises
6. Soins de santé et aide sociale
7. Arts, spectacles et loisirs
8. Services immobiliers et services de location et de crédit-bail
9. Services d'enseignement
10. Finances et assurance



## Ventilation des emplois par secteur

Le graphique 17 ci-dessous illustre le pourcentage total de l'emploi des différents secteurs d'activité de la région métropolitaine de recensement de Toronto. Cette analyse pourrait, dans une certaine mesure, jeter un peu de lumière sur l'importance de chaque secteur en ce qui a trait à la création d'emplois et sur le fait de savoir si un secteur particulier est en essor ou en régression.



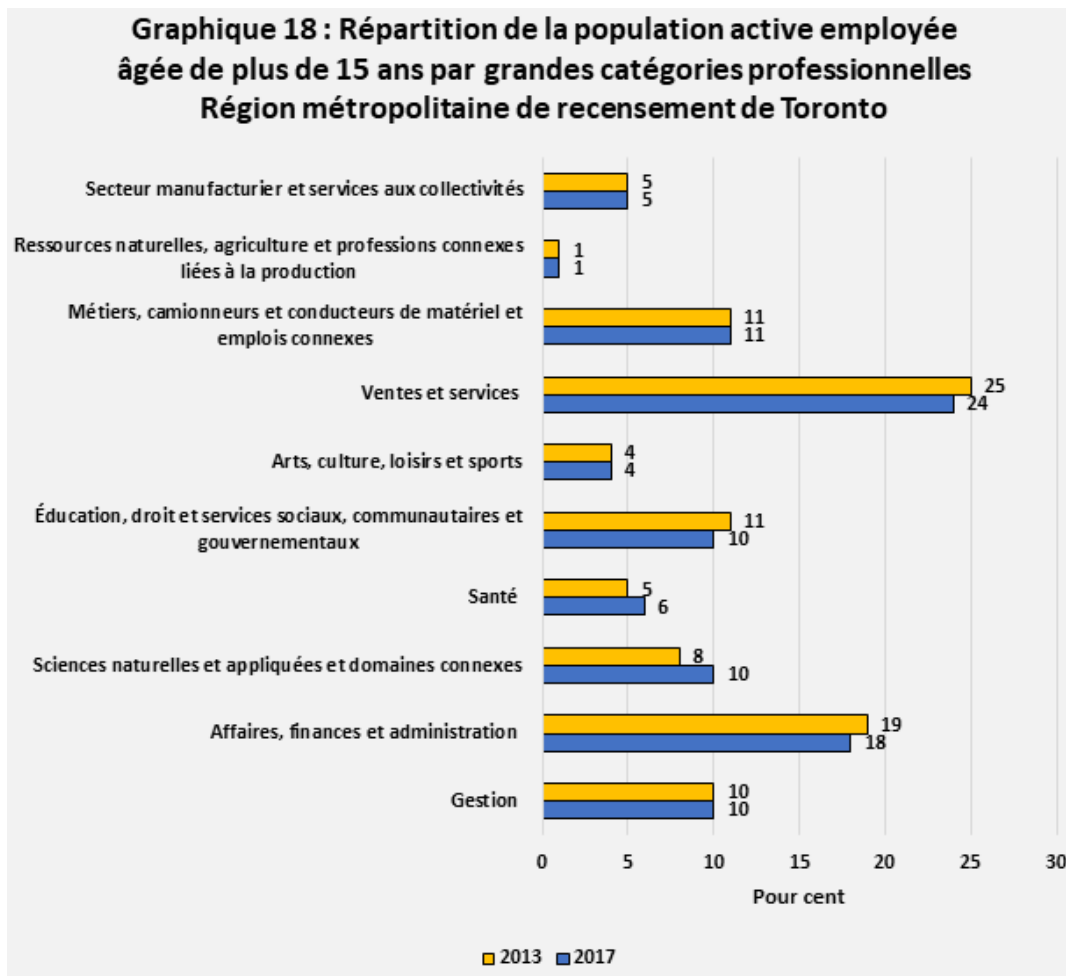
La région métropolitaine de recensement de Toronto continue d'avoir une économie axée sur les services, avec 83 % des emplois dans ce secteur par rapport à 17 % pour celui de la production de biens.

La majorité des emplois de la région métropolitaine de recensement de Toronto étaient dans les cinq secteurs suivants :

1. Commerce de gros et détail (15,5 %)
2. Services professionnels, scientifiques et techniques (11,4 %)
3. Finances, assurance, services immobiliers, location et crédit-bail (11,1 %)
4. Soins de santé et aide sociale (10,4 %)
5. Secteur manufacturier (10,2 %)

## Ventilation des emplois par profession

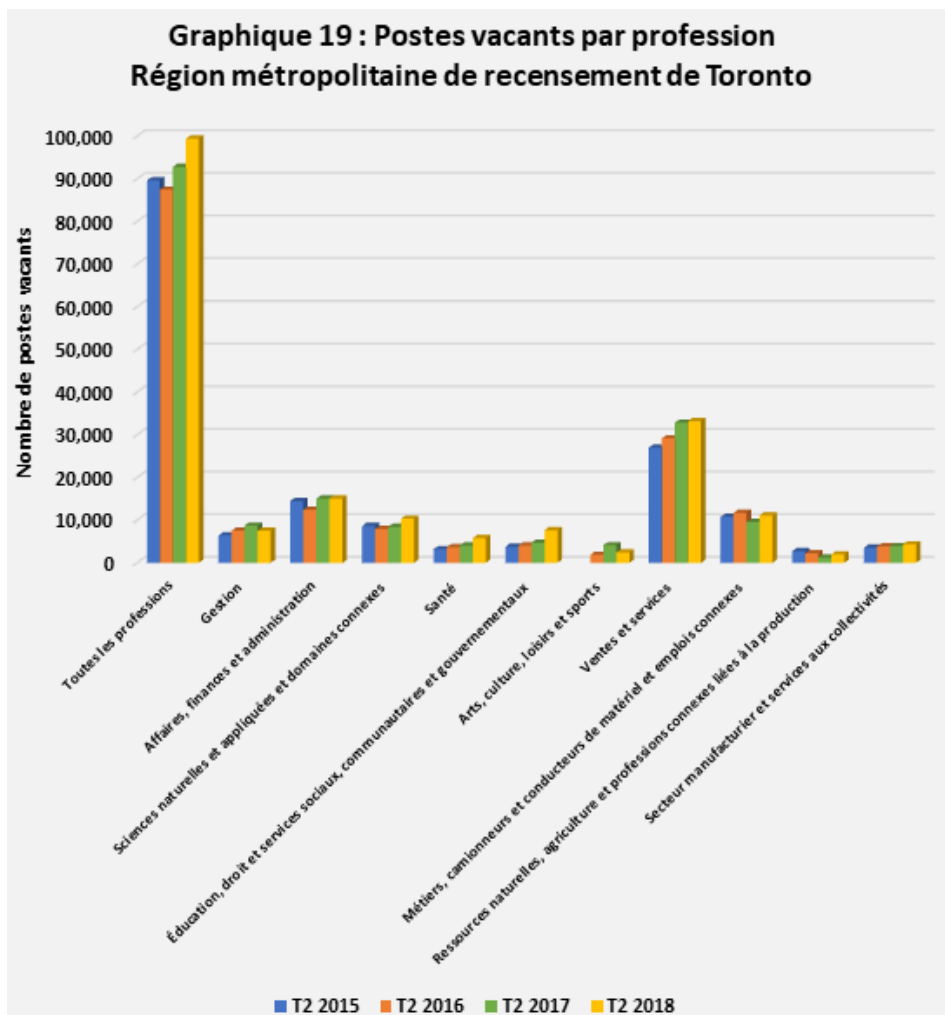
Le graphique 18 illustre la répartition de la population active employée de plus de 15 ans par grandes catégories professionnelles dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. La part de l'emploi par catégorie professionnelle est demeurée relativement stable au cours des cinq dernières années. En 2017, le principal secteur d'activité parmi les employés de la région métropolitaine de recensement de Toronto était celui de la vente et du service (24 %), suivi par ceux des affaires, des finances et de l'administration (18 %) et par ceux des métiers, du transport, de la machinerie et des professions connexes (11 %).



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0314-01. Emploi selon les régions métropolitaines de recensement et la profession, données annuelles (x 1 000).

## Offres d'emploi par profession

Le graphique 19 ci-dessous illustre les postes vacants par profession dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. L'information provient de l'enquête trimestrielle sur les postes vacants et sur les salaires (EPVS) au fil du temps. Il y avait 99 415 postes vacants dans la région métropolitaine de recensement de Toronto au deuxième trimestre de 2018, une hausse de 6 645 (7 %) par rapport au deuxième trimestre de 2017. L'augmentation était de 11 % par rapport au deuxième trimestre de 2015.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01. Postes vacants et salaire horaire moyen par profession (grandes catégories professionnelles), données trimestrielles et non ajustées pour la variation saisonnière.

La majorité des postes vacants en Ontario se trouvent dans la région métropolitaine de recensement de Toronto. Au deuxième trimestre de 2018, 48 % d'entre eux s'y trouvaient ainsi. Le taux de postes vacants<sup>28</sup> dans la région métropolitaine de recensement de Toronto n'a pas beaucoup changé au cours de la dernière année. Il était de 3,1 % au deuxième trimestre de 2018, soit un point de pourcentage de moins qu'à la même période en 2017.

À Toronto, le plus grand nombre de postes vacants se trouvaient dans les secteurs suivants :

- Ventes et services
- Affaires, finances et administration
- Métiers, du transport et de la machinerie et les emplois connexes

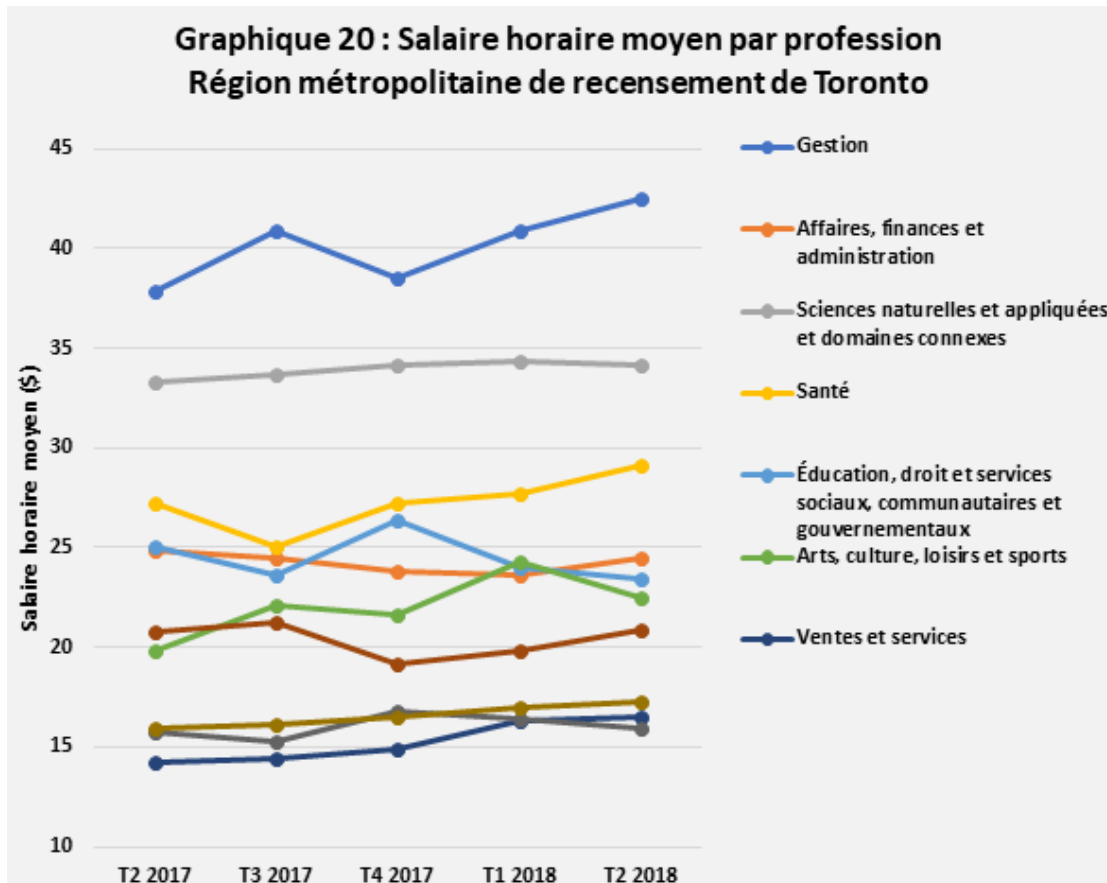
Entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2018, les secteurs qui ont enregistré une augmentation continue des postes vacants étaient les suivantes :

- Santé
- Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
- Ventes et services
- Secteur manufacturier et services aux collectivités



## Salaire horaire moyen par profession

Le graphique 20 ci-dessous illustre la tendance trimestrielle du salaire horaire moyen offert pour les postes vacants des différentes professions de la région métropolitaine de recensement de Toronto entre 2017 et 2018. Le salaire horaire moyen pour l'ensemble des professions au deuxième trimestre de 2018 était de 23,50 \$, soit une hausse de 6,6 % par rapport au salaire horaire moyen pour l'ensemble des professions au deuxième trimestre de 2017.



Source: Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01. Postes vacants et salaire horaire moyen par profession (grandes catégories professionnelles), données trimestrielles et non ajustées pour la variation saisonnière.

Au cours de la même période, cependant, certaines autres grandes catégories professionnelles ont connu des changements encore plus importants, notamment en ce qui concerne le secteur des ventes et des services (16,5 %), ceux de l'art, de la culture, du loisir et du sport (13,6 %) et celui de la gestion (12,1 %). À l'inverse, les professions qui ont connu une baisse du salaire horaire moyen offert au cours de cette période sont celles du secteur de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (-6,4 %) et celles du secteur des affaires, des finances et de l'administration (-1,6 %). L'évolution du salaire horaire moyen offert pour les postes vacants reflète plusieurs facteurs tels que la croissance des salaires et les changements constatés sur le plan du type de poste vacant par profession et par secteur, ainsi qu'entre les emplois à temps partiel et à temps plein.

# Analyse des données relatives au programme Emploi Ontario

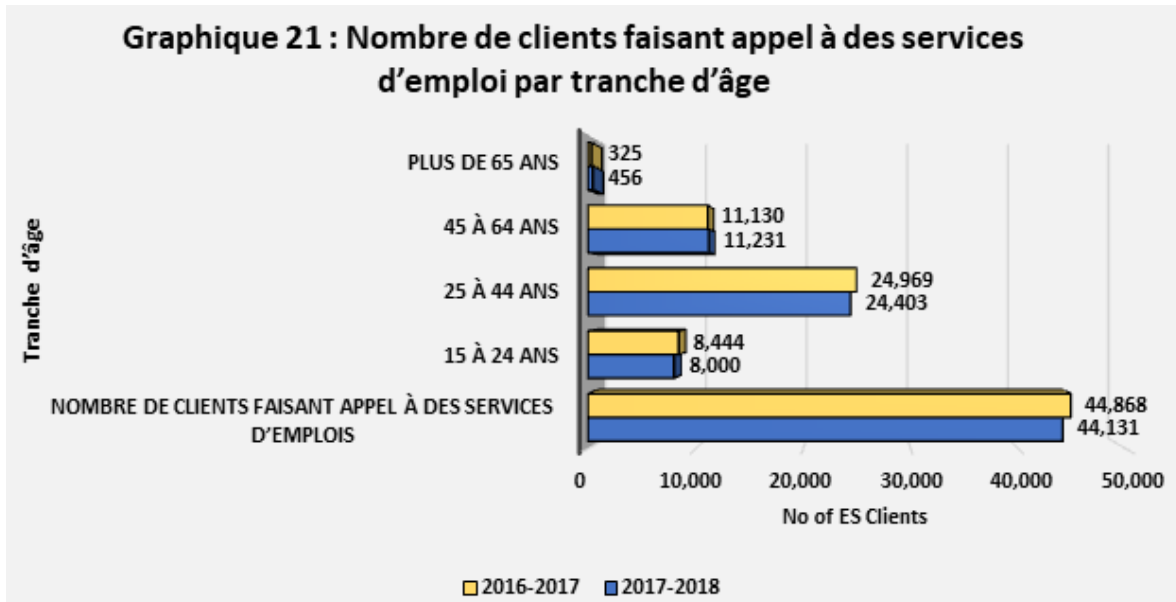
Cette analyse est fondée sur des données compilées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités qui ont été présentées à la Commission de planification de la main-d'œuvre et aux comités locaux chargés de la planification de l'emploi en Ontario. Les données statistiques portent sur les programmes d'apprentis, les services d'emploi, l'alphabétisation et l'acquisition de compétences de base, les programmes « deuxième carrière », les programmes d'accès à l'emploi pour les jeunes, les clients d'Emploi Ontario et sur la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.

Les données publiées donnent une idée générale du type de clients qui participent à ces programmes, de leur situation démographique, de leur niveau de scolarité au moment de l'admission et de leurs perspectives à l'issue de ces programmes. Une analyse approfondie de ces aspects a été menée pour l'année 2017-2018 à l'égard des sept programmes offerts à Toronto, y compris, à l'occasion, des comparaisons statistiques avec les données recueillies au cours de la période précédente.



## Services d'emploi

Les services d'emploi sont l'un des principaux programmes d'emploi et de formation offerts par Emploi Ontario. Il s'agit d'un réseau de fournisseurs de services tiers qui offrent des services d'orientation professionnelle et de soutien pour aider les personnes d'une collectivité à trouver un emploi durable. Les particuliers peuvent se renseigner sur les services d'emploi et de formation en visitant un fournisseur de services d'Emploi Ontario.

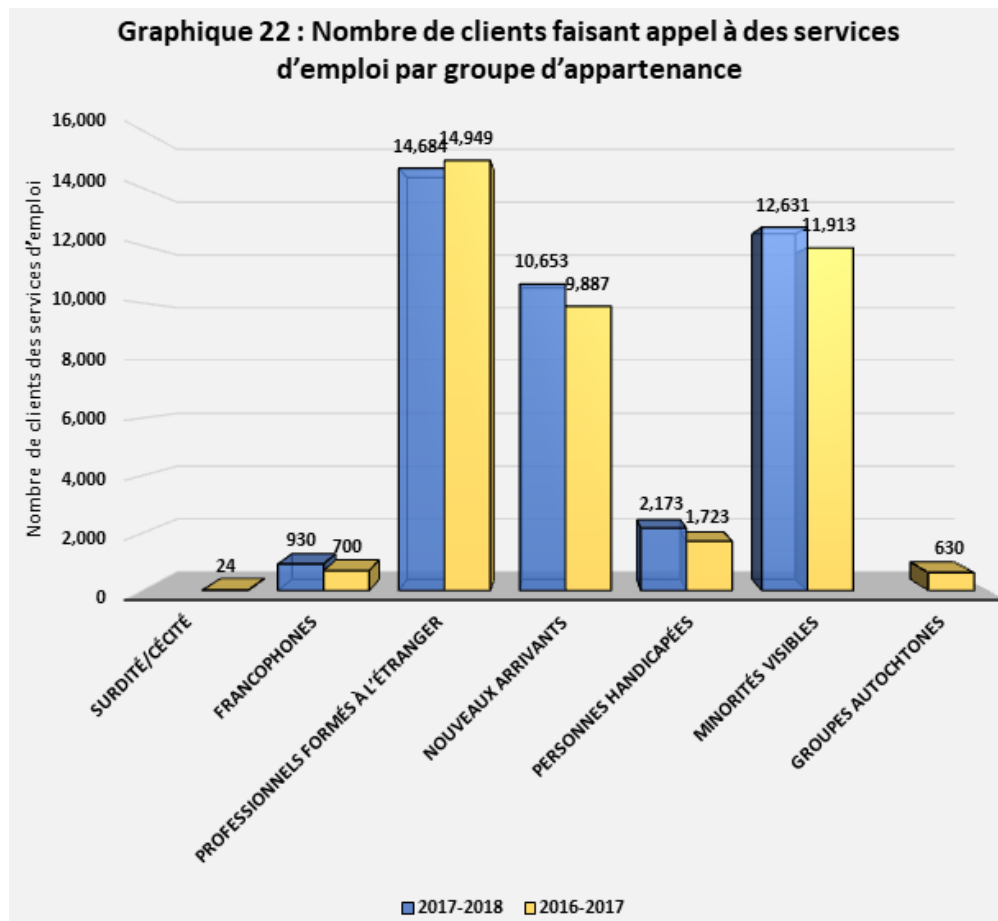


163 844 Torontois ont fait appel aux services d'Emploi Ontario au cours de l'année 2017-2018. Cela représente une baisse de 20 % par rapport aux périodes précédentes. Le nombre de clients faisant appel à des services assistés a diminué de 2 %, tandis que le nombre de clients faisant appel à des services non assistés a chuté de 5 %. Cela reflète la tendance baissière actuelle du taux de chômage au sein de la population active.



Le graphique 21 illustre l'évolution du nombre de clients ayant fait appel à des services d'emploi assistés entre 2016 et 2018 par tranche d'âge. Les données révèlent qu'au cours de cette période, l'utilisation des centres d'emploi par les jeunes de 15 ans à 24 ans et par les personnes d'âges d'activité maximale (entre 25 et 44 ans) a diminué de 5 % et de 2 %, respectivement. Ces données sont conformes à celles de l'enquête sur la population active de Toronto, qui indiquent une certaine diminution du taux de chômage chez les jeunes au cours de l'année dernière. Cela pourrait également signifier que les jeunes ont tendance à compter davantage sur les plateformes numériques comme ressource pour participer au marché du travail ou, tout simplement, qu'ils ne sont pas au courant des programmes de services d'emploi qui sont offerts. Le nombre de clients de plus de 65 ans a augmenté de 40 %, ce qui représente une hausse importante.

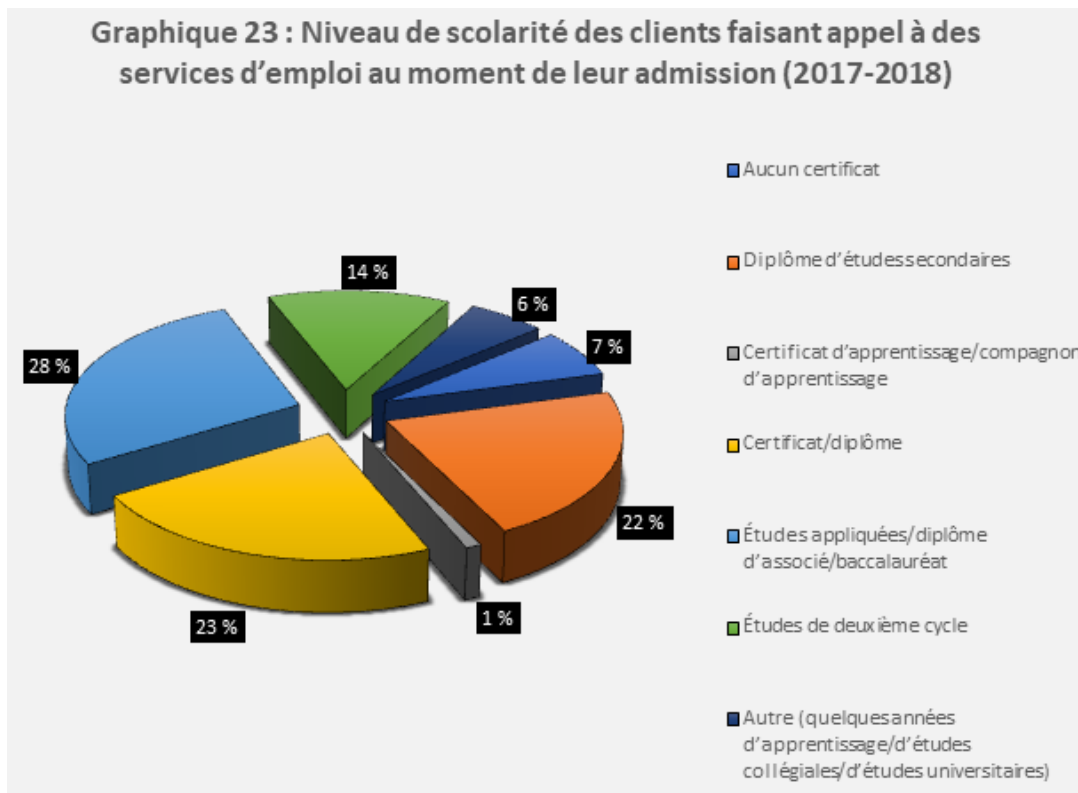
La répartition entre hommes et femmes pour les clients faisant appel à des services d'emploi était pratiquement la même pour 2017-2018 que pour la période précédente. Les clientes continuent d'en être les principales utilisatrices.



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Le graphique 22 illustre le nombre de clients selon divers groupes d'appartenance. Bien que l'on constate une baisse générale du nombre de clients ayant fait appel à des services d'emploi en 2017-2018, leur analyse selon leur groupe d'appartenance révèle une augmentation du nombre de clients francophones (33 %), de clients handicapés (26 %), de nouveaux arrivants (8 %) et de minorités visibles (6 %). En fait, ces groupes ont plus utilisé ces services en 2017-2018 qu'au cours de la période précédente. Les professionnels formés à l'étranger ont moins fait appel à de tels services (baisse de 2 %) et aucune donnée n'a été recueillie pour la catégorie des Autochtones ni pour celles des sourds et des aveugles pour 2017-2018.

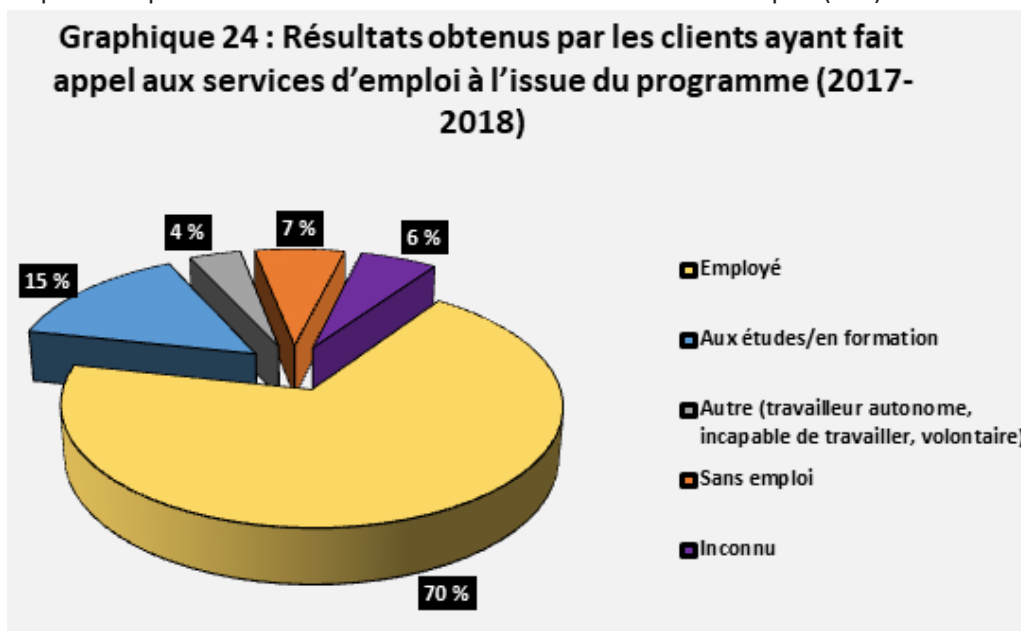
Le graphique 23 illustre le niveau de scolarité des clients ayant fait appel à des services d'emploi au moment de leur admission. La majorité détiennent des diplômes en sciences appliquées, d'études universitaires générales ou des baccalauréats (28 %); des certificats ou des diplômes (23 %); et des années d'études secondaires (22 %). Le fait qu'une grande partie des clients ait atteint un niveau de scolarité élevé s'explique par le fait qu'il s'agit de professionnels formés à l'étranger et de nouveaux arrivants.



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Compte tenu des défis qui persistent en matière d'emploi pour les personnes ayant un faible niveau de scolarité, il semblerait que les demandeurs d'emploi ayant un diplôme d'études secondaires ou moins utilisent moins les services d'emploi. C'est également ce qu'a conclu le rapport du Toronto Workforce Innovation Group intitulé « *What Would It Take* »<sup>29</sup>, qui décrit les défis auxquels font face les chômeurs de longue durée à Toronto.

Le graphique 24 illustre les résultats obtenus par les clients ayant fait appel aux services d'emploi à l'issue du programme, en 2017-2018. Les chiffres sont semblables à ceux des années précédentes. 70 % des clients ont réussi à obtenir un emploi après avoir quitté le programme et 13 % ont entamé des études ou un programme de formation. Une partie importante des clients est toutefois demeurée sans emploi (7 %).



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Voici la liste des cinq principaux secteurs dans lesquels les clients ont trouvé un emploi :

1. Services de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (704)
2. Soins de santé et aide sociale (387)
3. Services d'hébergement et de restauration (353)
4. Services professionnels, scientifiques et techniques (340)
5. Commerce de détail (335)

Voici la liste des cinq principaux emplois qu'ont trouvés les clients :

1. Représentants des ventes et autres professions vouées aux services clients et personnels (476)
2. Services de soutien et autres emplois du domaine des services (325)
3. Superviseurs du secteur de l'administration et des finances et occupations administratives (314)
4. Services de soutien administratif (280)
5. Travailleurs en traitement, en fabrication et en services publics (230)

Le chiffre présenté à côté de chaque secteur et de chaque profession représente le nombre de clients employés à l'issue du programme. Les données portant sur la profession et sur le secteur ont été regroupées au niveau des codes à deux chiffres de la classification nationale des professions (CNP) et du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Il semblerait que les cinq principales professions qui emploient des personnes sont également les quatre principales qui les licencient, et ce, selon le même ordre. Cela signifie que les personnes ayant déjà travaillé dans une certaine profession chercheront et trouveront un emploi dans cette même profession.

## Apprentissages

Les programmes d'apprentissage permettent d'avoir une carrière enrichissante dans les métiers et ils sont généralement d'une durée de deux à cinq ans. L'âge moyen des inscriptions pour 2017-2018 était de 27 ans, les hommes représentaient 84 % des inscriptions, 96 % des clients avaient entre 15 et 44 ans, et la plupart d'entre eux avaient terminé leurs études secondaires.

Au cours de l'année 2017-2018, le nombre de nouvelles inscriptions, d'apprentis actifs et de certificats d'apprentissage émis a diminué de 1,5 %, de 0,5 % et de 12 % respectivement, par rapport à la période précédente. Compte tenu de la politique mise en œuvre récemment visant à augmenter le nombre d'apprentis à Toronto, les chiffres semblent indiquer qu'elle ne s'est pas encore traduite par une participation active. On a constaté, cependant, une augmentation importante de 42 % du nombre de personnes inscrites à une formation par module. On entend par là une formation en milieu de travail où l'apprenti est accrédité à chaque étape. La formation est dispensée pour répondre aux besoins en matière de compétences et aux problèmes de santé et de sécurité, principalement dans les secteurs minier et forestier, ainsi que dans les activités liées au grutage et à l'entretien de véhicules utilitaires.

Le tableau 4 ci-dessous illustre la liste des 10 principales nouvelles inscriptions selon les métiers. Les données semblent indiquer que bien qu'il n'y ait pas eu de grands changements à l'égard des quatre premiers types de métiers, certains nouveaux métiers se sont ajoutés à la liste en 2017-2018. Citons comme exemple les mécaniciens de chantier, les techniciens de camions et d'autocars, les techniciens du verre et du métal architecturaux et les travailleurs du fer structural et ornemental.

**Tableau 4 : Liste des 10 principales nouvelles inscriptions dans les métiers**

2017-2018	2016-2017
Électricien – construction et entretien	Électricien – construction et entretien
Technicien d'entretien automobile	Technicien d'entretien automobile
Plombier	Plombier
Coiffeur	Coiffeur
Ferblantier	Spécialiste du développement de l'enfant
Mécanicien de chantier	Ferblantier
Spécialiste du développement de l'enfant	Mécanicien de chantier
Techniciens de camions et d'autocars	Cuisiniers
Techniciens du verre et du métal architecturaux	Techniciens de lignes électriques
Travailleurs du fer structural et ornemental	Manœuvres en construction

Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

## Deuxième carrière

Le programme « deuxième carrière » permet aux travailleurs licenciés d'accéder à une formation professionnelle pour les aider à trouver un emploi à forte demande de main-d'œuvre en Ontario. Il s'agit d'une subvention où les frais sont partagés sur la base des besoins et il est également possible d'obtenir une aide financière pour les frais de scolarité, les livres, le transport ainsi qu'une allocation de subsistance de base.

En 2017-2018, le nombre de clients qui participaient au programme « deuxième carrière » était de 1 055, soit une baisse de 32 % par rapport à la période précédente. 97 % de ces clients relèvent de la tranche d'âge entre 25 et 64 ans.

**Tableau 5 : Dix principaux programmes de formation à Toronto**

2017-2018	2016-2017
Commis à la comptabilité et personnel connexe	Commis à la comptabilité et personnel connexe
Techniciens de réseau informatique	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
Éducateurs/éducatrices en petite enfance et assistant(e)s	Intervenant(e)s en soutien à domicile, aides ménagers/ménagères et personnel connexe
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	Techniciens de réseau informatique
Camionneurs	Éducateurs/éducatrices en petite enfance et assistant(e)s
Adjoints administratifs/adjointes administratives	Adjoints administratifs/adjointes administratives
Intervenant(e)s en soutien à domicile, aides ménagers/ménagères et personnel connexe	Camionneurs
Techniciens/techniciennes juridiques et emplois connexes	Techniciens/techniciennes juridiques et emplois connexes
Massothérapeutes	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et emplois connexes
Teneurs/teneuses de livre ou techniciens/techniciennes comptables	Massothérapeutes
Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et emplois connexes	Administration des bureaux locaux

Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Le tableau cinq illustre les dix principaux choix en matière de formation professionnelle de « deuxième carrière » à Toronto. La formation pour les postes de commis à la comptabilité et le personnel connexe figurait en tête de liste pour 2017-2018 ainsi que pour la période précédente. La liste de 2017-2018 comprend des programmes de formation pour certains nouveaux métiers, tandis que d'autres n'y figurent plus.



## Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

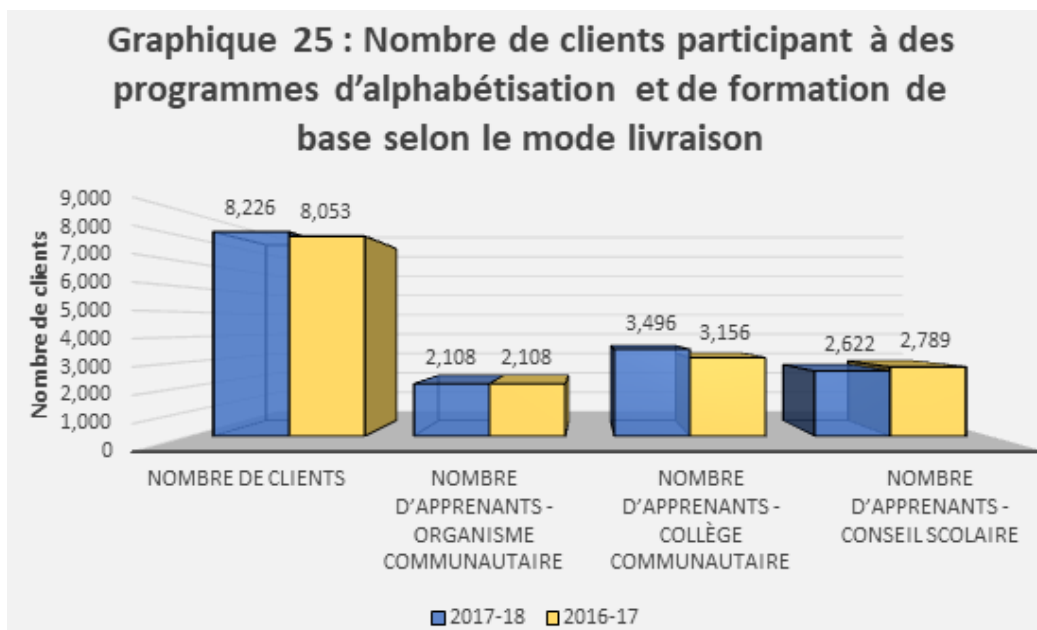
La subvention Canada-Ontario pour l'emploi permet aux employeurs d'investir dans leur main-d'œuvre. Elle offre un soutien financier aux employeurs afin de leur permettre d'offrir des programmes de formation à leurs employés. La subvention est offerte aux petites, moyennes et grandes entreprises avec pour objectif d'offrir une formation à court terme aux nouveaux employés et aux employés existants.

En 2017-2018, 598 employeurs ont profité de la subvention Canada-Ontario pour l'emploi, soit une baisse de 22 % par rapport à la période précédente. Parmi les bénéficiaires de la subvention, 81,6 % des employeurs comptaient moins de 150 employés, 9 % comptaient entre 151 et 500 employés, et 9 % comptaient plus de 500 employés.

À la fin du programme de formation, la productivité de 93 % des personnes en formation avait augmenté et les programmes de formation répondaient à 97 % des besoins de la main-d'œuvre. La majorité des personnes en formation détenaient un diplôme en sciences appliquées, un diplôme d'études universitaires générales ou un baccalauréat, et 88 % avaient entre 25 et 64 ans, 11 % avaient entre 15 et 24 ans, et seulement 1 % avaient plus de 64 ans.

## Programme d'alphabétisation et de formation de base

Ce programme<sup>30</sup> vise principalement les apprenants adultes dont les compétences ne répondent pas aux attentes du curriculum de 12<sup>e</sup> année de la province de l'Ontario. Il a pour objectif de les aider à améliorer leurs compétences en littératie et en numératie afin qu'ils puissent trouver un emploi, un programme d'apprentissage postsecondaire, des crédits d'études secondaires et leur indépendance. Le programme est offert dans les collèges, les conseils scolaires et les organismes communautaires.

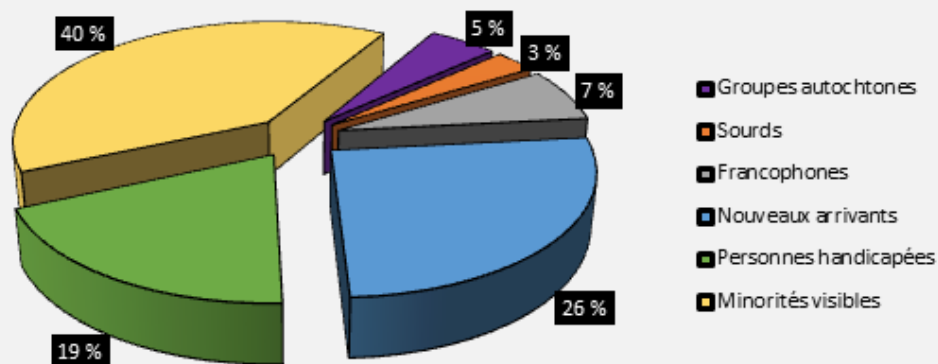


Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Le nombre de clients qui participent au programme d'alphabétisation et de formation de base comprend des apprenants en personne et des apprenants par Internet qui sont nouveaux ou qui poursuivent des programmes commencés au cours d'années précédentes. Le nombre de clients ayant participé à ces programmes a augmenté de 2 % en 2017-2018 par rapport à la période précédente. Les organismes communautaires ont formé le même

nombre de clients qu’au cours de la période précédente. Cependant, par rapport à 2016-2017, les collèges communautaires ont desservi 11 % plus de clients et les conseils scolaires ont servi 5 % moins de clients en 2017-2018. La majorité de ces clients étaient des femmes d’âges d’activité maximale de 25 à 44 ans.

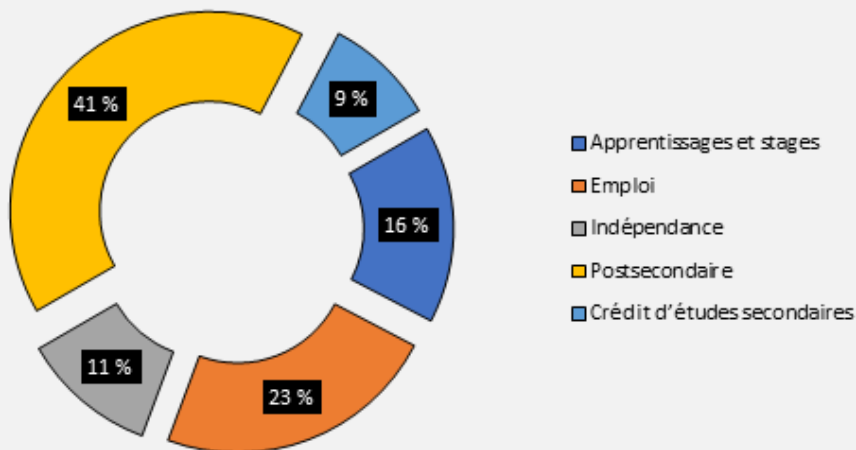
**Graphique 26 : Répartition des clients participant à des programmes d’alphabétisation et de formation de base selon le groupe d’appartenance**



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

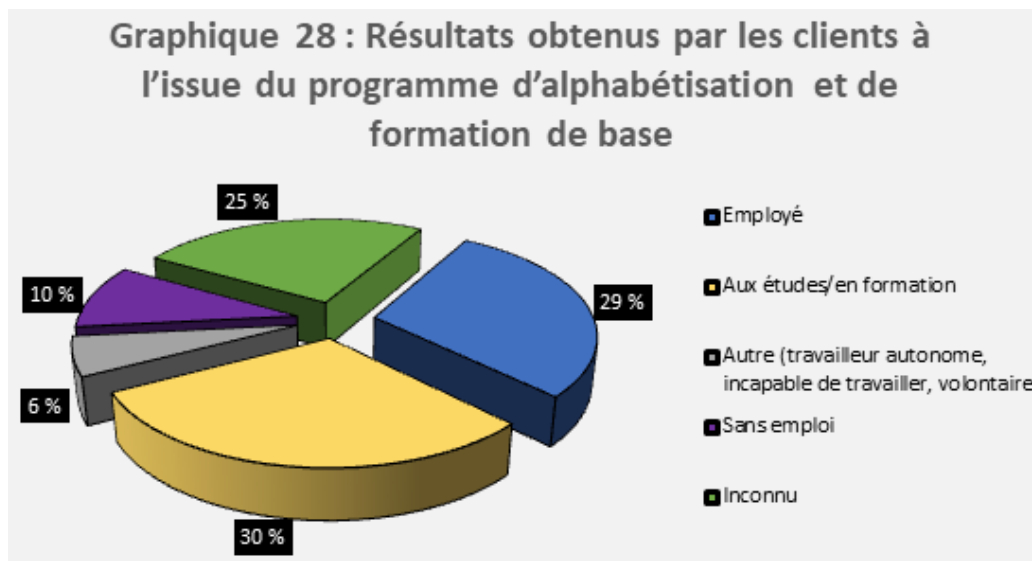
Le graphique 26 présente des statistiques sur les différents groupes d’appartenance des clients du programme d’alphabétisation et de formation de base. Ces données sont basées sur des renseignements auto-déclarés et il est possible qu’elles soient sous-déclarées. Les trois principaux groupes d’appartenance étaient les minorités visibles (40 %); les nouveaux arrivants (26 %) et les personnes handicapées (19 %).

**Graphique 27 : Objectif des apprenants qui participent au programme d’alphabétisation et de formation de base (2017-2018)**



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Le graphique 27 présente les données portant sur l'objectif des apprenants qui participent au programme d'alphabétisation et de formation de base. L'objectif<sup>31</sup> dépend de ce que l'apprenant souhaite réaliser à l'issue du programme. Il s'agit de la prochaine étape pour l'apprenant après avoir terminé le programme. L'objectif<sup>32</sup> se rapporte à la préparation requise pour quitter le programme d'alphabétisation et de formation de base avec pour but d'atteindre ledit objectif. Parmi les cinq objectifs du programme d'alphabétisation et de formation de base, l'obtention d'un diplôme postsecondaire figurait au haut de la liste (40 %), suivie par l'obtention d'un emploi (23 %), puis par l'inscription à un programme d'apprentissage (16 %).



Source: Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Emploi Ontario.

Une fois le programme terminé, une grande proportion (30 %) des clients ont entamé des programmes d'éducation et de formation et 29 % d'entre eux ont réussi à obtenir un emploi. Cependant, 25 % des clients n'ont pas partagé leur résultat à l'issue du programme.

## Subvention du programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Le programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est destiné aux jeunes de 15 à 29 ans qui font face à des obstacles multiples et complexes pour obtenir un emploi et il leur offre un soutien intensif qui va au-delà des services traditionnels de recherche d'emploi et de placement.

En 2017-2018, ce programme a servi 3 240 clients, soit une baisse de 7,5 % par rapport à la période précédente. La quote-part de la subvention par sexe était équitable. Si 60 % des jeunes participant au programme avaient terminé leurs études secondaires, un certificat d'apprentissage, un certificat ou un diplôme, 16,5 % d'entre eux n'avaient aucun certificat (niveau de scolarité inférieur à la 12<sup>e</sup> ou à la 9<sup>e</sup> année). Les minorités visibles et les nouveaux arrivants étaient les deux principaux groupes d'appartenance en 2017-2018.

## Services d'Emploi Ontario

Ce programme offre un soutien financier aux organismes qui offrent des services d'emploi aux personnes handicapées sans emploi<sup>33</sup>. Il a servi 1 931 clients en 2017-2018, soit une réduction de 5 % par rapport à la période précédente. La majorité des clients étaient des hommes d'âges d'activité maximale de 24 à 44 ans qui avaient terminé leurs études secondaires ou qui détenaient un diplôme.

# Plan d'action

Le plan d'action du Toronto Workforce Innovation Group profite de renseignements tirés des dernières 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. Nos intervenants et nos partenaires étaient impatients de discuter d'un certain nombre de problèmes locaux persistants que nous avons identifiés.

La participation au marché du travail à Toronto est un défi qui devrait se poursuivre au cours des vingt prochaines années. Puisque la main-d'œuvre plus âgée demeure plus longtemps dans la population active, moins de jeunes entre 15 et 24 ans y participent<sup>34</sup>. Ce faible taux de participation s'explique par le fait qu'un plus grand nombre de jeunes restent aux études plus longtemps<sup>35</sup>. Cependant, ce groupe démographique se sent découragé par le manque de travail qui lui convient offert et il s'agit d'une croyance généralement répandue parmi leurs pairs<sup>36</sup>. Les employeurs, les gouvernements et les éducateurs de toute la province de l'Ontario discutent sans cesse du coût de l'écart en matière de compétences. Toronto ne fait pas exception. À la lumière des changements dans l'économie de l'Ontario, les employeurs s'attendent à ce que les jeunes entrent sur le marché du travail munis de compétences plus diversifiées que les générations précédentes. Pour relever ce défi, il est recommandé que le secteur de l'éducation comprenne bien les compétences nécessaires pour prospérer à l'ère de la technologie et qu'il fournisse aux étudiants une approche fondée sur les compétences nécessaires pour l'avenir<sup>37</sup>.

Dans certains secteurs, l'insécurité économique touche la majorité des travailleurs à temps partiel et à temps plein. Les professeurs à temps plein dans les

universités canadiennes font de plus en plus face à une situation d'emploi précaire<sup>38</sup>, tandis que les travailleurs plus âgés commencent à trouver des « petits boulots » et à utiliser des plateformes numériques pour trouver du travail à la pige. Les « petits boulots » sont devenus une propre tendance à mesure qu'ont augmenté le travail temporaire et l'insécurité du revenu depuis 13 ans. Il est possible que les emplois trouvés sur des plateformes en ligne transforment l'avenir de l'emploi du Canada<sup>39</sup>. Avec 73 % de la génération du millénaire qui compte sur les « petits boulots » comme moyen de survivre dans notre climat économique, une préoccupation majeure est la volatilité des revenus, le manque d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi, le tout jumelé à un nombre croissant de travailleurs qui éprouvent des problèmes de santé mentale. La Ville de Toronto est déterminée à promouvoir une meilleure santé mentale en milieu de travail et le bien-être psychologique. Dans le cadre de notre travail avec le CTSM et avec le personnel de première ligne du groupe Emploi et Services sociaux (Toronto), nous nous engageons à prendre des mesures préventives en matière de santé psychologique des employés grâce à la prestation de programmes, de services et de politiques.

Les minorités raciales en Ontario occupent principalement des emplois à faible salaire et elles continuent de faire face à un taux de chômage plus élevé. En outre, les femmes de cette population gagnent 58 cents pour chaque dollar gagné par un homme ne faisant pas partie d'une minorité raciale<sup>40</sup>. Avec le faible niveau d'investissement dans des programmes axés sur le marché du travail et le coût élevé du logement au centre-ville, la mobilité sociale intergénérationnelle touchera un grand nombre de Canadiens dont le salaire est faible, car cela pourrait



leur prendre quatre générations avant de devenir des contribuables à revenu moyen<sup>41</sup>. La province de l'Ontario est habituée à l'immigration, mais l'importance des obstacles à l'entrée sur le marché du travail a pour résultat de laisser les immigrants qualifiés sans moyens réels de s'intégrer à notre économie<sup>42</sup>. Les services d'établissement axés sur l'offre d'un soutien en matière d'« employabilité » des immigrants qualifiés et les services offerts par des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux sont certaines des façons dont le TWIG travaille avec ses partenaires communautaires pour relever ces défis interreliés.

Jusqu'à présent, tous les enjeux mentionnés ci-dessus s'appliquent à l'avenir de l'emploi au Canada. Avec une quatrième révolution industrielle qui s'annonce, le marché du travail tel que nous le connaissons est sur le point d'être complètement perturbé par l'automatisation et par la numérisation d'ici 2030<sup>43</sup>. D'une manière ou d'une autre, toutes les professions comprennent des composantes qui sont techniquement automatisables. Cela signifie que

certains emplois seront perdus, mais qu'un grand nombre de nouveaux emplois seront créés. L'offre d'emploi et les compétences requises vont beaucoup changer à mesure que le paysage évoluera en raison de l'automatisation. Ceux qui sont capables de changer de carrière rapidement et de développer des compétences plus difficiles à automatiser, comme des compétences émotionnelles, sociales et cognitives de haut niveau, s'en tireront mieux que ceux qui ont des emplois nécessitant un travail physique.

Il existera toujours des préoccupations en ce qui concerne la meilleure façon de servir les clients aux prises avec des problèmes de santé mentale, ceux qui font face à de plus grands obstacles, à des obstacles raciaux et à des pratiques d'emploi non inclusives, et en ce qui concerne la meilleure façon de s'occuper du personnel de première ligne. Le fait d'avoir accès à de bonnes informations sur le marché du travail local permettra de découvrir des méthodes plus novatrices pour façonner la manière dont nous ferons face aux tendances et aux enjeux du marché du travail.



# Là où nous en étions en 2018-2019

## Foire d'information pour les clients du centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM)

La foire d'information pour les clients du CTSM a permis de supprimer certains obstacles à l'emploi, à l'éducation et au logement pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie. L'événement a permis aux clients du CTSM qui cherchent du travail de rencontrer des employeurs éventuels dans un environnement favorable. La foire aux emplois a été modifiée pour comprendre les possibilités d'emplois saisonniers et elle a attiré plus d'employeurs que les années précédentes. Le principal partenaire était le CTSM. Il s'agit d'un projet à long terme sur lequel nous travaillons depuis plus de quatre ans. Nous prévoyons d'ailleurs de continuer à travailler sur ce projet, car les enjeux, les objectifs et les initiatives ne risquent pas de disparaître vu la meilleure sensibilisation de notre société à l'égard de la santé mentale.

## Étude sur le secteur du commerce de détail

Le secteur de la vente au détail à Toronto fait face à une évolution passionnante, mais bien difficile, caractérisée par la hausse des achats en ligne, par le commerce de détail omnicanal et par la concurrence émergente à mesure que la technologie entraîne des changements dans les habitudes des consommateurs torontois. Le présent rapport décrit et documente la répartition sectorielle des détaillants à Toronto selon les différents sous-secteurs du commerce de détail, selon leur taille (nombre d'employés) et selon l'évolution du nombre de magasins par sous-secteur. Les données du recensement et de l'enquête de 2016 sur la population active sont utilisées pour analyser les

données démographiques portant sur la main-d'œuvre œuvrant dans le secteur du commerce de détail ainsi que les statistiques portant sur le revenu obtenu par les personnes employées, par profession. Un sondage sur l'emplacement des détaillants a été mené dans l'un des plus grands centres commerciaux au Canada, celui de Yorkdale. Le rapport donne un aperçu des catégories d'emplois qui connaissent la plus forte croissance dans le secteur du commerce de détail et des autres possibilités de transition de carrière selon une recherche secondaire. Les principaux partenaires étaient Emploi et Services sociaux Toronto et le groupe Oxford Properties Management du centre commercial Yorkdale.

## La conférence « Builders and Dreamers »

La conférence « Builders and Dreamers » de 2019 est un événement d'une demi-journée visant les jeunes personnes entre 19 et 29 ans qui souhaitent lancer leur propre petite entreprise. Les jeunes ont participé à des ateliers portant sur le secteur bancaire et sur la littératie financière, sur l'élaboration de plans d'affaires et sur la façon de s'y prendre pour attirer des bailleurs de fonds, tout en apprenant de nouvelles compétences pour les aider à toutes les étapes d'un projet d'entrepreneuriat. Outre les ateliers, les entreprises, les organismes, les programmes et les bailleurs de fonds étaient invités à participer en tant que fournisseurs pour leur permettre de parler des possibilités qu'ils peuvent offrir et d'établir des contacts avec les jeunes participants. L'objectif était de faire participer 60 jeunes nouveaux arrivants issus de quartiers prioritaires de Toronto à des programmes leur apprenant les meilleures pratiques en matière d'entrepreneuriat et leur offrant des ressources pour les aider à chaque étape du lancement de leur propre petite entreprise.



## Le forum sur la main-d'œuvre

Cet événement mettait l'accent sur les différentes populations qui recherchent un emploi à Toronto. Un groupe de deux experts a parlé de deux rapports distincts portant sur certaines populations de Toronto à la recherche d'un emploi, comme les minorités raciales, les travailleurs invisibles et les demandeurs d'emploi aux prises avec des problèmes de santé mentale. L'objectif était que les fournisseurs de services aient une meilleure compréhension de ces populations afin qu'ils puissent mieux faire correspondre leurs services aux besoins.

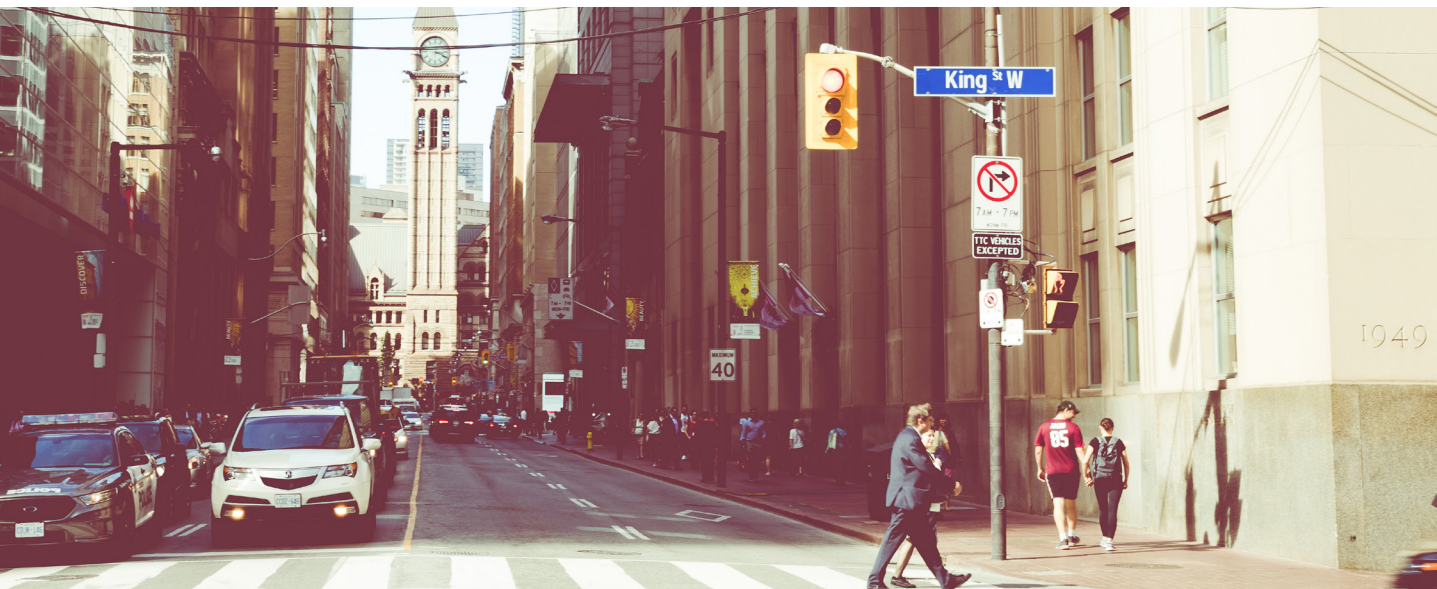
## Présentations sur le secteur de la construction et de l'entretien d'immeubles

Les sans-abri et les jeunes à risque de Toronto sont de plus en plus tenus à l'écart par des obstacles systémiques à l'emploi, par le cycle de la pauvreté et par le manque de logements sécurisés. Nous estimons qu'une initiative comme le programme de formation dans l'entretien pour la construction et les bâtiments (*Construction and Building Maintenance [CBM]*) offert par Eva permet de redonner à ces communautés par la formation et par l'amélioration des compétences des jeunes afin qu'ils se rendent compte de l'importance des métiers et de la façon dont ils peuvent avoir un impact sur les collectivités dans lesquelles ils vivent. Le TWIG a présenté ce nouveau programme de formation à cinq fournisseurs de services d'Emploi Ontario situés à Toronto pour les sensibiliser, pour accroître l'inscription et pour diversifier le secteur des

métiers et de la construction, de sorte que les jeunes puissent acquérir des compétences concrètes, être indépendants et trouver un emploi durable à temps plein.

## Des mesures opportunes pour les nouveaux arrivants immigrés

Les nouveaux arrivants immigrés peuvent être une composante essentielle de la force économique de l'Ontario. Pour en réaliser le plein avantage économique, la province doit les aider à trouver un emploi intéressant. Les nouveaux arrivants immigrés s'installent souvent dans la région du Grand Toronto en raison de la disponibilité d'une multitude de services dont ils peuvent tirer parti. Cependant, vu l'envol du prix des logements dans la région du Grand Toronto et le peu d'emplois disponibles (ce qui mène au chômage ou au sous-emploi), il se pourrait qu'il soit préférable pour les nouveaux arrivants immigrés de s'installer dans des villes plus petites ou dans des milieux ruraux afin de pouvoir trouver des emplois plus durables. Cette étude présente les pratiques et les stratégies prometteuses qui peuvent être utilisées pour attirer les nouveaux arrivants et les immigrants de la région du Grand Toronto vers d'autres régions de l'Ontario. L'étude a pour objectif d'informer les lecteurs sur les services communautaires, d'emploi, de logement et d'éducation que réclament les personnes prêtes à quitter la région du Grand Toronto pour s'installer ailleurs en Ontario. Les principaux partenaires étaient Emplois et Services sociaux (Toronto) et Toronto Region Immigrant Employment Council.



# Engagement des parties prenantes et consultations

Le *Toronto Workforce Innovation Group* reconnaît l'importance que jouent les intervenants communautaires, les gouvernements et les employeurs locaux lorsqu'il s'agit de cerner les enjeux liés à la main-d'œuvre. Cette année, le TWIG a organisé plusieurs programmes de consultation pour discuter de la nécessité de bien définir l'écosystème global voué au développement de la main-d'œuvre, pour en cerner les lacunes et pour promouvoir la collaboration entre les différents secteurs.

Lors de ces consultations, on nous a rappelé l'importance de passer en revue notre écosystème ainsi que les parties prenantes et l'importance de cerner les éléments interreliés en vue d'atteindre les objectifs connexes et de développer des valeurs partagées. Il existe sur notre marché du travail plusieurs initiatives réalisables et bien intentionnées, mais celles-ci fonctionnent largement en vase clos. Les intervenants communautaires nous ont suggéré de concentrer nos efforts sur les facteurs qui contribuent à la nature changeante de l'emploi, à l'économie des « petits boulots », à la précarité des emplois, à la main-d'œuvre vieillissante et sur les perturbateurs technologiques. Comment pouvons-nous préparer cette main-d'œuvre à ce changement dans la nature du travail? La précarité des emplois représentant un risque, il est important de savoir comment l'amoindrir. La recherche doit se concentrer sur les mécanismes permettant d'amoindrir les risques pour les personnes concernées puisque les employeurs prennent déjà des mesures permettant d'amoindrir les risques pour leur entreprise.

En raison de la nature changeante du travail, il y aura toujours un besoin constant d'amélioration des compétences chez les demandeurs d'emploi. Cependant, des préoccupations ont été soulevées quant à savoir si les employeurs sont incités à soutenir de tels développements ou même en mesure de le faire. Il a été établi que les gouvernements,

les établissements scolaires, les organismes communautaires et le secteur privé ont tous un rôle à jouer dans l'amélioration à long terme des compétences des employés. Par exemple, Dixon Hall demande à la CIBC de sensibiliser son personnel aux voies disponibles pour les demandeurs d'emploi dans le secteur financier. Pendant le processus de consultation, les fournisseurs de services d'emploi et les employeurs ont mentionné qu'il était important d'harmoniser les besoins des deux parties et que cela pourrait se faire en cernant les éléments uniques que les organismes communautaires peuvent offrir pour répondre efficacement aux besoins des employeurs. Ils ont aussi expliqué que les décideurs politiques ne devaient pas regrouper en une seule entité homogène les jeunes travailleurs et ceux plus âgés puisque ces deux populations ont des besoins très différents en matière d'emplois. Les gouvernements, les établissements scolaires, les employeurs et les demandeurs d'emploi jouent tous un rôle important dans la transition de l'école vers le marché du travail.

Il semblerait que la réussite des programmes de soutien à l'emploi dépende largement de leur ampleur. Les fournisseurs de services ont affirmé que les programmes à plus grande échelle comportent plus de risques. À leur avis, la stratégie de développement de la main-d'œuvre de Toronto doit également se pencher sur les éléments de réussite de chaque programme. Il n'y a aucun avantage à créer de nouveaux programmes ou à reproduire des programmes existants. Il convient plutôt de se pencher sur les éléments de base des programmes existants, sur leurs éléments de réussite et de faire en sorte qu'ils s'intègrent au système plus large. Les intervenants ont également signalé qu'il était important de se réunir pour explorer des visions communes et de s'appuyer sur nos forces collectives.

Un secteur clé qui joue un rôle déterminant dans le développement économique et social des quartiers



de la Ville de Toronto est celui du commerce de détail. Afin de mieux comprendre les problèmes auxquels il fait face, cette initiative comportait une composante quantitative visant à mener des enquêtes de groupe auprès de détaillants du centre commercial Yorkdale œuvrant dans divers sous-secteurs de la vente au détail. Les enquêtes étaient menées sous forme de séances participatives qui duraient une journée complète. Emploi et Services sociaux Toronto, en partenariat avec Oxford Properties (Yorkdale), ont appuyé ce projet de recherche en réunissant 20 employeurs du secteur de la vente au détail pour qu'ils participent à cette enquête qui a permis au Toronto Workforce Innovation Group de recueillir les informations requises pour l'étude.

L'intention était de recueillir des informations détaillées sur les différents contextes et sur les différentes perspectives des employeurs de ce secteur. Cependant, vu l'étendue et la diversité du type de détaillants, il est apparu qu'une étude menée auprès de seulement 20 détaillants d'un centre commercial comme Yorkdale ne réussirait qu'à donner un aperçu des perspectives des différents employeurs de ce secteur<sup>44</sup>. Les enquêtes ont été menées auprès des personnes responsables du recrutement dans le centre commercial. Les sujets abordés comprenaient : l'historique de l'entreprise, ses pratiques en matière de recrutement, ses besoins en matière de formation, ses défis en matière du recrutement et du maintien des employés, les compétences essentielles pour les postes du secteur de la vente au détail, les conditions de travail, les salaires, les commissions, les avantages sociaux et le cheminement de carrière dans ce secteur.

On a demandé aux employeurs participant à l'enquête quelles étaient les méthodes les plus fréquemment

utilisées pour pourvoir leurs postes vacants. Les trois principales méthodes de recrutement étaient les foires d'emploi, les sites Web (comme Indeed et LinkedIn, par exemple) et les candidatures spontanées. Les employeurs ont indiqué que les sites Web et les foires d'emploi étaient très efficaces et qu'ils leur permettaient de gagner du temps et d'éliminer des candidats parmi un plus grand bassin de postulants. Les candidatures spontanées leur permettent également de se faire très vite une idée de la façon dont les candidats se présentent et de la façon dont ils interagissent avec les gens.

Parmi toutes les compétences, la bonne communication, l'excellence du service à la clientèle et de bonnes compétences en matière de gestion du temps se sont révélées les plus attrayantes pour les employeurs du secteur de la vente au détail. La plupart des participants ont signalé qu'ils avaient fait face à de nombreuses difficultés lors du recrutement de nouveaux employés<sup>45</sup>. 62 % des répondants au sondage ont déclaré que leur plus grand défi en matière de recrutement était d'identifier les bons candidats parmi le grand nombre de postulants. Les participants ont également cerné d'autres défis de taille en matière de recrutement de nouveaux employés : le manque de connaissances sur les produits, les contraintes budgétaires, les candidats potentiels aux horaires de travail rigides, le manque de qualifications en ce qui concerne les techniques ou la technologie requises, les difficultés de la concurrence pour attirer des talents au niveau de la haute direction.

Les employeurs du secteur de la vente au détail ont cerné les défis suivants en ce qui concerne le maintien des employés : des travailleurs qui font preuve de rigidité (non disposés à accepter des heures de travail

irrégulières, à travailler les fins de semaine ou les jours fériés), des travailleurs dont les horaires sont rigides (qui retournent aux études) et les enjeux liés à la rémunération (salaire minimum, avantages sociaux non intéressants, voire inexistant, qui posent des défis pour attirer des personnes hautement qualifiées).

Le TWIG a également mené une enquête en ligne visant à vérifier la mesure dans laquelle les nouveaux immigrants étaient prêts à quitter la région du Grand Toronto vers une autre ville en Ontario pour trouver un emploi. Un total de 52 nouveaux immigrants ont participé à l'enquête. Parmi ceux-ci, 56 % ont dit que s'il leur était possible de trouver un emploi lié à leur éducation et à leur formation offrant une meilleure sécurité d'emploi, et si le salaire était intéressant, alors ils seraient prêts à quitter la région du Grand Toronto pour s'installer ailleurs en Ontario. 72 % des répondants ont signalé que les principaux facteurs communautaires et régionaux susceptibles de les inciter à s'installer ailleurs étaient la qualité des écoles, l'accès à des logements abordables et le fait d'avoir facilement accès au transport et au transport en commun.



# Notes de fin

- 1 Toronto Economic Bulletin, données ouvertes
- 2 The Economist. Page Web : <http://www.eiu.com/topic/liveability>
- 3 The Toronto Star. Page Web : <https://www.thestar.com/news/gta/2017/10/25/a-majority-of-torontonians-now-identify-themselves-as-visible-minorities-census-shows.html>
- 4 Ville de Toronto.  
Page Web : <https://www.toronto.ca/city-government/data-research-maps/toronto-economy-labour-force-demographics/>
- 5 Ville de Toronto. Sondage sur l'emploi à Toronto 2017. Page Web : <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2018/03/95b8-Toronto-Employment-Survey-2017-Bulletin.pdf>
- 6 Le Globe and Mail. Page Web : <https://www.theglobeandmail.com/business/article-toronto-ranked-highest-in-tech-jobs-growth-in-canada-us/>
- 7 La différence entre le nombre de naissances vivantes et le nombre de décès au cours de l'année. L'augmentation naturelle (ou la diminution naturelle) est négative lorsque le nombre de décès dépasse le nombre des naissances.
- 8 La migration intraprovinciale se produit lorsqu'une personne se déplace dans une autre ville, un autre canton, un autre village ou une autre réserve indienne au Canada, tout en demeurant dans la même province ou dans le même territoire.
- 9 La migration interprovinciale se produit lorsqu'une personne se déplace dans une autre ville, un autre canton, un autre village ou une autre réserve indienne au Canada, en changeant de province ou de territoire.
- 10 Ontario 360. Page Web : <http://on360.ca/wp-content/uploads/2018/04/ON360-Northern-Development.pdf>
- 11 Ministère des Finances de l'Ontario, grandes lignes du recensement de 2016. Page Web : <https://www.fin.gov.on.ca/en/economy/demographics/census/cenhi16-8.html>.
- 12 Ville de Toronto. Recensement de 2016 : éducation, travail, parcours domicile-travail, langue de travail, mobilité et transmigration. Page Web : <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/12/94ce-2016-Census-Backgrounder-Education-Labour-Journey-to-work-Language-Mobility-Migration.pdf>
- 13 Le calcul du taux de chômage se fait en divisant le nombre total de chômeurs par le nombre de personnes dans la population active. Selon Statistique Canada, on entend par personnes au chômage celles qui étaient prêtes à travailler pendant la semaine de référence de l'enquête (lorsque l'information statistique sur la main-d'œuvre est recueillie), mais : qui se retrouvaient sans emploi tout en ayant recherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines; qui étaient en licenciement temporaire en raison de la situation économique et qui s'attendaient à retourner au travail; qui attendaient pour commencer un nouvel emploi dans un délai de quatre semaines.
- 14 L'encyclopédie canadienne : Page Web : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/unemployment>
- 15 Ville de Toronto. Page Web : <https://www.toronto.ca/city-government/data-research-maps/toronto-economy-labour-force-demographics/>
- 16 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2017004-eng.htm>
- 17 Centre canadien de politiques alternatives, 2013. Page Web : [https://uwaterloo.ca/canadian-index-wellbeing/sites/ca.canadian-index-wellbeing/files/uploads/files/the\\_young\\_and\\_the\\_jobless-youth\\_unemployment\\_in\\_ontario.pdf](https://uwaterloo.ca/canadian-index-wellbeing/sites/ca.canadian-index-wellbeing/files/uploads/files/the_young_and_the_jobless-youth_unemployment_in_ontario.pdf)
- 18 Le taux d'emploi représente le nombre de personnes qui ont fait un travail rémunéré au cours de la semaine de référence de l'enquête, peu importe que ce soit en tant que salarié ou en tant que travailleur autonome, exprimé en pourcentage de la population totale âgée de plus de 15 ans.
- 19 Ville de Toronto. Page Web : <https://www.toronto.ca/city-government/data-research-maps/toronto-economy-labour-force-demographics/>

- 20 Ville de Toronto. Sondage sur l'emploi à Toronto 2017. Page Web : <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2018/03/95b8-Toronto-Employment-Survey-2017-Bulletin.pdf>
- 21 Gouvernement de l'Ontario. Rapport final et recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Page Web: [https://files.ontario.ca/7198\\_mol\\_gwg\\_finalreport\\_eng\\_wa\\_08f\\_v2\\_1.pdf](https://files.ontario.ca/7198_mol_gwg_finalreport_eng_wa_08f_v2_1.pdf)
- 22 On entend par emploi à temps plein un emploi qui permet à une personne de travailler au moins 30 heures par semaine dans un emploi principal.
- 23 Statistique Canada. L'impact du vieillissement sur le taux de participation au marché du travail. 2017. Page Web : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-eng.htm>
- 24 Ville de Toronto. Page Web : <https://www.toronto.ca/city-government/data-research-maps/toronto-economy-labour-force-demographics/>
- 25 Statistique Canada. L'impact du vieillissement sur le taux de participation au marché du travail. 2017. Page Web : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-eng.htm>
- 26 Statistique Canada. Nombre d'entreprises canadiennes. Juin 2018. Page Web : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180821/dq180821c-eng.htm>
- 27 L'analyse présentée dans le tableau a été faite à l'aide des entreprises répertoriées.
- 28 Le taux de postes vacants représente le nombre de postes vacants en pourcentage de la demande d'emploi, à savoir la somme de tous les emplois occupés et vacants.
- 29 Toronto Workforce Innovation Group. What Would it Take? A Longitudinal Study of the Unemployed in Toronto. 2017. Page Web : [http://workforceinnovation.ca/wp-content/uploads/2017/11/What-Would-It-Take\\_V2.pdf](http://workforceinnovation.ca/wp-content/uploads/2017/11/What-Would-It-Take_V2.pdf)
- 30 Ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario. 2016. Page 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 Ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario. 2011. Page Web : [http://tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/OALCF\\_Intro\\_to\\_GPD\\_Oct\\_11.pdf](http://tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/OALCF_Intro_to_GPD_Oct_11.pdf)
- 32 *ibid*
- 33 Ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario. 2016. Page 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)
- 34 Statistique Canada. L'impact du vieillissement sur le taux de participation au marché du travail. 2017. Page Web : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-eng.htm>
- 35 Statistique Canada. Tableau 282-0218. Estimations de l'enquête sur la population active, raisons pour ne pas chercher d'emploi, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1000)
- 36 Sullivan, K. (2017). Talent in Transition: Addressing the Skills Mismatch in Ontario. Chambre de commerce de l'Ontario. Page Web : <http://occ.ca/wp-content/uploads/Talent-in-Transition.pdf>
- 37 Institute for Competitiveness and Prosperity. 2018. Page Web : [https://www.competeprosper.ca/uploads/2018\\_WP33\\_Teaching\\_for\\_tomorrow.pdf](https://www.competeprosper.ca/uploads/2018_WP33_Teaching_for_tomorrow.pdf)
- 38 Hennessy, T., et Tranjan, R. (2018). No Safe Harbour: Precarious Work and Economic Insecurity Among Skilled Professionals in Canada. Centre canadien de politiques alternatives. Page Web : <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office%2C%20Ontario%20Office/2018/08/No%20Safe%20Harbour.pdf>
- 39 [https://www.glomhi.org/uploads/7/4/4/8/74483301/workers\\_in\\_the\\_global\\_gig\\_economy.pdf?mc\\_cid=f90a47efca&mc\\_eid=%5bUNIQID%5d](https://www.glomhi.org/uploads/7/4/4/8/74483301/workers_in_the_global_gig_economy.pdf?mc_cid=f90a47efca&mc_eid=%5bUNIQID%5d)
- 40 Block, S., et Grace-Edward, G. (2018). Persistent Inequality: Ontario's Colour-coded Labour Market. Centre canadien de politiques alternatives. Page Web : <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2018/12/Persistent%20inequality.pdf>
- 41 Bibliothèque de l'OCDE. 2018. Page Web : [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/broken-elevator-how-to-promote-social-mobility\\_9789264301085-en](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/broken-elevator-how-to-promote-social-mobility_9789264301085-en)

42 Kaushik, V., et Drolet, J. (2018). Settlement and Integration Needs of Skilled Immigrants in Canada. *Social Sciences*, 7(5), 76.

43 McKinsey Global Institute (2018). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. Page Web : <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>

44 Cette enquête localisée donne un instantané des détaillants au centre commercial de Yorkdale sans pour autant donner une idée générale de tous les détaillants.

45 La somme des pourcentages ne correspond pas à 100 %.claim to be a representative of all retailers in general.



