

---

# Commission de formation de Toronto

## Analyse de la conjoncture en formation

---

Définition des services, des programmes,  
des besoins et des écarts en formation  
dans la ville de Toronto

A. Phillip Consulting  
Février 1999



TORONTO TRAINING BOARD  
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

---

890, rue Yonge, bureau 604  
Toronto (Ontario) Canada M4W 3P4  
Tél. : 416.934-1653 / Téléc. : 416.934-1654 / ATME : 416.934-9286  
[admin@tb.on.ca](mailto:admin@tb.on.ca) • [www.tb.on.ca](http://www.tb.on.ca)



---

# Commission de formation de Toronto

## Analyse de la conjoncture en formation

---

Définition des services, des programmes,  
des besoins et des écarts en formation  
dans la ville de Toronto

Par Avril Phillip de A. Phillip Consulting

Février 1999



TORONTO TRAINING BOARD  
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

---

890, rue Yonge, bureau 604  
Toronto (Ontario) Canada M4W 3P4  
Tél. : 416.934-1653 / Téléc. : 416.934-1654 / ATME : 416.934-9286  
[admin@ttb.on.ca](mailto:admin@ttb.on.ca) • [www.ttb.on.ca](http://www.ttb.on.ca)

Publié sous la direction de Debbie Koenig

Imprimé par Thistle Printing Limited

Couverture conçue par Diego Spinelli

La présente publication est offerte sur Internet à l'adresse : <http://www.ttb.on.ca>.

**Le présent document est offert en d'autres formats (en gros caractères et sur disquette) sur demande.**

Also available in English under the title: *Toronto Training Board Training Environmental Scan*.

D'autres exemples peuvent être obtenus à l'adresse suivante :

Commission de formation de Toronto  
890, rue Yonge, bureau 604  
Toronto (Ontario) M4W 3P4  
Téléphone : (416) 934-1653  
Télec. : (416) 934-1654  
ATME : (416) 934-9286  
Courriel : [admin@ttb.on.ca](mailto:admin@ttb.on.ca)  
Site Web : <http://www.ttb.on.ca>

Copyright © février 1999 par la Commission de formation de Toronto

Imprimé au Canada

---

# Table des matières

---

<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>V</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>1</b>
<b>DÉMOGRAPHIE DES RÉSIDENTS DE TORONTO.....</b>	<b>1</b>
<b>TENDANCES DE L'EMPLOI.....</b>	<b>2</b>
<b>TENDANCES, ÉCARTS ET BESOINS EN FORMATION .....</b>	<b>3</b>
<b>RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>5</b>
<b>CADRE .....</b>	<b>6</b>
<b>MODÈLE POUR L'ANALYSE DE L'ÉCONOMIE DE TORONTO.....</b>	<b>7</b>
<b>LA NOUVELLE VILLE DE TORONTO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE TORONTO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 ÉVOLUTION DE LA POPULATION.....</b>	<b>11</b>
1.1.1 NOUVEAUX ARRIVANTS .....	11
1.1.2 COMPOSITION ETHNIQUE OU RACIALE.....	11
1.1.3 COMPOSITION PAR ÂGE .....	12
1.1.4 DÉMOGRAPHIE DES FOYERS.....	12
<b>1.2 SITUATION ÉCONOMIQUE ET PROBLÈMES D'EMPLOI.....</b>	<b>13</b>
1.2.1 SITUATION ÉCONOMIQUE .....	13
1.2.2 APERÇU DES SERVICES SOCIAUX .....	14
1.2.3 PROBLÈMES D'EMPLOI.....	15
1.2.4 LES CHÔMEURS PENDANT LES ANNÉES 1990 .....	16
<b>1.3 ENJEUX EN FORMATION .....</b>	<b>16</b>
1.3.1 NOUVEAUX ARRIVANTS .....	17
1.3.2 FAMILLES MONOPARENTALES .....	19
1.3.3 SITUATION ÉCONOMIQUE ET PROBLÈMES D'EMPLOI .....	19
<b>1.4 RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>21</b>
<b>2 STRUCTURE ÉCONOMIQUE DE TORONTO .....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 LA RÉGION DU GRAND TORONTO.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2 LA NOUVELLE VILLE DE TORONTO .....</b>	<b>24</b>
2.2.1 SECTEUR PRIVÉ ET EMPLOI.....	24
2.2.2 CONCENTRATION DE L'EMPLOI.....	25
2.2.3 TENDANCES DE L'EMPLOI .....	26
2.2.4 INDUSTRIES EN PLEIN ESSOR ET NOUVELLES À TORONTO .....	29
<b>2.3 ENJEUX EN FORMATION .....</b>	<b>34</b>
<b>2.4 RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>35</b>

### **3 RESSOURCES HUMAINES DE TORONTO .....36**

<b>3.1</b>	<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>36</b>
<b>3.2</b>	<b>COMPOSITION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>36</b>
<b>3.3</b>	<b>NIVEAU DE SCOLARITÉ .....</b>	<b>37</b>
<b>3.4</b>	<b>COMPÉTENCES RELATIVES À L'EMPLOYABILITÉ.....</b>	<b>38</b>

### **4 GROUPES DE PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET GROUPES D'ÉQUITÉ .....41**

<b>4.1</b>	<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>41</b>
<b>4.2</b>	<b>FEMMES .....</b>	<b>41</b>
<b>4.3</b>	<b>MINORITÉS VISIBLES OU ETHNIQUES .....</b>	<b>44</b>
<b>4.4</b>	<b>PERSONNES HANDICAPÉES.....</b>	<b>47</b>
4.4.1	DÉMOGRAPHIE DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	47
4.4.2	ENJEUX EN FORMATION ET EN EMPLOI .....	48
4.4.3	RECOMMANDATIONS .....	49
<b>4.5</b>	<b>FRANCOPHONES.....</b>	<b>50</b>
4.5.1	DÉMOGRAPHIE .....	50
4.5.2	ÉDUCATION .....	51
4.5.3	PROBLÈMES ET BESOINS EN FORMATION .....	52
4.5.4	RECOMMANDATIONS .....	53
<b>4.6</b>	<b>SYNDICAT.....</b>	<b>53</b>
4.6.1	BESOINS EN FORMATION .....	53
4.6.2	RÉSUMÉ .....	55
<b>4.7</b>	<b>SECTEUR PRIVÉ.....</b>	<b>56</b>
4.7.1	ENJEUX EN EMPLOI ET EN FORMATION .....	56
4.7.2	RECOMMANDATIONS .....	57
<b>4.8</b>	<b>ÉDUCATEURS ET FORMATEURS.....</b>	<b>58</b>
<b>4.9</b>	<b>JEUNES.....</b>	<b>58</b>
4.9.1	PROFIL DÉMOGRAPHIQUE .....	59
4.9.2	ENJEUX EN EMPLOI ET EN FORMATION .....	59
4.9.3	RECOMMANDATIONS .....	60
<b>4.10</b>	<b>PERSONNES D'ORIGINE AUTOCHTONE .....</b>	<b>60</b>

### **5 ANNEXES.....61**

<b>ANNEXE A : REFERENCE GUIDE</b>	<b>A-1</b>
<b>ANNEXE B : MAP OF THE CITY OF TORONTO</b>	<b>B-1</b>
<b>ANNEXE C : IDENTIFYING SKILLS, SUPPLY AND DEMAND</b>	<b>C-1</b>
<b>ANNEXE D : LA COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO</b>	<b>D-1</b>
<b>ANNEXE E : RÉSUMÉ DES RAPPORTS DES GPMT</b>	<b>E-1</b>
<b>ANNEXE F : SUMMARY OF EDUCATIONAL PROCESS REPORT</b>	<b>F-1</b>

---

## Remerciements

---

La Commission de formation de Toronto aimerait remercier ses commanditaires, Développement des ressources humaines Canada, le ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario et la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, pour leur appui et le financement du document *Commission de formation de Toronto, Analyse de la conjoncture en formation : Définition des services, des programmes, des besoins et des écarts en formation dans la ville de Toronto*. Ce document est produit par la Commission de formation de Toronto et ne représente pas nécessairement le point de vue de l'un ou l'autre palier de gouvernement.

Plusieurs personnes et organismes ont consacré du temps et ont apporté leur expertise à l'élaboration du présent document. Des représentants d'Ontario Network of Employment Skills Training Projects (ONESTEP) ainsi que de divers groupes ouvriers ont bien voulu participer à l'élaboration du présent rapport. Nous aimerions aussi remercier le comité consultatif pour son apport à l'élaboration de l'analyse, comité composé des personnes suivantes : Susan Brown, Lesley Buresh, Eileen Burrows, Liz Fong, Terry Hesketh, Mazher Jaffery, Mike McCue, Judy Mitchell, Wendy Molotkow, Tim Rutledge et Ken Stauffer.

Avril Phillip aimerait remercier ses associés de A. Phillip Consulting, Martha Hayter et Brian Whelpton, qui ont aidé à la préparation du présent rapport.





---

## Résumé

---

L'*Analyse de la conjoncture en formation de la Commission de formation de Toronto* résume les services, les programmes, les besoins et les écarts en formation à Toronto. Elle est le résultat de la compilation et de l'analyse de diverses données sur le marché du travail, les programmes de formation, l'économie et le développement économique. Le présent document constitue un résumé des enjeux en formation pour les divers partenaires du marché du travail et les groupes d'équité, y compris les femmes, les minorités visibles ou ethniques, les personnes handicapées, les Francophones, les syndicats, le secteur privé, les éducateurs, les formateurs, les jeunes et les personnes d'origine autochtone.

L'économie torontoise influe sur l'activité du marché du travail, le rendement des entreprises et la concurrence. Son rendement actuel est irrégulier et, ces dernières années, elle fait piètre figure. Par conséquent, des initiatives de réaménagement des effectifs s'imposent et la formation est l'une d'elle.

La présente analyse porte sur la performance économique, la structure économique et la base de ressources de Toronto.

Dans l'*analyse de la performance économique*, on examine comment les ressources sont créées et utilisées et comment l'économie de Toronto se porte. Si celle-ci se porte bien, alors il se crée une foule d'emplois qui contribuent au bien-être des résidents de la ville.

Dans l'*analyse de la structure économique*, on étudie le lien entre le rendement de notre économie et sa structure. L'analyse porte sur les organismes qui créent des emplois localement et sur les types de produits et services qu'ils fournissent.

Enfin, dans l'*analyse des ressources économiques*, on jette un regard sur les ressources humaines disponibles ici, ressources dont les organismes dépendent pour être concurrentiels.

---

## Démographie des résidents de Toronto

---

Au cours des quinze dernières années, la démographie des résidents de Toronto a changé radicalement, comme l'indiquent les tendances suivantes :

- ◆ Toronto est devenu le principal centre d'affluence des nouveaux arrivants<sup>1</sup> au Canada. Les nouveaux arrivants constituent une part importante de la population torontoise et leur nombre devrait augmenter.
- ◆ Toronto compte de plus en plus de gens dont la langue première n'est pas l'anglais.

---

1. Nota : Le terme « nouveaux arrivants » renvoie aux personnes qui sont nées à l'étranger et qui ont émigré au Canada.

- ◆ Les nouveaux arrivants de Toronto sont d'origines diverses. L'Asie a remplacé l'Europe comme source principale de nouveaux arrivants.
- ◆ La population de Toronto compte énormément de membres de minorités visibles ou ethniques.
- ◆ Le nombre de familles monoparentales a augmenté considérablement.
- ◆ Toronto compte un nombre disproportionné de personnes vivant dans la pauvreté et ayant besoin de l'aide sociale, comparativement aux autres secteurs de la région du Grand Toronto (RGT).
- ◆ Le groupe des prestataires de l'aide sociale de Toronto est formé à 45 % de personnes incapables de décrocher un emploi.
- ◆ La main-d'œuvre de la ville de Toronto et celle de la RGT se chevauchent. La population active de Toronto se déplace quotidiennement. Bon nombre de personnes quittent la ville pour travailler dans les municipalités environnantes et beaucoup viennent des secteurs périphériques pour travailler à Toronto.
- ◆ Le profil démographique du chômeur a changé radicalement au cours des années 1990. Beaucoup de gens qui ne s'étaient jamais imaginés au chômage se sont, à un moment donné, retrouvé sans emploi à la fin des années 1980 et 1990.
- ◆ Bien que les gens qui ont obtenu un emploi valable et sont rémunérés décemment sont souvent plus instruits et possèdent plus de compétences techniques et d'habiletés génériques, ceux qui peuvent à tout le moins profiter des occasions sont souvent moins instruits et moins expérimentés, ou encore ces personnes sont peu instruites, ont des compétences désuètes et doivent surmonter certains obstacles à l'adaptation (p. ex., obstacles financiers, manque de garderies, manque de lieux de travail adaptés, etc.).

---

## **Tendances de l'emploi**

---

- ◆ Les petites entreprises comptant moins de 50 employés représentent 94 % des employeurs de Toronto. Seulement 135 sociétés emploient plus de 500 personnes.
- ◆ Le secteur des services et du travail de bureau emploie plus de la moitié de la main-d'œuvre torontoise. En tout, 75 000 entreprises à Toronto emploient plus de 1,2 million de personnes. Les industries manufacturières, institutionnelles et de détail emploient également beaucoup de personnes à Toronto.
- ◆ La croissance de l'emploi à Toronto est attribuable à la fois aux industries de matière grise et d'information (p. ex., informatique, aérospatiale,

services bancaires, électronique, télécommunications, etc.). Ces industries comptent sur les connaissances et l'expérience de leurs effectifs.

- ◆ Le travail autonome est actuellement l'un des secteurs où l'emploi connaît sa plus forte croissance.
- ◆ Voici les neuf secteurs qui, au cours des prochaines années, continueront probablement de connaître une croissance à Toronto : l'informatique, les communications, les télécommunications, le film et la vidéo, la fabrication, les services de soins de santé et les produits médicaux, la construction, les services commerciaux, les services financiers, le commerce de détail et les services personnels.
- ◆ L'emploi dans le secteur des services est à la hausse.
- ◆ À Toronto, il est courant de constater des domaines de croissance et de diminution des niveaux d'emploi à l'intérieur d'une même industrie.

---

### **Tendances, écarts et besoins en formation**

---

- ◆ La diversité des chômeurs nécessite l'élaboration de services et de programmes de formation qui répondent à des besoins divers.
- ◆ Nombre de fournisseurs de cours, en particulier ceux qui sont au service des nouveaux arrivants, des minorités visibles et ethniques, des personnes handicapées et des parents seuls, ont vu leur financement de base baisser considérablement.
- ◆ Le nombre et les types de services d'établissement offerts aux nouveaux arrivants ont diminué.
- ◆ Nombre de personnes bénéficiant de l'aide sociale ne sont pas admissibles à la formation prévue dans le programme d'assurance-emploi.
- ◆ Les exigences de financement de la formation sont fluctuantes. L'absence d'un accord sur la formation entre la province et le gouvernement fédéral a causé des écarts dans ce domaine.
- ◆ Le programme Ontario au travail est axé sur le « chemin le plus court vers l'emploi », et les fonds qu'il prévoit sont maintenant versés en fonction du rendement.<sup>2</sup>

---

2. Ontario, ministère des Services sociaux et communautaires, *Lignes directrices pour la mise en œuvre initiale du programme Ontario au travail* (document accompagnant les Lignes directrices pour l'élaboration des plans d'affaires – mise en œuvre initiale du programme Ontario au travail) (16 août 1996).

---

## Recommandations

---

- ◆ Il y a lieu d'établir des services de formation spéciaux pour ceux qui ont le moins de chances de profiter des nouvelles occasions.
- ◆ Il y a lieu de maintenir ou de créer des services de formation spéciaux pour les membres de groupes d'équité qui ont besoin de ces services pour réussir à s'intégrer sur le marché du travail.
- ◆ Il y a lieu d'augmenter les mesures d'encouragement à la formation pour les petites entreprises.
- ◆ Il y a lieu d'étudier les besoins en formation des petites entreprises de Toronto.
- ◆ Une méthode devrait être élaborée pour définir les compétences exigées par les entreprises de Toronto.
- ◆ Il devrait y avoir à Toronto un cadre de formation où le secteur privé et la population active adoptent la notion d'acquisition continue du savoir.

---

## Introduction

---

La formation est une question importante pour les travailleurs et pour les gens qui entrent sur le marché du travail<sup>3</sup>. Aujourd'hui, il ne suffit plus de suivre une solide formation dans un établissement d'enseignement pour travailler toute sa vie, car le monde évolue rapidement.

Bien que la formation soit souvent essentielle, il est difficile pour bien des Canadiens d'avoir accès à des programmes et à des services de formation. Les restrictions d'accès sont particulièrement problématiques pour les personnes peu instruites, pour le nombre croissant de Canadiens dont l'emploi est de courte durée et pour les groupes qui se heurtent à des barrières sociales et économiques, comme les nouveaux arrivants, les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles ou ethniques, les Francophones, les jeunes et les Autochtones.<sup>4</sup>

Pour cerner les enjeux en formation qui sont propres à Toronto, la Commission de formation de Toronto a commandé la présente analyse de la conjoncture sur les programmes, les services, les besoins et les écarts en formation à Toronto.

---

## Méthodologie

---

Pour élaborer l'analyse de la conjoncture, il a fallu recueillir des données disparates, puis les analyser et les synthétiser, compte tenu de diverses préoccupations des groupes de partenaires du marché du travail et des groupes d'équité.

Le présent document constitue un instantané des besoins en formation et en adaptation à Toronto. Il s'agit d'un synopsis de renseignements secondaires et anecdotiques sur notre économie, nos industries, le marché du travail et les programmes, services et besoins en formation.

Comme la formation doit aboutir à un emploi valable de longue durée, et puisque ce genre d'emploi dépend d'une économie saine, nous avons, pour analyser les données, employé une méthode qui permet d'évaluer les économies locales. La méthode a été élaborée par Mt. Auburn Associates et le professeur Richard Schramm, du département d'études urbaines et d'urbanisme du Massachusetts Institute of Technology.

---

3. Betcherman, Davidman & McMullen, *Training for the New Economy: A Synthesis Report* (Ottawa : Canadian Policy Research Networks Inc., 1998).

4. Idem.

Afin d'exposer les divers enjeux en formation et le grand nombre de données de manière cohérente et organisée, nous avons élaboré un cadre qui permet d'orienter la discussion sur les enjeux en formation.

Les éléments du cadre sont : (1) les grands objectifs de la formation, (2) le continuum de formation, (3) l'accès à la formation et (4) l'investissement dans la formation.

### *1. Les grands objectifs de la formation*

Former les gens a surtout pour but d'accroître leur employabilité. La formation permet aux gens de se préparer au marché du travail, de décrocher un emploi, de conserver un emploi et d'obtenir de l'avancement. La formation contribue aussi à augmenter la valeur de l'économie et de la collectivité en rendant les entreprises plus concurrentielles et plus productives, en créant des emplois valables et en améliorant la qualité de vie des gens.

### *2. Le continuum de formation*

À Toronto, le continuum de formation englobe les gens qui dispensent la formation et les services de formation qu'ils offrent. Les nombreux formateurs de Toronto ont été divisés en six catégories : (1) les universités, (2) les collèges communautaires, (3) les écoles secondaires, (4) les formateurs communautaires, (5) les formateurs en milieu de travail et (6) les formateurs privés.

### *3. L'accès à la formation*

Les personnes qui n'ont pas accès à des occasions de formation ont beaucoup moins de chances d'obtenir un emploi valable.

Comme les besoins en formation des membres des groupes de partenaires du marché du travail et des groupes d'équité varient, il est essentiel de donner accès à la formation d'après les besoins individuels. L'accès à l'information sur les occasions de formation et la capacité de s'offrir une formation efficace sont aussi des problèmes d'accès critiques.

### *4. L'investissement dans la formation*

Il revient tant au particulier qu'à la collectivité d'investir dans la formation : les gouvernements, les entreprises et les particuliers doivent investir dans la formation. La question sera abordée du point de vue de l'engagement, des rôles et des responsabilités (a) des trois paliers de gouvernement (fédéral, provincial et municipal), (b) des particuliers et (c) des partenaires du marché du travail et des groupes d'équité.

Le rôle de l'État dans la formation des personnes ne faisant pas partie de la population active et dans la prestation de celle-ci au niveau communautaire

diminue. D'après le rapport de Betcherman, Leckie and McMullen, intitulé *Training for the New Economy* (1998), il est improbable que les gouvernements interviennent massivement ou directement pour façonner la formation en milieu de travail, compte tenu des tendances politiques et économiques actuelles en Amérique du Nord : « L'époque où l'État finançait, concevait et fournissait les programmes de formation est révolue. »<sup>5</sup> (Traduction libre)

Les auteurs du rapport *Training for a New Economy* établissent les grandes lignes d'un nouveau rôle pour l'État, où celui-ci assume davantage la responsabilité de la formation. Dans son nouveau rôle, il se chargerait de :

- ◆ garantir un solide appui à une éducation accessible et abordable pour tous les Canadiens;
- ◆ favoriser l'efficacité des marchés du travail en participant à l'élaboration de normes professionnelles et de formation;
- ◆ faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail, en partie, en créant des occasions d'apprentissage pour ceux qui sont moins instruits.<sup>6</sup>

« Dans son nouveau rôle, l'État doit agir comme intermédiaire dans le cas d'intérêts divergents, encourager la collaboration, créer des instruments de crédit innovateurs et encourager la mise au point de systèmes d'information et de signalisation plus robustes pour guider les étudiants et les fournisseurs de cours dans leur choix. »<sup>7</sup> (Traduction libre)

Betcherman, Leckie et Davidman soulignent également que les employeurs qui investissent dans la formation et les particuliers qui suivent une formation bénéficient des retombées.

---

## **Modèle pour l'analyse de l'économie de Toronto**

---

L'économie torontoise influe sur l'activité du marché du travail, sur le rendement des affaires et sur la compétitivité. Son rendement actuel est irrégulier et, ces dernières années, elle fait piètre figure. Par conséquent, des initiatives de réaménagement des effectifs s'imposent et la formation est l'une d'elle.

En analysant la performance économique de Toronto, nous comprenons mieux les problèmes de la ville dans les domaines de la formation, de l'économie et du marché du travail, et, par le fait même, les besoins en formation de Toronto.

Au moment de passer en revue les données et de rédiger le présent rapport, nous avons tenu compte de ce qui suit :

---

5. Idem.

6. Idem.

7. Idem.

### *1. Tendances démographiques de Toronto*

Nous avons examiné la démographie des Torontois et la manière dont cette caractéristique a changé et change avec le temps, par exemple, l'évolution de la population au fil des années, la composition ethnique ou raciale, la composition par âge et la démographie des foyers.

### *2. Comment les résidents de Toronto s'en sortent sur le plan économique*

Nous avons utilisé des indices de richesse et de pauvreté (comme le revenu moyen des ménages et les sources de revenu) pour déterminer les groupes de personnes dans notre collectivité que l'économie défavorise.

### *3. Problèmes d'emploi de Toronto*

Pour déterminer les problèmes d'emploi de Toronto, nous avons étudié les conditions du marché du travail et cerné qui, dans notre collectivité, travaille ou non. Les données recueillies aux fins de l'analyse des problèmes d'emploi sont les suivantes : les taux de chômage, la démographie des chômeurs ainsi que la taille et la composition de la population active.<sup>8</sup>

### *4. Composition industrielle de Toronto*

Pour comprendre la composition et la concentration sous-jacentes des industries ainsi que l'économie de base de Toronto, nous avons analysé :

- ◆ les industries qui constituent les principales sources d'emplois dans notre collectivité;
- ◆ les concentrations ou les groupes industriels;
- ◆ les nouvelles industries.

Nous avons également tenu compte de l'endroit où les résidents de Toronto travaillent, soit les types d'organismes qui emploient des résidents locaux.<sup>9</sup>

### *5. Ressources humaines*

L'analyse des ressources humaines de Toronto a pour objectif de comprendre la population active pour ce qui est de fournir aux entreprises des travailleurs qualifiés qui peuvent s'adapter à l'évolution des technologies et de la demande afin d'accroître la productivité. Les données étudiées sont les suivantes : la répartition professionnelle, le niveau de scolarité et la qualité de la population active.

---

8. À l'avenir, les taux de participation par groupe démographique devraient être pris en considération; cependant, cette information n'était pas disponible lorsque la présente analyse de la conjoncture a été effectuée.

9. À l'avenir, les données sur la manière dont les résidents de Toronto voyagent pour aller au travail, la classe économique des travailleurs et les lieux de résidence devraient être pris en considération; cependant, cette information n'était pas disponible lorsque la présente analyse de la conjoncture a été effectuée.



---

## La nouvelle ville de Toronto

---

La restructuration de ce qui était connu sous le nom de Communauté urbaine de Toronto a permis de fusionner cinq municipalités et un bourg pour créer la nouvelle ville de Toronto, la cinquième ville en importance en Amérique du Nord.<sup>10</sup>

- ◆ La nouvelle ville de Toronto compte 28 quartiers; sa population est de 2 331 100 habitants et 75 000 entreprises y emploient plus de 2,1 millions de personnes.
- ◆ Le tiers de la population du Canada se trouve dans un rayon de 160 kilomètres de Toronto.
- ◆ Toronto représente un sixième de tous les emplois au Canada, ce qui en fait le plus grand centre d'emploi au pays.
- ◆ Toronto, centre financier du Canada, emploie 196 400 de ses habitants dans le secteur financier.
- ◆ 80 % des principales entreprises de recherche et de développement, de publicité et de haute technologie se trouvent à Toronto.
- ◆ 80 000 nouveaux arrivants ont immigré à Toronto en 1997, en provenance de 169 pays différents. Plus de 47 % des Torontois sont des nouveaux arrivants et, d'ici l'an 2001, les nouveaux arrivants formeront plus de 50 % de la population.<sup>11</sup>

L'analyse de la conjoncture a été entièrement réalisée en tenant compte de la population et de la base économique diversifiées de Toronto.

---

10. Se reporter à l'Annexe B, où se trouve une carte de la nouvelle ville de Toronto.

11. Le Toronto Board of Trade, *1998/99 Toronto Business & Market Guide: A Profile of Toronto and the Greater Toronto Area* (Toronto : 1998).



---

# 1 Performance économique de Toronto

---

---

## 1.1 Évolution de la population

---

Au cours des 15 dernières années, la composition de la population de Toronto a changé radicalement. La présente section porte sur la manière dont la population, la composition ethnique ou raciale, la composition par âge et la démographie des foyers de Toronto ont évolué et changent au fil des années.

### 1.1.1 Nouveaux arrivants

Toronto, le centre d'affluence des nouveaux arrivants au Canada, possède la population la plus grande et la plus diversifiée de toutes les régions urbaines au Canada.

Pendant la première moitié des années 1990, l'immigration internationale a joué un grand rôle dans l'augmentation du taux de croissance de la population de Toronto. Selon les indices, cette tendance sur 12 ans se poursuivra, d'autant plus que l'économie de Toronto devrait connaître une croissance.

D'après le Recensement de 1996 de Statistique Canada, Toronto avait la plus forte population des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR). En 1996, les nouveaux arrivants formaient 42 % de la population, environ un cinquième de la population totale de Toronto étant arrivé au Canada au cours des 15 dernières années. La plupart des nouveaux arrivants récents au Canada ont préféré se diriger vers la RMR de Toronto : environ 441 000 nouveaux arrivants se sont installés à Toronto de 1991 à 1996.<sup>12</sup>

Dans trois secteurs de Toronto, North York, Scarborough et York, les nouveaux arrivants forment plus de la moitié de la population. Ceux-ci ont tendance à se concentrer dans les ensembles d'habitation collective et à être rares dans les secteurs où le coût du logement est élevé.

Pour la majorité des nouveaux arrivants, l'anglais n'est pas la langue première. Dans une proportion de 25 %, ceux qui sont arrivés à Toronto de 1991 et 1996 ne parlaient aucune langue officielle (soit, ni l'anglais ni le français) à la maison.<sup>13</sup>

### 1.1.2 Composition ethnique ou raciale

Pendant les années 1990, la diversité des groupes ethniques vivant à Toronto a changé en raison des nouvelles sources d'immigration vers le Canada. Bien que les nouveaux arrivants d'origine européenne aient continué de représenter la plus grande part de tous les nouveaux arrivants vivant au

---

12. Statistique Canada, *Recensement de 1996* (Ottawa : 1998).

13. Idem.

Canada en 1996, ils ne constituaient tout de même moins de la moitié de tous les nouveaux arrivants. Cela s'explique par l'afflux croissant de nouveaux arrivants en provenance d'Asie et du Moyen-Orient.<sup>14</sup>

La région métropolitaine de recensement de Toronto représente 43 % de l'ensemble des minorités visibles ou ethniques au Canada, soit la plus grande proportion de toutes les régions métropolitaines de recensement. Les minorités visibles ou ethniques forment 32 % de la population totale de Toronto et constitueront plus de 52 % de la population en 2001. La répartition des minorités visibles ou raciales à Toronto révèle qu'en 1996, elles étaient composées d'un quart de Chinois, d'un quart de Sud-Asiatiques et d'un cinquième de Noirs.<sup>15</sup>

En 1996, les membres de chacun des groupes de minorités visibles ou ethniques, à l'exception des Arabes, des habitants de l'Asie occidentale et des Japonais, vivaient en grande majorité à Toronto. Près de la moitié des populations sud-asiatiques et noires du Canada vivaient à Toronto. Il en allait de même pour environ les deux cinquièmes des populations chinoises, coréennes et philippines du Canada.<sup>16</sup>

Il est important de noter que les membres des minorités visibles ou ethniques au Canada ne sont pas tous des nouveaux arrivants. Un sur trois est né au Canada.<sup>17</sup>

### **1.1.3 Composition par âge**

En 1996, la population de tous les groupes d'âge à Toronto a augmenté, à l'exception des 20 à 29 ans et des 55 à 64 ans.

Les personnes du groupe des 35 à 50 ans, soit, les membres de la génération du baby-boom, représentent 23 % de la population; ils sont suivis des enfants de 0 à 14 ans (18 %), des personnes du troisième âge, soit les 65 ans ou plus (13 %), et des 30 à 34 ans (10 %).

Remarquez l'écart entre les intervalles de ces groupes d'âge : celui des enfants s'étend sur 14 ans, celui des 30 à 34 ans sur quatre ans seulement, celui des membres de la génération du baby-boom sur 15 ans et celui des personnes âgées sur plus de 40 ans.<sup>18</sup>

### **1.1.4 Démographie des foyers**

De 1991 à 1996, le nombre de foyers avec enfants a fortement augmenté à Toronto, et le nombre de familles monoparentales s'y est accru de 20 000, ce

---

14. Idem.

15. Idem.

16. Idem.

17. Idem.

18. Idem.

qui représente une croissance plus rapide que celle de tout autre type de foyer.<sup>19</sup>

Plus de 117 000 familles monoparentales vivaient à Toronto en 1996, et plus de 85 % d'entre elles étaient dirigées par une femme. Environ 36 % des familles monoparentales touchent des prestations d'aide sociale des services sociaux de Toronto.<sup>20</sup> Ce nombre devrait s'accroître du fait que la province confie maintenant ses cas d'aide sociale aux municipalités. Par conséquent, près de 44 000 parents seuls, qui représentent près de la moitié de tous les bénéficiaires d'aide sociale, participeront au programme Ontario au travail.<sup>21</sup>

Autre net changement dans la démographie des foyers de Toronto, le nombre de personnes âgées de 25 ans ou plus et vivant avec leurs parents a augmenté de 24 %, ce qui reflète la faiblesse du marché de l'emploi pendant la première moitié des années 1990.<sup>22</sup>

---

## 1.2 Situation économique et problèmes d'emploi

---

La présente section permet de cerner qui, dans notre collectivité, travaille ou non. Elle traite aussi des groupes de personnes que l'économie défavorise.

### 1.2.1 Situation économique

Le niveau et la qualité de vie à Toronto varient : certains d'entre nous sont très qualifiés et ont un emploi valable qui paie bien, alors que d'autres sont moins qualifiés et ont un revenu qui va de faible à moyen. Il y a également beaucoup de chômeurs et de personnes sous-employées.

Le nombre moyen de travailleurs par famille à Toronto est de 1,5, ce qui reflète une tendance croissante selon laquelle chaque famille compte plus d'un travailleur et a besoin de plus d'un revenu.

Le revenu moyen par famille est de 40 700 \$ et le revenu moyen par personne seule est de 17 800 \$.<sup>23</sup> (Nota : Comme le coût de la vie est plus élevé à Toronto, les salaires doivent être supérieurs pour que le niveau de vie soit le même qu'ailleurs au Canada.)

Les statistiques de la division des services sociaux de la ville de Toronto révèlent une plus forte concentration de personnes pauvres ou ayant des besoins en formation spéciaux que dans d'autres municipalités de la région du Grand Toronto (RGT). Toronto compte :

---

19. Idem.

20. Ville de Toronto, Social Services Division, Community and Neighbourhood Services, *Going to Work: A Survey of Single Parents Receiving Social Assistance in Toronto* (Toronto : hiver 1997-1998).

21. Idem.

22. *Recensement de 1996, supra*, note en bas de page 12.

23. Ville de Toronto, Metro Planning Department, *Facts & Figures on the New City's Electoral Wards: New City at a Glance* (Toronto : 1998).

- ◆ 74 % des foyers de la RGT dont le revenu est inférieur à 20 000 \$;
- ◆ 73 % des logements sociaux de la RGT;
- ◆ 72 % de la population de la RGT âgée de 65 ans ou plus;
- ◆ 65 % des familles monoparentales de la RGT;
- ◆ 60 % des sans-abri de l'Ontario.

De plus, 36 % des enfants de Toronto âgés de moins de 10 ans vivent dans la pauvreté.

### 1.2.2 Aperçu des services sociaux

Au début de la récession, en 1989, les services sociaux de Toronto avaient déjà commencé à repenser leur système de prestation de services. Au début des années 1990, au moment où la récession s'intensifiait, le taux de chômage a grimpé radicalement et le nombre de cas à Toronto a triplé. Vers 1995, Toronto avait adopté un modèle de prestation de services non plus fondé sur le soutien du revenu, mais sur le programme d'adaptation au marché du travail, qui consistait à rendre la clientèle autonome le plus rapidement possible.

En 1996, la province a annoncé le programme Ontario au travail, qui est conforme à l'orientation que les services sociaux de Toronto avaient adopté. Il repose sur le principe de responsabilité mutuelle. La prestation d'aide à l'emploi pour favoriser l'autonomie de la clientèle est maintenant obligatoire en vertu de la *Loi sur le programme Ontario au travail* (qui charge l'État de fournir l'aide à l'emploi). De plus, ces changements de politique de la part de l'administration municipale et du gouvernement provincial ont fait en sorte qu'il revient de plus en plus au bénéficiaire d'aide sociale de trouver de l'emploi.

En 1998, les bénéficiaires d'aide sociale à Toronto étaient répartis comme suit :

- ◆ 45 % étaient incapables de décrocher un emploi.
- ◆ 36 % étaient des familles monoparentales.
- ◆ 8 % étaient des étudiants.
- ◆ 7 % avaient des problèmes de santé permanents.
- ◆ 7 % avaient des problèmes de santé temporaires.<sup>24</sup>

---

24. Ville de Toronto, Community and Neighbourhood Services Department, Social Services Division, Ontario au travail (présentation à l'équipe de recherche de l'Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], Toronto, octobre 1998).

Les cas d'aide sociale à Toronto sont à la fois nombreux et divers. Le nombre de bénéficiaires désignés comme étant dans l'obligation de participer à des programmes et à des activités d'intérêt professionnel augmente rapidement. Cela est particulièrement vrai pour les parents seuls.

L'enquête intitulée *Survey of Employable Clients: A Profile of Metropolitan Toronto's Employable Social Assistance Recipients* révèle ce qui suit :

- ◆ Énormément de clients instruits possèdent une longue expérience de travail; cependant, bon nombre d'entre eux ont reçu leur formation à l'extérieur du Canada et ont été gênés par l'absence d'une accréditation canadienne.
- ◆ La plupart des répondants participaient à une ou plusieurs activités liées à l'emploi à titre bénévole.
- ◆ Un nombre assez important de travailleurs qui avaient été déplacés en raison de la restructuration économique dans les secteurs privé et public (en particulier les travailleurs âgés) devaient se perfectionner ou acquérir de nouvelles compétences pour réussir à faire concurrence sur le marché du travail.<sup>25</sup>

La recherche menée par les services sociaux de Toronto a révélé que les clients d'Ontario au travail se heurtent à un ou plusieurs des obstacles suivants :

- ◆ concurrence accrue sur le marché du travail,
- ◆ faibles niveaux de scolarité,
- ◆ moins grande participation à la main-d'œuvre,
- ◆ moindre capacité de communiquer en anglais,
- ◆ absence d'accréditation des titres étrangers.<sup>26</sup>

### 1.2.3 Problèmes d'emploi

Pendant la première moitié des années 1990, nombre d'entreprises et de lieux de travail ont entrepris une restructuration en réponse à l'évolution technologique et à la globalisation accrue des marchés. La tendance à l'accroissement de la productivité a entraîné somme toute la mise à pied, le sous-emploi ou l'élimination de nombreux travailleurs à Toronto. Nombre de groupes de particuliers se sont vus défavoriser par l'économie.

---

25. Communauté urbaine de Toronto, Département des services communautaires, Division des services sociaux, *Survey of Employable Clients: A Profile of Metropolitan Toronto's Employable Social Assistance Recipients* (Toronto : mars 1997).

26. Présentation à l'équipe de recherche l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *supra*, note en bas de page 24.

Toronto a connu de faibles taux d'activité de la population active et de fort taux de chômage. De 1989 à 1995, le taux d'emploi de Toronto a chuté de 15 % à 20 %, ce qui a représenté un taux d'activité de la population active de 63,5 % en 1996, et le nombre d'emploi a diminué de 13 %.<sup>27</sup>

Lorsque l'économie de Toronto a commencé à enregistrer une remontée, pendant la deuxième moitié des années 1990, la baisse de l'emploi s'est stabilisée et les taux d'emploi et d'activité de la population active ont augmenté. Des emplois très, moyennement et peu rémunérateurs ont été créés dans tous les secteurs.

#### **1.2.4 Les chômeurs pendant les années 1990**

Pendant les années 1990, la composition de la population de chômeurs à Toronto a changé radicalement. Parmi les chômeurs se trouvent maintenant :

- ◆ des travailleurs très instruits, possédant de l'expérience ainsi que des compétences techniques et des habilités génériques adéquates;
- ◆ des travailleurs âgés qui ont besoin de se perfectionner et(ou) qui se voient forcer de quitter le marché du travail;
- ◆ des femmes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois ou qui n'ont pas travaillé depuis de nombreuses années;
- ◆ des jeunes dont le niveau de scolarité, l'expérience et les compétences varient;
- ◆ des nouveaux arrivants très instruits qui ont acquis de l'expérience mais qui n'ont pas travaillé dans leur domaine professionnel au Canada;
- ◆ des travailleurs peu qualifiés et peu instruits ayant acquis de l'expérience;
- ◆ des travailleurs aux compétences désuètes;
- ◆ des personnes qui se heurtent à des obstacles sociaux et physiques à l'emploi.

---

### **1.3 Enjeux en formation**

---

La présente section traite des tendances démographiques, de la situation économique et des problèmes d'emploi en ce qui touche les écarts et les besoins en formation.

---

27. *Recensement de 1996, supra*, note en bas de page 12.



### 1.3.1 Nouveaux arrivants

Toronto et la RGT<sup>28</sup> reçoivent une part disproportionnée des nouveaux arrivants récents au Canada. Comme les services de formation et d'emploi sont d'importants services d'établissement, la formation des nouveaux arrivants récents en vue d'accroître leur employabilité représente un enjeu important pour notre ville.

Les compétences et le bagage professionnel des nouveaux arrivants récents sont divers. Par conséquent, la formation générique, de base et technique dont ils ont besoin varie. La formation dans ces domaines est offerte dans une foule d'établissements; cependant, bon nombre des nouveaux arrivants récents ont besoin de services spéciaux et d'aide pour avoir accès à la formation.

Pour que les services de formation et d'emploi aux nouveaux arrivants récents soient le plus efficace possible, ils devraient comprendre : (1) des cours d'anglais langue seconde, (2) une formation sur la diversité en milieu de travail et (3) l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

#### 1. *Cours d'anglais, langue seconde*

La possibilité de recevoir une formation en anglais, langue seconde est essentielle pour les nouveaux résidents dont la langue première n'est pas l'anglais, pour qu'ils puissent acquérir les aptitudes à l'anglais dont ils ont besoin pour se sentir à l'aise au travail et pour que les employeurs puissent les embaucher sans inquiétude.

#### 2. *Formation sur la diversité en milieu de travail*

Les employeurs et les employés devraient recevoir une formation sur la diversité en milieu de travail pour que l'intégration des nouveaux arrivants récents sur le marché du travail soit réussie. Cette formation porte sur la communication interculturelle, sur les principes et les pratiques antiracistes, sur les questions de droit de la personne, sur la connaissance d'autres langues et sur l'acculturation du milieu de travail.

#### 3. *Évaluation et reconnaissance des acquis*

Bon nombre des nouveaux arrivants possèdent une foule de compétences, sont très instruits et ont une longue expérience professionnelle. Selon le site Web 1998 de Citoyenneté et Immigration Canada (<http://cicnet.ci.gc.ca>), en 1996, 40,9 % des nouveaux arrivants étaient des travailleurs qualifiés.

Lorsque les nouveaux arrivants ont accédé à des services de formation, l'évaluation et la reconnaissance des acquis devraient s'intégrer dans l'évaluation de la formation. Ainsi, leurs compétences, leur niveau de scolarité et leur expérience professionnelle seraient reconnus.

---

28. Les personnes qui ont immigré au Canada au cours des cinq dernières années sont considérées comme des nouveaux arrivants récents.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis constituent des éléments précieux pour les nouveaux arrivants ayant besoin d'une attestation pour démontrer qu'ils possèdent certaines connaissances et(ou) compétences, pour les nouveaux arrivants qui ont besoin d'une formation spécifique et pour les stagiaires en général.

Il existe une infrastructure permettant d'offrir aux nouveaux arrivants récents ces services et programmes de formation spécialisés; cependant, elle est grandement menacée en raison de la diminution du financement de base.

Dans le passé, bon nombre des formateurs des nouveaux arrivants offraient des services de formation spéciaux selon des exigences d'établissement. Comme les fonds alloués à la formation ont été réduits, bon nombre des programmes spéciaux ont cessé et d'autres risques d'être éliminés.

Dans son rapport intitulé *The Impact of Cutbacks and Restructuring on the NGO [organisme non gouvernemental] Sector and the Delivery of Immigrant Services*, M. S. Mwarigha énonce ce qui suit :

Selon une récente *enquête auprès des organismes communautaires dans la Communauté urbaine de Toronto*, mené conjointement par Metro Community Services, par le Social Planning Council of Metro Toronto et par la ville de Toronto, 43 % de tous les programmes destinés aux immigrants ou aux réfugiés risquaient fortement d'être éliminés. Des recherches menées par Ted Richmond (1996) révèlent que l'effet global en dollars des réductions de financement imposées jusqu'à maintenant varie de 20 % pour certains des principaux organismes de services polyvalents à 40 % pour certains organismes de moindre envergure. De plus, bon nombre des ONG plus modestes, comme les organismes de services aux immigrants propres à un groupe ethnique, avaient dû fermer leurs portes. (traduction libre)

Les nouveaux arrivants récents ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi, ce qui influe également sur leur formation; bon nombre d'entre eux n'ont pas travaillé suffisamment au Canada pour être admissibles. Compte tenu de l'absence de croissance économique et d'occasions d'emploi, beaucoup de nouveaux arrivants récents comptent sur l'aide sociale et ne sont pas admissibles à la plupart des initiatives de formation de l'assurance-emploi. Par conséquent, la formation dispensée aux nouveaux arrivants récents se limite souvent aux services de formation provinciaux et municipaux et au programme Ontario au Travail. Les possibilités de formation sont donc limitées pour bon nombre de nouveaux arrivants.<sup>29</sup>

Enfin, il existe peu de données statistiques détaillées sur les modèles d'établissement des nouveaux arrivants récents et sur la mesure dans laquelle

---

29. Se reporter à l'Annexe E, page E10, pour obtenir un résumé du rapport de DRHC sur les nouveaux arrivants, y compris la liste complète des recommandations et des enjeux en formation.

ils décrochent des emplois valables. Il y a lieu d'en savoir davantage sur ces sujets pour évaluer les initiatives d'établissement qui remportent du succès et pour cerner les problèmes d'intégration à la population active.

### 1.3.2 Familles monoparentales

Le nombre croissant de familles monoparentales vivant à Toronto et comptant sur l'aide sociale reflète les changements radicaux qui se sont produits sur le marché du travail. Les résultats de l'enquête *Going to Work* révèlent sans cesse que les parents seuls reconnaissent la valeur du travail et veulent travailler, mais qu'un groupe principal se heurte à un certain nombre d'obstacles : ils ont besoin d'aide pour le transport, les dépenses de garde d'enfants, le rattrapage scolaire et la formation.<sup>30</sup>

D'après l'enquête *Going to Work*, il y a encore beaucoup à faire pour mieux comprendre les caractéristiques, les besoins en services et les obstacles à l'emploi et à la formation des parents seuls qui sont bénéficiaires d'aide sociale.<sup>31</sup>

### 1.3.3 Situation économique et problèmes d'emploi

De plus en plus, l'emploi définit la situation économique et sociale des habitants de Toronto. Le marché du travail de notre ville a changé radicalement et, à mesure que la population active tente de s'adapter, les iniquités économiques augmentent. Les progrès technologiques, la réorganisation des entreprises et la globalisation des marchés ont créé de nouvelles possibilités d'emploi; cependant, l'écart entre les pouvant profiter de ces nouvelles possibilités et celles qui ne peuvent le faire se creuse considérablement.

Les personnes ayant fait des études supérieures et(ou) possédant des compétences techniques et des habilités génériques obtiennent souvent un emploi valable décemment rémunéré. Celles qui peuvent le moins profiter des nouvelles occasions sont généralement moins instruites et moins expérimentées, ou encore peu instruites et munies de compétences désuètes qui se heurtent à des obstacles à l'adaptation précis.<sup>32</sup>

Selon l'OCDE, les emplois peu rémunérateurs devraient constituer un élément transitoire dans la carrière d'une personne; la plupart des gens devraient voir leur salaire augmenter à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et de nouvelles compétences. Toutefois, les statistiques de l'OCDE révèlent également qu'en général le salaire des gagne-petit demeure peu élevé. Certains vont même jusqu'à subir des pertes de salaire, situation qui tend à durer longtemps et a peu de chances de se renverser.<sup>33</sup>

---

30. *Going to Work*, supra, note en bas de page 20.

31. Idem.

32. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Improving Work and Training Incentives for Low-Paid Workers and Employment Opportunities for Less Skilled Job Seekers* (Paris : 1997).

33. Idem.

L'augmentation du revenu est plus courante chez les jeunes travailleurs que chez les travailleurs d'âge moyen ou âgés. Les groupes marginalisés (comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les travailleurs moins instruits) conservent un emploi mal rémunéré plus longtemps.<sup>34</sup> Bon nombre de gagne-petit quittent les emplois peu rémunérateurs à temps plein. Une fois qu'ils ont quitté ces emplois, ils ont aussi tendance à quitter complètement le marché du travail.<sup>35</sup>

Les sociétés industrialisées devraient avoir comme objectif de faire en sorte que leur population active est suffisamment formée et ainsi permettre à tous les groupes de prospérer lorsque l'économie se porte bien. Pour ce faire, nous avons besoin d'un milieu de formation qui prépare les gens à des emplois valables et bien rémunérés.

Les services et programmes de formation doivent être flexibles et doivent permettre aux gens d'acquérir à la fois des compétences polyvalentes, fondamentales, génériques et techniques. Les services et programmes efficaces répondent aux besoins tant des entreprises que des particuliers.

La formation devrait être axée sur l'augmentation des niveaux de compétences et de scolarité des personnes qui ont le moins de chances de profiter des nouvelles occasions créées par l'économie mondiale. La formation a pour objet de permettre aux gens d'acquérir des aptitudes à l'emploi qui leur permettront d'obtenir de l'avancement. Les programmes de formation ne devraient pas viser à placer les clients dans n'importe quel emploi disponible afin de répondre aux exigences de financement, et les organismes de financement ne devraient pas baser la réussite des programmes de formation uniquement sur le nombre de stagiaires qui trouvent du travail. Les facteurs de réussite devraient reposer sur la qualité du travail obtenu et sur le rapport entre le type de formation qu'une personne reçoit et le type d'emploi qu'elle décroche.

La restructuration du système de formation fédéral a entraîné bien des écarts dans la formation dispensée aux Torontois qui ne peuvent profiter grandement de l'économie mondiale.

Premièrement, les négociations sur le transfert des programmes de mise en valeur de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral au gouvernement de l'Ontario ont été lentes.<sup>36</sup> Par conséquent, beaucoup d'écarts en formation se sont créés en raison d'une incertitude quant au financement. En raison de cette incertitude, les formateurs ont fourni moins de services, par exemple, de consultation, pour compléter les éléments de formation technique.

Deuxièmement, les exigences de financement changent souvent et reposent sur la mise en œuvre de projets à court terme. Les formateurs sont donc forcés de consacrer leur temps à la recherche de n'importe quel emploi pour

---

34. Idem.

35. Idem.

36. Se reporter à l'Annexe A pour obtenir une liste des personnes-ressources au gouvernement qui s'occupent de la formation au marché du travail.

un diplômé au lieu d'un emploi valable qui paie bien et à la formation des personnes qui ont le plus de chances d'être employées dans l'immédiat (soit, les personnes qui sont plus instruites et(ou) qualifiées, plutôt que les chômeurs qui ont le plus besoin de ces services) dans le but d'augmenter les taux de « réussite ».

Par contre, le succès des programmes efficaces et la qualité de la formation qui y est dispensée devraient être mesurés selon les connaissances de base qu'une personne acquiert, connaissances de base qui peuvent servir à acquérir des compétences polyvalentes et nouvelles au besoin. Les services et programmes de formation devraient être conçus pour permettre à la personne d'apprendre à son rythme. De plus, les besoins, les compétences et les niveaux de scolarité divers des stagiaires devraient être pris en considération.

En tant que dispensateur municipal du programme Ontario au travail, la ville de Toronto doit se conformer aux lignes directrices énoncées dans les lois, les règlements et les programmes provinciaux. En vertu du programme Ontario au travail, les participants ayant des exigences à respecter peuvent élaborer une entente de participation conforme au principe du « chemin le plus court vers l'emploi ». L'entente donne un aperçu des activités de soutien à l'emploi qui sont individualisées et basées sur les compétences, l'expérience et la situation du participant. Par exemple, les personnes dont les connaissances linguistiques, les capacités de lecture et d'écriture, les capacités de calculer et les aptitudes au travail de base sont déficientes peuvent se voir diriger vers des cours offerts par l'entremise du ministère de l'Éducation et de la Formation. En vertu du programme Ontario au travail, le participant peut également faire une activité d'éducation de base ou suivre un cours de préparation à l'emploi, puis passer à l'acquisition de compétences propres à un poste. Cette formation doit être de courte durée et doit mener directement à l'emploi. À l'heure actuelle, selon les lignes directrices du programme Ontario au travail, des agents fournisseurs municipaux ne peuvent acheter que 26 semaines de formation pour l'acquisition de compétences propres à un poste. La province a également adopté un modèle de financement fondé sur le rendement. Par conséquent, les formateurs risquent davantage de se concentrer sur ceux qui sont faciles à employer, afin de conserver leur financement. Il se peut que les formateurs aient à réduire ou à éliminer les services de formation spéciaux.

---

## **1.4 Recommandations**

---

1. Accroître l'engagement des gouvernements à financer et à lancer une foule d'initiatives de formation flexibles.
2. Fournir des services de formation spéciaux à ceux qui ont le moins de chances de profiter des nouvelles occasions d'emploi.
3. Uniformiser davantage les exigences de financement pour la formation.

4. Les gouvernements provincial et fédéral devraient s'efforcer d'en venir à une entente pour la formation dans un avenir rapprochée.
5. Fournir davantage d'occasions de formation en cours d'emploi aux personnes possédant peu d'expérience professionnelle ou n'en ayant aucune.
6. Surveiller l'évolution du programme Ontario au travail.

---

## 2 Structure économique de Toronto

---

---

### 2.1 La région du Grand Toronto

---

Le nombre de Torontois qui travaillent à l'extérieur de Toronto mais à l'intérieur de la région du Grand Toronto (RGT) augmente. De 1996 à 1997, le taux d'emploi dans la RGT a grimpé d'environ 5 %, alors qu'à Toronto, il n'a augmenté que de 2,1 %. Dans la RGT, la plupart des nouveaux emplois ont été créés dans le secteur manufacturier, dont certains à Toronto. Des emplois ont aussi été créés dans le secteur des services. Pendant la même période, dans cette région, des emplois ont été perdus dans les secteurs de la construction, des transports, des communications, des services publics et du commerce.

Un emploi sur six dans la RGT (y compris Toronto) est directement ou indirectement relié à l'industrie automobile, laquelle devrait connaître une bonne saison 1998-1999.

Dans la RGT, se trouvent :

- ◆ 90 % des banques étrangères au Canada,
- ◆ 90 % des principaux cabinets d'avocats au Canada,
- ◆ 90 % des principales agences de publicité au Canada,
- ◆ 80 % des principales firmes d'experts-comptables au Canada,
- ◆ 80 % des entreprises de haute technologie au Canada,
- ◆ 70 % des principaux fabricants d'aliments et de boissons au Canada,
- ◆ 60 % des principales entreprises commerciales au Canada,
- ◆ 50 % des principales sociétés étrangères au Canada,
- ◆ 35 % des principales sociétés industrielles au Canada,
- ◆ 3 des 6 principaux sièges sociaux de banque au Canada,
- ◆ 3 des 5 principales entreprises de presse et de communications,
- ◆ 3 des 5 principaux constructeurs d'automobiles au Canada.<sup>37</sup>

---

37. Le Toronto Board of Trade, *supra*, note en bas de page 11.

---

## 2.2 La nouvelle ville de Toronto

---

Toronto est doté d'une population active qui se déplace quotidiennement, dont beaucoup de gens qui quittent la ville pour travailler dans les municipalités environnantes et beaucoup d'autres qui viennent à Toronto pour la même raison. Autrement dit, bien des gens vivent dans une collectivité et travaillent dans une autre.

- ◆ 52 % des gens vivant dans la RGT demeurent à Toronto.
- ◆ Environ 85 % des gens vivant à Toronto y travaillent aussi.
- ◆ Dans les lieux de travail de la région métropolitaine de recensement de Toronto, environ 127 000 personnes proviennent de la périphérie.<sup>38</sup>

Sur le plan économique, Toronto est la plus forte et la plus diversifiée de toutes les villes canadiennes. Son économie est principalement centrée sur les services commerciaux et financiers, le commerce de détail et de gros, la presse et les communications, l'éducation, la médecine et les sciences de la santé et les grandes institutions gouvernementales. La plupart des installations de fabrication<sup>39</sup> sont situées à Etobicoke, Scarborough et North York.

### 2.2.1 Secteur privé et emploi

En tant que centre financier et industriel du pays, Toronto mène le pays au chapitre de la fabrication, des ventes au détail et des autres indices économiques. Environ 40 % des principales entreprises canadiennes ont leur siège à Toronto. Notre ville sert de centre national pour les services bancaires, d'assurance et de placement et les autres services financiers. À Toronto, se trouvent 37 sièges sociaux d'entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 600 millions de dollars.<sup>40</sup>

**Composition industrielle de Toronto**

TYPE D'INDUSTRIE	NOMBRE D'ENTREPRISES	TOTAL DES EMPLOIS	EMPLOIS À TEMPS PLEIN	EMPLOIS À TEMPS PARTIEL
Services de bureau	28 915	548 389	471 477	76 912
Fabrication	6 077	174 524	161 847	12 677
Institutions	4 047	158 447	112 516	45 931
Services	16 382	135 357	91 917	43 440
Commerce de détail	17 688	132 920	77 315	55 605
Autres	1 066	28 779	14 327	14 452
Tous les secteurs	74 175	1 178 416	929 399	249 017

---

38. *Recensement de 1996, supra*, note en bas de page 12.

39. Le secteur de la fabrication comprend celui de l'entreposage. Aux fins de la présente étude, on s'est servi des catégories professionnelles et patronales qu'utilise la ville de Toronto.

40. Le Toronto Board of Trade, *supra*, note en bas de page 11.



Le secteur des services et des services de bureau emploie plus de la moitié de la population active de Toronto; en tout, 74 000 entreprises à Toronto emploient plus de 1,2 million de personnes.<sup>41</sup> Les institutions gouvernementales et les industries manufacturières et de commerce de détail emploient également beaucoup de gens à Toronto.

La ville de Toronto compte environ 74 000 établissements commerciaux, et le nombre moyen d'employés s'établit à 15,5 par entreprise. Les grandes sociétés forment le sommet d'une pyramide économique qui emploie relativement peu de Torontois. La plupart des employeurs (94 %) sont de petites entreprises comptant moins de 50 employés; seulement 135 sociétés comptent plus de 500 employés.<sup>42</sup>

### Les 20 principaux employeurs privés à Toronto

SOCIÉTÉ	SECTEUR D'ACTIVITÉ	N <sup>BRE</sup> D'EMPLOYÉS
Compagnie de la Baie d'Hudson	Commerce de détail	16 000
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Service bancaire	15 000
Banque Royale	Service bancaire	13 051
Bell Canada	Service public	11 000
Banque de Nouvelle-Écosse	Service bancaire	10 929
Banque de Montréal	Service bancaire	9 655
Great Atlantic & Pacific	Commerce de détail	9 000
Banque Toronto-Dominion	Service bancaire	8 800
Sears Canada Inc.	Commerce de détail	8 600
Woolworth Canada Inc.	Commerce de détail/Fabrication	7 000
Shoppers Drug Mart/Pharmaprix	Commerce de détail	5 000
Loblaws Supermarkets Ltd.	Commerce de détail	4 900
de Havilland Inc.	Fabrication	4 633
Chrysler Canada Ltd.	Fabrication	4 485
Dylex Ltd.	Commerce de détail/Fabrication	4 313
Maple Leaf Foods Ltd.	Fabrication	4 000
Oshawa Foods Ltd.	Fabrication	3 800
The Consumers' Gas Company Ltd.	Service public	3,800
La Compagnie d'assurance-vie Manufacturers.	Service financier	3 700
Lignes aériennes Canadien International Ltée	Transports	3 682

Source : Le Toronto Board of Trade, *Top Employers Guide*, 1997.

## 2.2.2 Concentration de l'emploi

Le quartier 24 au centre-ville est le secteur de Toronto qui compte le plus grand nombre d'employés (320 000).

Voici les quartiers où le pourcentage du nombre total d'emplois à Toronto est le plus élevé :

41. Ville de Toronto, <http://www.city.toronto.on.ca> [site Web] (1998).

42. Le Toronto Board of Trade, *supra*, note de bas de page 11.

Quartier 24	Centre-ville	26,7 %
Quartier 8	North York Spadina	6,2
Quartier 5	Rexdale Thistletown	5,9

Les trois principaux secteurs d'emploi dans le domaine des services de bureau et institutionnels à Toronto sont les suivants :

Quartier 24	Centre-ville	35,9 %
Quartier 23	Midtown	5,3
Quartier 11	Don Parkway	5,0

Les trois principaux secteurs d'emploi dans l'industrie manufacturière à Toronto sont les suivants :

Quartier 5	Rexdale Thistletown	12,7 %
Quartier 6	North York Humber	12,3
Quartier 2	Lakeshore Queensway	11,1

Les trois principaux secteurs d'emploi dans le domaine du commerce de détail, des services et autres sont les suivants :

Quartier 24	Centre-ville	18,3 %
Quartier 8	North York Spadina	7,2
Quartier 5	Rexdale Thistletown	6,0 <sup>43</sup>

### 2.2.3 Tendances de l'emploi

#### 2.2.3.1 Hausse de l'emploi dans le secteur des services

Dans bien des régions au Canada, y compris à Toronto, la population active passe des secteurs des ressources et de la fabrication à celui des services. En Ontario, de 1966 à 1994, la part du nombre d'emplois total du secteur des services est passée de plus de la moitié aux trois quarts. Au Canada, de 1991 à 1996, le nombre de gens travaillant dans le secteur des services a augmenté de 3,3 %, pour passer à 10,5 millions, alors que dans le secteur de la production de biens, ce nombre a diminué de 5,8 % pour s'établir à 8,3 millions. En 1996, le secteur des services a employé près de trois travailleurs sur quatre (73 %) au Canada.<sup>44</sup>

La croissance la plus forte (17 %) a été enregistrée dans le secteur des services commerciaux, qui a également connu une des plus fortes hausses au chapitre du nombre d'emplois à temps partiel (49 %). Plus du quart (26 %) de toutes les personnes travaillant dans cette industrie étaient des travailleurs autonomes en 1996, ce qui représente 83 000 travailleurs de plus qu'en 1991, année où les travailleurs autonomes représentaient 21 % de la population active. Le secteur des services de bureau dans la ville de Toronto a suivi ces tendances, ayant connu une hausse de 2,4 % en 1997.<sup>45</sup>

43. *Facts & Figures on the New City's Electoral Wards*, *supra*, note en bas de page 23.

44. *Recensement de 1996*, *supra*, note en bas de page 12.

45. *Idem*.

Le transfert d'emplois vers le secteur des services est attribuable en partie aux entreprises qui, de plus en plus, sous-traitent à des entreprises et à des entrepreneurs externes. Une foule de tâches commerciales sont sous-traitées, y compris la gestion des ressources humaines, l'implantation d'ordinateurs, le transport, l'entreposage, les communications et le marketing.

La demande croissante des services personnels, de loisirs, d'aliments et de boissons est un autre secteur significatif de la croissance de l'industrie des services commerciaux. Cette augmentation est attribuable en partie au nombre croissant de femmes qui entrent sur le marché du travail, au vieillissement des membres de la génération de baby-boom et à la hausse du revenu disponible des travailleurs âgés.<sup>46</sup>

### ***2.2.3.2 L'importance croissante des secteurs de haute technologie***

À Toronto, la croissance de l'emploi est due à la fois aux industries de matière grise et à celles d'information. Ces industries reposent sur les connaissances et sur l'expérience de leurs ressources humaines.

La haute technologie est composée des secteurs (1) des services, (2) de la fabrication et (3) des arts, de la culture et du divertissement. Voici des exemples d'industries dans ces trois secteurs :

- ◆ la radiotélévision,
- ◆ les télécommunications,
- ◆ les industries de production d'ordinateurs et de logiciels,
- ◆ les communications et l'équipement électronique,
- ◆ les ordinateurs et les périphériques,
- ◆ les machines de bureau et de magasin,
- ◆ les arts, la culture et le divertissement.

Selon Industrie Canada, ces secteurs de haute technologie ont accru leur part de la production économique totale de 39 %, de 1990 à 1995. Ces trois mêmes secteurs comptent pour 10,7 % de l'augmentation totale du nombre d'emplois au pays.

Voici un résumé des constatations tirées du document intitulé *The Survey on Human Resources Issues in the Information Technology Industry* (1997), réalisé par Industrie Canada pour Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

---

46. Développement des ressources humaines Canada, *Vers l'an 2001 : Tendances de l'emploi dans la région du Grand Toronto* (Toronto : 1997).

- ◆ 84 % des entreprises canadiennes d'informatique offrent une formation formelle à leurs travailleurs hautement qualifiés. La plupart des sociétés paient les frais de cours et de matériel de formation en tout ou en partie et envoient leurs employés assister à des conférences, à des séminaires et à des salons professionnels.
- ◆ Au cours de la dernière année, 50 % des entreprises canadiennes d'informatique ont accru la formation formelle dispensée aux travailleurs hautement qualifiés. 49 % des entreprises estiment que la formation a eu un effet significatif sur le rendement au travail et 48 % sont d'avis qu'elle a eu un effet modéré.
- ◆ 55 % des travailleurs hautement qualifiés dans le domaine de l'informatique au Canada ont fait des études universitaires et 34 % ont fait des études collégiales.
- ◆ Au cours des deux dernières années, 85 % des entreprises canadiennes d'informatique ont embauché des travailleurs hautement qualifiés. Au cours des deux prochaines années, 77 % d'entre elles prévoient que leurs besoins en travailleurs hautement qualifiés augmenteront et 88 % estiment qu'un besoin accru de travailleurs hautement qualifiés se fera sentir dans tout le secteur de l'informatique.
- ◆ Selon les entreprises canadiennes d'informatique, (1) le nombre de postulants possédant une expérience professionnelle pertinente et (2) le manque de postulants ayant suivi une formation appropriée ou possédant les compétences techniques pertinentes constituent les principaux problèmes lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs hautement qualifiés.
- ◆ Lorsqu'elles ont des difficultés à recruter des travailleurs hautement qualifiés, les entreprises canadiennes d'informatique ont tendance à prolonger la période de recrutement, à former le personnel en place, à favoriser le temps supplémentaire et à réorganiser le travail.
- ◆ 35 % des entreprises canadiennes d'informatique sont d'avis qu'il sera plus difficile de recruter des travailleurs hautement qualifiés au cours des deux prochaines années. 65 % d'entre elles estiment que le recrutement demeurera au même niveau ou se fera plus facilement. (Chez 43 % des travailleurs hautement qualifiés au Canada, le niveau maximum de scolarité est celui du BA ou du BSc, et 34 % détiennent un certificat collégial ou professionnel.)

### ***2.2.3.3 L'augmentation du nombre de travailleurs autonomes***

Le travail autonome est un domaine où la croissance de l'emploi est forte et qui englobe une foule de professions, dont bon nombre dans les services professionnels ou commerciaux. De plus en plus de gens créent leur propre petite entreprise et offrent des services dans leurs domaines de compétences.

Selon le Recensement de 1996, le nombre de Canadiens travaillant à leur propre compte a sensiblement augmenté de 1991 à 1996. Environ 1,8 million de personnes ont déclaré être leur propre patron en 1996, nombre qui a augmenté de 28 % depuis 1991. Ils totalisaient près de 13 % de la population active, comparativement à 10 % en 1991. La tendance constatée pendant la période allant de 1986 à 1991 se poursuit, car, chez les travailleurs autonomes, c'est le nombre d'entrepreneurs travaillant seuls qui a augmenté le plus nettement.

La tendance vers le travail autonome est particulièrement remarquable chez les femmes : le nombre de femmes à travailler à leur compte a augmenté de 27 % pendant la période de cinq ans, comparativement à seulement 11 % chez les hommes.

Selon une étude menée par la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC, c'est surtout en raison de la faible croissance de l'emploi rémunéré pendant les années 1990 que le travail autonome prend de plus en plus d'importance.<sup>47</sup>

#### **2.2.4 Industries en plein essor et nouvelles à Toronto**

Selon la publication de DRHC intitulée *Vers l'an 2001 : Tendances de l'emploi dans la région du Grand Toronto*, plusieurs industries devraient connaître une croissance globale de l'emploi vers l'an 2001 :

- ◆ l'industrie de l'informatique
- ◆ les industries des communications, des télécommunications, du film et de la vidéo
- ◆ l'industrie manufacturière
- ◆ les services de santé et les produits médicaux
- ◆ l'industrie de la construction
- ◆ les services commerciaux
- ◆ les services financiers
- ◆ le commerce de détail
- ◆ les services personnels

(Il est courant de constater des domaines de croissance et de décroissance, en ce qui touche les nouveaux d'emploi, à l'intérieur d'une même industrie. Certains segments ou certaines professions dans les industries susmentionnées peuvent connaître des baisses en raison de facteurs comme

---

47. Développement des ressources humaines Canada, Bulletin de recherche appliquée 4, 1 (Hiver-printemps 1998).

l'évolution technologique, la réduction des dépenses gouvernementales et(ou) la vie de la concurrence.)

La croissance se poursuivra pour les professions liées à la technologie de pointe ou exigeant des connaissances poussées; cependant, cela ne veut pas dire pour autant que le nombre d'occasions augmentera uniquement dans le secteur de la haute technologie. Bon nombre d'emplois traditionnels continueront d'exister dans les industries en croissance. Ces industries offriront toujours des possibilités d'emploi pour des personnes œuvrant dans des services comme les ventes, la comptabilité, les ressources humaines et la production.<sup>48</sup>

Voici une brève description des secteurs qui devraient continuer de croître au cours des prochaines années.<sup>49</sup>

#### **2.2.4.1 L'industrie de l'informatique**

L'industrie de l'informatique, qui évolue rapidement, se compose de trois types d'entreprises : (1) les fabricants de matériel informatique, (2) les entreprises de logiciels et (3) les services d'information.

1. Les fabricants de matériel informatique ont augmenté leur part de l'emploi à Toronto pendant la récession. Les profits des fabricants de matériel, qui montaient en flèche, se sont récemment en raison de la concurrence accrue sur le marché.
2. Les entreprises de logiciels créent des logiciels à des fins commerciales, personnelles et récréatives. Il s'agit d'un secteur à croissance rapide, même s'il se produit une consolidation à mesure que l'industrie prend de la maturité.<sup>50</sup>
3. Le secteur des services d'information englobe les entreprises-conseils en informatique.<sup>51</sup>

#### **2.2.4.2 Les industries des communications, des télécommunications, du film et de la vidéo**

D'après la plupart des entreprises dans ce secteur, la pénurie de travailleurs qualifiés qu'elles subissent actuellement devrait se poursuivre au cours des cinq prochaines années. L'évolution des compétences requises devrait également se poursuivre au cours des dix années à venir.

Comme les industries de l'informatique, des télécommunications, de la télévision et du film convergent, elles sont de plus en plus reliées entre elles. Les éléments fondamentaux de ce groupe industriel sont les suivants :

---

48. *Vers l'an 2001, supra*, note en bas de page 46.

49. *Idem.*

50. *Idem.*

51. *Idem.*

- ◆ les services de télécommunications, soit les entreprises offrant des services Internet, des services de téléconférence, de télécopie et de courrier électronique ainsi que des services téléphoniques;
- ◆ les fabricants de radios, de téléviseurs et de matériel de radiotélévision et de communications, y compris les satellites;
- ◆ la radio, la télévision, le film et la vidéo.<sup>52</sup>

### 2.2.4.3 Fabrication

Au cours des dix dernières années, les industries manufacturières se sont restructurées en Ontario. De lourdes pertes d'emplois y ont été enregistrées de 1986 à 1993 en raison de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) et de la récession de 1991, mais, depuis deux ans, la fabrication pour l'exportation (principalement vers les États-Unis) joue un rôle important dans la reprise économique en Ontario.<sup>53</sup>

Une étude intitulée *Jobs in the Knowledge-Based Economy*, commanditée par le Conference Board du Canada et par l'Association canadienne de la technologie de l'information, explique comment les nouvelles technologies ont créé de nouveaux emplois mais en ont éliminé d'autres. Les industries manufacturières qui investissent peu ou moyennement en informatique ont subi de lourdes pertes d'emplois peu spécialisés, comme dans la fabrication, l'assemblage et la manutention de matériaux; cependant, même dans les industries manufacturières qui investissent beaucoup en informatique, l'augmentation du nombre d'emplois n'a été que négligeable. Le secteur de la fabrication constitue de plus en plus une industrie de capital qui exige des millions de dollars de machinerie mais relativement peu de travailleurs.<sup>54</sup>

La technologie de plus en plus poussée amène une meilleure productivité dans ce secteur, mais elle crée aussi une demande croissante de travailleurs plus instruits et davantage formés.

La forte croissance économique des États-Unis devrait stimuler la demande d'exportations en Ontario et favoriser la croissance de l'emploi, en particulier dans le secteur des biens. D'après les prévisions du Système de projections des professions au Canada (SPPC), l'emploi dans le secteur de la fabrication connaîtra une croissance de 4 % de 1995 à 1999, comparativement à 1,8 % pour toutes les industries combinées. La croissance de l'emploi se fera surtout sentir dans les industries manufacturières suivantes : les aéronefs et les pièces connexes; les produits du pétrole et du charbon; la machinerie; le matériel de transport; le bois; les plastiques; les produits électriques et électroniques ainsi que les véhicules automobiles et les pièces connexes.<sup>55</sup>

---

52. Idem.

53. Idem.

54. Idem.

55. Idem.

#### **2.2.4.4 Services de soins de santé et produits médicaux**

Selon les prévisions, la croissance de l'emploi dans les services de soins de santé et les industries de produits médicaux devrait être bonne à long terme.

##### *1. Soins de santé*

Le vieillissement de la génération du baby-boom créera une demande croissante de soins de santé au début du XXI<sup>e</sup> siècle, donc, les perspectives à long terme pour les professions dans les services de soins de santé sont bonnes.

À court terme, toutefois, l'industrie subit une restructuration majeure qui entraînera l'élimination de nombre d'occasions d'emploi.<sup>56</sup> Le gouvernement provincial ferme un certain nombre d'hôpitaux dans la région de Toronto, ce qui touchera tous les types d'employés dans ces établissements. Pour compenser les fermetures d'hôpitaux, le gouvernement injectera plus d'argent dans les services communautaires, comme les cliniques et les agences, et dans les centres de soins à domicile et de soins prolongés, comme les foyers de soins infirmiers. Nombre de travailleurs déplacés du secteur hospitalier chercheront de l'emploi dans ce réseau de soutien communautaire, tendance qui devrait s'intensifier rapidement dans un avenir rapproché.<sup>57</sup>

##### *2. Produits médicaux*

Les produits pharmaceutiques, la biotechnologie et la recherche médicale sont des domaines en plein essor. Le vieillissement de la population entraînera une hausse de la demande de nouveaux traitements et de nouveaux remèdes. Dans le domaine des instruments médicaux, de nouvelles technologies sont constamment créées, car les centres médicaux exigent un matériel à la fine pointe de la technologie.<sup>58</sup>

#### **2.2.4.5 Construction**

L'industrie de la construction est très sensible aux fluctuations de l'économie. Elle se compose de deux secteurs principaux : (1) institutionnel, commercial et industriel (ICI) et (2) résidentiel.

L'emploi dans le secteur ICI n'augmente pas, car le secteur de la construction commerciale ne s'est pas totalement remis de la récession; cependant, la situation est nettement différente dans le secteur résidentiel. Les mises en chantiers en 1998 dans la zone 905 entourant la nouvelle ville de Toronto ont augmenté radicalement en raison des taux d'intérêt plus bas, d'un solide marché immobilier et de l'accroissement du nombre d'emplois sur le marché du travail. Il s'est donc produit une pénurie de travailleurs spécialisés, laquelle devrait se poursuivre pendant quelque temps dans la RGT.<sup>59</sup>

---

56. Idem.

57. Idem.

58. Idem.

59. Idem.



#### **2.2.4.6 Services commerciaux**

Le secteur des services commerciaux englobe ce qui suit : les conseillers en informatique, les conseillers Internet, les conseillers en gestion, les conseillers en formation aux entreprises, les entreprises de publicité et de marketing, les services comptables, les services de sécurité, les services juridiques, les agences de recrutement, les agences de recouvrement, les entreprises en environnement et d'élimination des déchets, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les cabinets d'architectes, etc.<sup>60</sup>

Nombre de ces industries connaissent une croissance, en particulier celles qui sont plus technologiques. Pour pouvoir se mesurer davantage à la concurrence, ces dernières années, les entreprises ont eu tendance à se concentrer sur leurs principales activités et à sous-traiter les autres tâches. Par conséquent, une foule d'entrepreneurs dans des domaines de compétences spécialisés se sont vus confier davantage de travail à contrat.

Compte tenu de la croissance fulgurante dans le secteur des petites entreprises et les services spécialisés dont celles-ci ont besoin, l'expansion du secteur des services commerciaux devrait s'accélérer.<sup>61</sup>

#### **2.2.4.7 Services financiers**

L'industrie des services financiers est l'une des plus importantes à Toronto, premier centre financier du Canada. L'évolution rapide de la technologie, une population vieillissante qui a besoin de planification financière et la consolidation de l'industrie ont contribué à l'augmentation des profits et du nombre d'emplois dans les services de placement. Bien qu'elle soit sensible aux conditions cycliques de l'économie et du marché financier, l'industrie du placement connaît une croissance rapide depuis plusieurs années. Dernièrement, la consolidation des banques, des compagnies de fiducie et des courtiers en placement s'est accrue, ce qui a entraîné une baisse de l'emploi.<sup>62</sup>

#### **2.2.4.8 Commerce de détail**

Le secteur du commerce de détail a continué de se transformer, de plus en plus de consommateurs préférant faire leurs emplettes dans les magasins d'escompte plutôt que dans les magasins à rayons établis depuis longtemps. Les magasins d'escompte et les boutiques spécialisées offriront davantage d'occasions d'emploi.<sup>63</sup>

---

60. Idem.

61. Idem.

62. Idem.

63. Idem.

### 2.2.4.9 Services personnels

Les gens souhaitent de plus en plus mener une vie saine, ce qui fait augmenter la demande de services personnels destinés à préserver la jeunesse et à prévenir les maladies (p. ex., le conditionnement physique, les voyages et les excursions d'aventure, les soins de santé naturopathiques et esthétiques, etc.).<sup>64</sup>

---

## 2.3 Enjeux en formation

---

La manière dont les Canadiens font des affaires change rapidement en raison du rythme accéléré des progrès technologiques, de la restructuration économique et organisationnelle et de la fusion des marchés mondiaux. Les entreprises canadiennes font concurrence dans un marché mondial où il faut s'efforcer d'en faire davantage avec des moyens réduits et d'adopter le principe selon lequel il vaut mieux faire vite. Pour survivre et pouvoir s'adapter rapidement aux changements externes et internes, les entreprises ont dû améliorer les communications et la productivité dans toutes les fonctions de gestion.

L'évolution des pratiques commerciales a eu un impact significatif sur la composition de la population active et sur le rôle qu'y jouent les gens. Un nouveau cadre commercial a vu le jour pendant les années 1990 et il représente de nouveaux défis pour les employeurs commerciaux canadiens et leurs employés.

À Toronto, comme dans toutes les autres économies régionales du Canada, le perfectionnement est essentiel. Selon l'OCDE, « le capital humain, soit les connaissances et le savoir-faire des gens, est un facteur déterminant de la performance économique [régionale], de la productivité des entreprises et des résultats qu'obtiennent les individus sur le marché du travail ». Bon nombre d'entreprises insistent sur l'importance de l'acquisition continue du savoir : « L'acquisition continue du savoir englobe beaucoup plus que la prestation de cours de seconde chance et de cours aux adultes. Elle repose sur le point de vue selon lequel il faudrait que chacun puisse apprendre tout au long de sa vie et soit motivé et activement encouragé à le faire » (traduction libre).<sup>65</sup>

La plupart des entreprises torontoises reconnaissent que, pour demeurer concurrentielles, elles doivent aborder la formation de façon nouvelle. Malgré le peu d'études menées sur l'investissement en formation par les entreprises torontoises, jusqu'à présent, bon nombre des études actuelles révèlent que les entreprises qui investissent en formation représentent davantage l'exception que la règle. Certaines sociétés se sont mobilisées pour former leurs employés; cependant, la plupart d'entre elles ne souscrivent que verbalement à l'importance de la formation. Selon les études, les industries canadiennes

---

64. Idem.

65. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Labour Market Policies: New Challenges Lifelong Learning to Maintain Employability* (Paris : 1997)

fournissent beaucoup moins de formation que leurs homologues des autres pays développés.

Selon le rapport du Conseil du premier ministre, intitulé *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale* (1990), cet écart entre la perception et les mesures prises est partiellement attribuable aux nombreux obstacles structurels à l'investissement dans la formation. Par exemple, les employeurs craignent qu'une fois formés, leurs travailleurs ne deviennent des candidats de choix au recrutement pour d'autres entreprises. Certains gestionnaires sont pessimistes quant aux chances de succès de la formation en raison du faible niveau de formation de base de leurs employés, en particulier les travailleurs âgés. Ils sont également d'avis que nombre de travailleurs n'étaient pas intéressés à apprendre le fonctionnement d'une technologie nouvelle et plus complexe.

Le rapport révèle également qu'il y a encore de graves lacunes dans les stratégies de formation adoptées par les entreprises. Le pire problème constitue l'accès limité à la formation disponible. Les travailleurs n'interviennent souvent pas dans les décisions touchant l'accès à la formation et l'accès aux occasions de formation est souvent inégal. (Par exemple, la formation pour les travailleurs âgés est souvent limitée.)

Comme la plupart des employeurs de Toronto sont de petites entreprises, il est probable que bon nombre d'entre eux ne puissent se permettre d'offrir une formation à leurs employés. (Les coûts comprennent la rémunération du fournisseur de cours, le temps consacré à la formation et non au travail et le coût de la sollicitation des travailleurs formés par d'autres entreprises.) Par conséquent, ils comptent sur les employés déjà formés.

Des recherches ont également démontré que la formation à l'utilisation des technologies nouvelles n'est pas adéquate.

---

## **2.4 Recommandations**

---

1. Prôner la formation en milieu de travail auprès de toutes les entreprises.
2. Fournir des renseignements sur la manière de concevoir et de fournir une formation en milieu de travail.
3. Étudier la prestation de formation en milieu de travail et les besoins en formation des entreprises.
4. Prévoir des mesures d'encouragement à la formation pour les petites entreprises.

---

## 3 Ressources humaines de Toronto

---

### 3.1 Généralités

---

Pour établir les besoins en formation de la ville de Toronto, il est important de comprendre les compétences et les connaissances de la population active, ainsi que sa capacité de s'adapter au changement. D'après les données exposées à la section précédente, bon nombre d'entreprises de Toronto doivent faire face à une concurrence féroce et nécessitent des travailleurs instruits et qualifiés qui peuvent s'adapter à l'évolution technologique et répondre à la demande de productivité accrue.

La présente analyse n'a pas pour objet d'examiner en détail les compétences requises pour chaque profession et chaque industrie à Toronto; cependant, les pages suivantes traitent des types de professions qui existent à Toronto, des compétences requises par les employeurs et des écarts de compétences connexes.

---

### 3.2 Composition professionnelle

---

Selon le *Bulletin de nouvelles sur le marché du travail de Toronto 1997* de DRHC, la population active de Toronto pendant la première moitié de 1997 et de 1998, se répartissait comme suit :

**Emploi par profession, 1997-1998**

PROFESSIONS	1998	1997	ÉVOLUTION ABSOLUE	% DE CHANGEMENT
Total	2 398 800	2 304 300	94 500	4,1 %
Direction et administration	418 200	395 800	22 400	5,7 %
Professions	486 500	453 800	32 700	7,2 %
Enseignement et fonctions connexes	99 900	110 600	-10 700	-9,6 %
Médecine et santé	106 700	94 000	12 700	13,5 %
Autres professions	279 800	249 200	30 600	12,3 %
Travail de bureau et fonctions connexes	365 400	364 500	900	0,2 %
Vente	251 400	265 300	-13 900	-5,2 %
Services	277 200	254 600	22 600	8,9 %
Professions principales	8 700	16 500	ND	ND
Transformation, usinage et Fabrication	325 600	295 100	30 500	10,4 %
Construction	92 300	97 900	-5 600	-5,7 %
Utilisation de matériel de transport	77 400	64 600	12 800	19,8 %
Manutention de matériaux et autres métiers	96 300	96 300	0	0,1 %

Nota : Il se peut que les totaux indiqués ne soient pas exacts en raison de l'arrondissement. Les « autres professions » comprennent les professions dans les domaines des arts, de la littérature et des loisirs ainsi que les professions connexes; elles comprennent aussi les professions en sciences naturelles, en génie, en mathématiques et en sciences sociales.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Dans la plupart des professions, le nombre d'emplois a augmenté sensiblement et relativement peu d'emplois ont été perdus. La croissance se fait surtout sentir chez les cols blancs, grâce aux fonctions de direction et d'administration et aux groupes professionnels, qui représentent au total plus de la moitié des 95 000 nouveaux emplois créés pendant cette période.<sup>66</sup>

Une fois que les conditions d'exportation pour les produits manufacturés se sont améliorées pendant la même période, le nombre d'emplois dans les domaines de la transformation, de l'usinage et de la fabrication a augmenté de 30 500.<sup>67</sup>

Les domaines de la construction et de la vente ont tous deux subi des pertes d'emplois pendant la même période. Dans le domaine de la vente, 14 000 emplois ont été perdus (5,2 %) et la moyenne s'est établie à 251 000; dans celui de la construction, les pertes se sont chiffrées à 6 000 (5,7 %) et la moyenne s'est établie à 92 000. Ces emplois dépendent fortement des dépenses à la consommation et de la performance économique.<sup>68</sup>

---

### **3.3 Niveau de scolarité**

---

La chambre de commerce et la presse ont récemment salué Toronto pour sa population instruite. En fait, ils prétendent qu'il s'agit là de l'un des meilleurs atouts de Toronto pour attirer de nouvelles industries et demeurer concurrentielle à l'échelle mondiale.

Le Recensement de 1996 de Statistique Canada révèle que les nouveaux arrivants récents (c.-à-d. les nouveaux arrivants qui ont immigré au Canada de 1991 à 1996) avaient un niveau de scolarité supérieur à la population d'origine canadienne. Chez les nouveaux arrivants récents âgés de 25 à 44 ans, le taux de diplômés universitaires se chiffrait à environ 34 %, comparativement à 19 % pour la population d'origine canadienne du même groupe d'âge. Par rapport à la population d'origine canadienne, il y avait peu d'écarts entre les hommes et les femmes chez les nouveaux arrivants récents : 36 % des hommes et 31 % des femmes détenaient un diplôme universitaire.

Au bas de l'échelle des niveaux de scolarité, la proportion de nouveaux arrivants récents âgés de 25 à 44 ans qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires était de 19 %, soit légèrement inférieure à celle de la population d'origine canadienne, qui était de 21 %.<sup>69</sup>

Nous n'avons pu obtenir une répartition plus détaillée des niveaux de scolarité à Toronto par âge, sexe et origine ethnique. Certaines des autres sections traitent des niveaux de scolarité, mais ils ne fournissent pas un aperçu global de Toronto. Ces données sont en voie d'être obtenues de

---

66. Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (Ottawa : 1998).

67. Idem.

68. Idem.

69. Statistique Canada, « Le quotidien » (14 avril 1998).

Statistique Canada et devraient figurer dans de prochaines analyses de la conjoncture.

---

### 3.4 Compétences relatives à l'employabilité

---

Lorsqu'ils recrutent de nouveaux employés, les employeurs en recherchent généralement qui ont des aptitudes aux études, à la gestion personnelle et au travail d'équipe. Ils exigent souvent que les personnes possèdent des compétences qu'elles peuvent utiliser dans d'autres emplois, professions et industries.

L'évolution technologique est un facteur déterminant du type de travail et de tâches que les personnes accomplissent en cours d'emploi et des compétences que l'on exige d'elles. Les compétences en informatique que les employeurs recherchent varient selon la profession, mais les employés doivent connaître, dans ces professions, les logiciels populaires. Les compétences en informatique peuvent être divisées largement selon les catégories suivantes :

- ◆ Traitement de texte/édition/logiciels de bureau
- ◆ Tableur
- ◆ Logiciel spécialisé
- ◆ Bases de données/programmation
- ◆ Systèmes/réseaux locaux/gros ordinateurs

D'après le *Profil des compétences relatives à l'employabilité* du Conference Board du Canada (1994), les compétences relatives à l'employabilité sont essentielles et les employeurs canadiens les exigent. Elles comprennent : (1) les aptitudes aux études, (2) les aptitudes à la gestion personnelle et (3) les aptitudes au travail d'équipe.

#### 1. *Aptitudes aux études*

Les aptitudes aux études sont essentielles pour obtenir et conserver un emploi, et pour bien performer au travail. Il s'agit qu'un employé soit en mesure de communiquer, de penser et d'apprendre pour pouvoir :

- ◆ comprendre, parler, lire et écrire dans les langues des affaires;
- ◆ écouter, comprendre et apprendre;
- ◆ acquérir et appliquer des renseignements généraux et des connaissances spécialisées;
- ◆ penser de façon critique et agir logiquement pour évaluer des situations, résoudre des problèmes et prendre des décisions;

- ◆ comprendre et résoudre des problèmes par l'arithmétique et les mathématiques;
- ◆ utiliser la technologie (instruments, outils et systèmes d'information) efficacement;
- ◆ apprendre en cours d'emploi;
- ◆ acquérir des connaissances de façon continue.

## 2. *Aptitudes à la gestion personnelle*

Les aptitudes à la gestion personnelle regroupent les aptitudes et les comportements exigés pour obtenir un emploi, le conserver et y faire des progrès ainsi que pour obtenir des résultats optimaux.

Les employeurs canadiens recherchent des employés possédant :

- ◆ une estime de soi et une confiance en soi;
- ◆ un sens de l'éthique (honnêteté et intégrité);
- ◆ une aptitude à l'apprentissage;
- ◆ l'esprit d'initiative, l'énergie et la persévérance nécessaires à l'accomplissement du travail;
- ◆ le sens des responsabilités.

Les employeurs recherchent également des employés qui peuvent :

- ◆ établir des objectifs et des priorités;
- ◆ planifier et gérer le temps, l'argent et les autres ressources pour atteindre les objectifs;
- ◆ prendre la responsabilité de leurs actions;
- ◆ anticiper et s'adapter aux changements;
- ◆ innover dans leur travail.

## 3. *Aptitudes au travail d'équipe*

Les aptitudes au travail d'équipe sont nécessaires pour bien travailler avec d'autres. Elles comprennent les aptitudes à :

- ◆ comprendre les objectifs d'un organisme et y contribuer;
- ◆ comprendre la culture du groupe et travailler en fonction d'elle;

- ◆ reconnaître et respecter la diversité et les différences individuelles ainsi que les pensées et les opinions des autres dans le groupe;
- ◆ planifier et prendre des décisions avec d'autres ainsi qu'appuyer les résultats;
- ◆ faire des concessions pour atteindre des résultats collectifs;
- ◆ savoir quand il y a lieu de travailler en équipe;
- ◆ diriger, s'il y a lieu, et encourager un groupe à faire preuve d'un rendement élevé.

Le présent rapport n'a pas pour objet d'exposer en détail toutes les compétences qu'exigent les employeurs et les industries. Nous n'avons pu trouver une liste des compétences requises actuellement, ce qui est l'une des principales lacunes dans les sources d'information. L'Annexe C traite d'une méthode suggérée pour saisir des données sur les compétences requises.



---

## 4 Groupes de partenaires du marché du travail et groupes d'équité

---

### 4.1 Généralités

---

La Commission de formation de Toronto a pour but de représenter les groupes de partenaires du marché du travail suivants : les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les minorités visibles ou ethniques, le secteur privé, les syndicats, les éducateurs, les formateurs et les personnes d'origine autochtone.<sup>70</sup> L'*Analyse de la conjoncture en formation* tient compte des réalités, des expériences et des points de vue de tous ces groupes lorsqu'il s'agit de définir les services, les programmes, les besoins et les écarts en formation.

Il est important de noter que les membres d'un groupe de partenaires du marché du travail ou d'un groupe d'équité appartiennent souvent à d'autres groupes également, et que DRHC a mené des études sur les besoins en matière d'emploi et de formation pour la plupart d'entre eux.

L'analyse résume la plupart des enjeux pertinents à Toronto et renvoie le lecteur aux études de DRHC figurant à l'Annexe E.

---

### 4.2 Femmes

---

Les femmes<sup>71</sup> ont des besoins en matière d'emploi et de formation divers qui sont influencés par leur situation économique, leur niveau de scolarité, leur expérience de travail et leur rôle social. En même temps, les femmes se heurtent couramment à un certain nombre de situations et d'obstacles, soit, le type de rôle qu'elles sont généralement appelées à jouer dans la société et la nature changeante des emplois que la plupart des femmes occupent.

L'*Enquête sur les services d'emploi et de formation à l'intention des femmes dans le Grand Toronto* (1997) de l'ACTEW (Advocates for Community-Based Training and Education for Women) révèle que les divers rôles que les femmes jouent dans la société entrent souvent en conflit avec leur aptitude à chercher de l'emploi. L'enquête révèle aussi que les postes occupés traditionnellement par des femmes changent rapidement. Ces changements ont influé sur les compétences et les domaines de connaissances dont les femmes ont besoin pour décrocher un emploi rémunéré ou le conserver.

Le rapport de l'OCDE, intitulé *The Future of Female-Dominated Occupations* (1998), révèle que, traditionnellement, l'emploi est nettement réparti selon le sexe et que les femmes occupent surtout des postes dans les domaines du

---

70. Pour de plus amples renseignements sur la Commission de formation de Toronto, se reporter à l'Annexe D.

71. Comme les femmes représentent plus de la moitié de la population de Toronto et occupent une part de plus en plus grande de sa main-d'œuvre, tous les enjeux relevés dans l'analyse les touchent.

secrétariat, de l'enseignement au niveau primaire, des soins infirmiers et de l'aide à domicile. Le rapport révèle que ces emplois ont souvent une connotation négative mais sont maintenant au centre de l'économie d'information et de services. Ces emplois traditionnellement occupés par des femmes changent radicalement, en raison des technologies de l'information, du développement de notre économie fondée sur la matière grise et du vieillissement de la population.

Il y a lieu de chercher davantage pour déterminer les nouvelles compétences et connaissances requises dans ces emplois et pour savoir comment elles peuvent être acquises.

Jusqu'à présent, les études ont surtout porté sur les tendances dans les professions en secrétariat, à savoir le rapport du Clerical Workers Centre, intitulé *Occupational Analysis: Clerical Occupations in Metropolitan Toronto (1997)*, et le rapport de l'OCDE, intitulé *Trends in Secretarial Occupations in Selected OECD Countries, 1980-95*.

Le rapport du Clerical Workers Centre révèle que, depuis 1989, la main-d'œuvre dans le domaine du travail de bureau a diminué de 35 %. Il s'agit de la plus forte perte d'emplois chez les groupes professionnels de la région du Grand Toronto pendant cette période. L'étude révèle également qu'aucun des renseignements fiables ne laisse prévoir une croissance dans les groupes d'emplois de bureau proprement dits. Toutefois, ce groupe demeure le plus important groupe de professions d'exécution et de postes non professionnels à Toronto. En 1997, 16 % de la main-d'œuvre du Grand Toronto occupait des emplois de bureau.

Le rapport de l'OCDE révèle que la nature du travail de secrétariat évolue rapidement. Des organismes commencent à recourir à des secrétaires pour devancer la concurrence, en leur demandant d'effectuer le travail d'informatique et d'organiser les présentations.

Les besoins en formation des femmes sont influencés par six facteurs de changement :

1. Les technologies commerciales en évolution constante
2. L'insistance que la formation continue
3. L'évolution des niveaux de compétences et de connaissances dans la plupart des professions
4. L'accroissement du travail autonome, du travail à temps partiel et du travail à contrat
5. Les différentes méthodes de création d'emploi

## 6. Les différents moyens d'avancement<sup>72</sup>

Pour les femmes qui entrent ou qui retournent sur le marché du travail, et pour les femmes qui font actuellement partie de la population active, il existe de nombreuses lacunes dans les services de formation et d'emploi. L'une des lacunes les plus courantes et les plus graves est l'absence d'un système de garde d'enfants universel et intégré. En fait, aucun des programmes de formation étudiés ne prévoyait un service de garde, bien que certains offraient de l'aide pour trouver des garderies et des subventions de garde. Parmi les autres lacunes et besoins en matière de services, citons :

- ◆ l'absence d'information suffisante aux centres de ressources;
- ◆ les ressources financières inadéquates (les femmes qui ne pouvaient subvenir à leurs besoins essentiels ne pouvaient réussir à trouver un emploi ou à suivre une formation);
- ◆ l'absence d'aide à la recherche d'emploi (bien que ce service soit généralement reconnu comme étant essentiel pour aider les femmes à trouver un emploi valable);
- ◆ la durée arbitraire des programmes de formation à l'emploi, qui souvent ne répondent pas aux besoins des clients;
- ◆ les programmes de formation qui ne répondent pas aux besoins des femmes travaillant à leur compte.<sup>73</sup>

Voici les outils et les ressources que le groupe de travail chargé de l'enquête a défini comme étant essentiels pour la réussite des initiatives de formation et d'emploi :

- ◆ une information facilement accessible et générale sur les initiatives et les tendances dans les domaines de l'emploi, de la formation et du marché du travail;
- ◆ un appui financier pour que les femmes puissent avoir un accès à la formation et subvenir à leurs besoins fondamentaux (p. ex., l'alimentation, le logement, le transport, la garde d'enfants) pendant la formation ou la recherche d'emploi;
- ◆ des programmes conçus pour que les femmes puissent acquérir des connaissances et des outils afin de pouvoir faire leurs propres choix d'emploi et de formation;

---

72. Développement des ressources humaines Canada, *Enquête de l'ACTEW sur les services d'emploi et de formation à l'intention des femmes dans le Grand Toronto* (Étude sur les services d'emploi), par A. Zelechow, A-Z Learning Associates, en collaboration avec A. Morais et K. Lior, au nom d'Advocates for Community-Based Training and Education for Women (ACTEW) (13 janvier 1997).

73. Idem.

- ◆ des milieux d'apprentissage favorables qui soient sensibles aux obstacles auxquels les femmes se heurtent et qui appuient la planification et l'atteinte de leurs objectifs à long terme;
- ◆ des milieux d'acquisition continue du savoir conçus en fonction des besoins spéciaux des femmes.<sup>74</sup>

Se reporter à l'Annexe E, page E1, pour obtenir un résumé du rapport de DRHC sur les femmes, y compris la liste complète des recommandations.

---

### 4.3 Minorités visibles ou ethniques

---

Les termes « minorité visible ou ethnique » et « nouvel arrivant » ne sont pas synonymes. Bon nombre de nouveaux arrivants ne font pas partie de minorités visibles ou ethniques et bon nombre de membres de minorités visibles ou ethniques ne sont pas des nouveaux arrivants.

Au cours des dernières années, DRHC a commandé des études sur les groupes d'équité pour déterminer les répercussions du projet de loi C-112 sur ces groupes. Les études ont révélé que les communautés de nouveaux arrivants se préoccupaient :

- ◆ de leur manque d'expérience de travail au Canada;
- ◆ de l'accès aux services d'établissement et d'acculturation;
- ◆ de leurs aptitudes en anglais, langue seconde;
- ◆ des défis que représente l'obtention d'une accréditation et d'une attestation d'études et de compétences professionnelles.<sup>75</sup>

Il est à noter que les études ne contenaient aucun renseignement sur les membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada. Les enjeux énumérés ci-dessus ne sont pas pertinents dans le cas de membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada. (Une personne sur trois appartenant à une minorité visible ou ethnique est née au Canada.) Par conséquent, DRHC a publié une étude, intitulée *Visiblement invisible*, à propos des membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada.

Selon l'étude, le terme « minorité visible » a été défini par le gouvernement aux fins d'équité en matière d'emploi et tend à regrouper les personnes de diverses races, cultures et origines ethniques. Bien que ces personnes aient en commun un certain vécu, elles ont souvent des antécédents culturels différents, ainsi qu'une histoire et une expérience uniques. Par ailleurs, le patrimoine canadien de ces personnes n'est souvent pas pris en considération. La diversité des membres de minorités visibles ou ethniques

---

74. Idem.

75. Développement des ressources humaines Canada, *Visiblement invisible* (Étude sur les services d'emploi), par Joyette Consulting Services et Rexdale Microskills (mars 1998).

nés au Canada a contribué au caractère invisible de cette population. L'étude porte plus particulièrement sur les minorités visibles qui existent au Canada depuis longtemps, soit les communautés chinoises, noires, sud-asiatiques et japonaises.

Les données statistiques sur les membres des minorités visibles ou ethniques nés au Canada qui sont sur le marché du travail ou qui profitent d'initiatives de formation connexes sont insuffisantes. Le Recensement de 1996 est le premier dans lequel des renseignements détaillés sur la race et l'origine ethnique ont été consignés. Au moment où l'étude de DRHC a été commandée, les résultats du recensement sur la race et l'origine ethnique à Toronto n'étaient pas disponibles, les données de 1991 n'ont donc pas été utilisées. Ces données sont très limitées et ne sont pas réparties par sous-groupe. Il est donc impossible de comparer avec exactitude les expériences d'emploi et de formation des diverses communautés raciales et ethniques.

Les résultats du Recensement de 1996 que nous avons pu obtenir révèlent ce qui suit :

- ◆ C'est à Toronto que vivent 42 % des membres des minorités visibles ou ethniques au Canada, ce qui représente la plus forte proportion parmi toutes les régions métropolitaines de recensement. Les minorités visibles ou ethniques constituent 32 % de la population totale de Toronto.
- ◆ La répartition de la composition des minorités visibles ou ethniques à Toronto révèle qu'elles sont composées d'un quart de Chinois, d'un quart de Sud-Asiatiques et d'un cinquième de Noirs.

Le rapport de DRHC révèle ce qui suit :

- ◆ Environ 65 % des membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada et vivant à Toronto ont suivi une formation et(ou) ont fait des études postsecondaires; 33 % d'entre eux ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires; et 3 % d'entre eux n'ont pas atteint la neuvième année.
- ◆ Ce sont les 15 à 24 ans qui sont le plus souvent au chômage et qui ont le revenu annuel le plus faible.
- ◆ Ce sont les minorités visibles qui comptent le plus grand nombre de mères sur le marché du travail.
- ◆ Chez les minorités visibles, environ 39 % des hommes et 52 % des femmes ont déclaré un revenu en 1991, ce qui dénote un fort taux de chômage et un faible nombre de personnes actives.

Ces statistiques restreintes révèlent que même si les membres de minorités visibles ou ethniques au Canada ont un niveau de scolarité relativement élevé, il semble que leur taux de participation au marché du travail à Toronto soit inférieur à la moyenne. Il est difficile de déterminer avec exactitude pourquoi

il en est ainsi, car, selon l'étude de DRHC, à l'exception du racisme systémique, il existe peu de données statistiques sur les obstacles personnels et les barrières à l'emploi et à la formation auxquels ce groupe se heurte. Toutefois, il est clair que le patrimoine canadien, le niveau de scolarité et l'expérience de travail ne garantissent pas un emploi pour toutes les personnes nées au Canada.<sup>76</sup>

Le rapport de DRHC a permis de cerner les barrières à l'emploi et à la formation suivantes :

- ◆ Les membres des minorités visibles ou ethniques nés au Canada sont victimes de stéréotypes négatifs et font l'objet de suppositions quant à leurs aptitudes et capacités.
- ◆ Un certain nombre d'organismes et d'employeurs ne veulent pas que les minorités visibles ou ethniques soient trop représentées dans leurs effectifs ou chez leurs clients.
- ◆ Il existe un manque de compétences fondamentales (p. ex., l'estime de soi) nécessaires pour faire efficacement concurrence sur le marché du travail.
- ◆ Les membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada sont mal représentés parmi les employés d'agences de placement ou d'organismes de formation.
- ◆ Il n'existe aucun programme d'emploi ou de formation conçu pour répondre aux besoins spécifiques des membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada ou pour rejoindre les diverses communautés.
- ◆ Le soutien, le financement et l'évaluation, par l'État, des programmes de formation et d'emploi ne sont pas axés sur les membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada.

D'après le rapport, les programmes et initiatives de formation devraient prévoir :

- ◆ l'encouragement et le soutien des entrepreneurs, y compris des initiatives de formation à l'activité indépendante;
- ◆ des méthodes exhaustives pour contrer le racisme systémique;
- ◆ un meilleur accès à la technologie;
- ◆ des programmes de mentorat;

---

76. Idem.

- ◆ des programmes destinés à répondre aux besoins en matière d'emploi et de formation des membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada;
- ◆ des cours de gestion de carrière et de perfectionnement pour les jeunes;
- ◆ l'accès à l'information sur le marché du travail et à l'information sur les taux de participation au marché du travail chez les membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada.

Enfin, le rapport révèle que les communautés doivent intervenir fortement dans l'élaboration et la mise en œuvre de cours professionnels et de formation pour que les besoins des membres de minorités visibles ou ethniques nés au Canada soient satisfaits.

---

## 4.4 Personnes handicapées

---

Les personnes handicapées<sup>77</sup> font partie d'autres groupes d'équité et de partenaires du marché du travail, les enjeux relatifs à l'économie, au marché du travail et à la formation qui touchent ces autres groupes les touchent donc aussi. En même temps, cependant, les personnes handicapées ont aussi leurs propres enjeux à cet égard.<sup>78</sup>

Le rapport de 1997 de DRHC, intitulé *La volonté de travailler*, révèle que les personnes handicapées étaient plus aptes à participer au marché du travail en 1997 qu'elles ne l'étaient dix ou quinze ans auparavant. Les participants à l'étude estimaient que même si de nombreux gains ont été réalisés, ils espéraient que l'avenir leur permettrait d'avoir un meilleur accès aux services d'emploi et de formation, et donc aux « véritables emplois ».

### 4.4.1 Démographie des personnes handicapées

L'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) publiée en 1991 par Statistique Canada révèle ce qui suit :

- ◆ En Ontario, 930 000 personnes âgées de 15 à 64 ans se disaient handicapées, ce qui représente un dixième des personnes de ce groupe d'âge dans la province.
- ◆ Plus de 52 % des personnes handicapées habitant en Ontario avaient un handicap léger et 15,5 % de ces personnes avaient un handicap grave. Les handicaps graves ont tendance à être légèrement plus fréquents chez les personnes de 55 à 64 ans que chez celles de 15 à 34 ans.

---

77. Aux fins du présent rapport, les personnes handicapées sont des personnes d'âge actif (soit, de 15 à 64 ans) qui ont un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou encore des difficultés d'apprentissage qui, selon elles, nuisent à leurs chances d'obtenir un emploi.

78. Il y a peu de statistiques sur la participation au marché du travail des personnes handicapées.

- ◆ En 1991, plus de 30 % des personnes handicapées en Ontario vivaient dans la Communauté urbaine de Toronto.
- ◆ Les personnes handicapées représentent 17,7 % de la population active de Toronto.<sup>79</sup>
- ◆ La Communauté urbaine de Toronto emploie plus de personnes handicapées que toute autre région en Ontario.<sup>80</sup>
- ◆ Le niveau de scolarité moyen des personnes handicapées est inférieur à celui de la population active en général.<sup>81</sup>

Selon l'étude de DRHC, le taux de participation au marché du travail des personnes handicapées varie selon l'âge, le sexe ainsi que le type de handicap et a gravité. Par exemple, plus le handicap d'une personne est grave, moins il est probable qu'elle cherche de l'emploi. Plus les personnes sont vieilles, plus elles risquent de se heurter à des obstacles à l'emploi et d'être atteintes d'un handicap nécessitant une adaptation quelconque du lieu de travail.<sup>82</sup>

Les handicaps moteurs et les problèmes d'agilité combinés représentent environ 60 % des handicaps en Ontario. Les handicaps reliés à la vue, à l'ouïe et à l'élocution sont également courants.

Les employeurs qui ont participé à l'étude de DRHC étaient quelque peu familiers avec les handicaps physiques, mais en savaient peu sur les autres handicaps ou y étaient peu sensibilisés. Ils ignoraient comment le fait de fournir divers types d'adaptation permettrait à des personnes d'obtenir un emploi rémunéré.

Somme toute, la plupart des personnes handicapées n'ont pas ce handicap grave et peuvent participer efficacement au marché du travail à condition qu'une adaptation adéquate soit prévue. Comme les personnes handicapées ont moins de chances d'être embauchées et risquent plus de se retrouver au chômage, elles ont tendance à avoir moins d'expérience de travail, ce qui constitue un obstacle de plus à l'emploi.<sup>83</sup>

#### 4.4.2 Enjeux en formation et en emploi

Les cours de perfectionnement sont particulièrement importants pour les personnes handicapées, compte tenu de leur niveau de scolarité moyen moins élevé et les lacunes dans le système d'éducation.

---

79. Pat Hatt, « Persons with Disabilities Information Session » (allocution devant la Commission de formation de Toronto, prononcée le 25 mars 1998).

80. Développement des ressources humaines Canada, *La volonté de travailler* (Étude sur les services d'emploi), par GGA Management Consultants (Toronto : mai 1997).

81. Idem.

82. Idem.

83. Pat Hatt, *supra*, note en bas de page 79.



Bon nombre de personnes handicapées n'ont jamais participé au marché du travail ou n'y ont jamais participé pleinement. Celles qui ont un emploi travaillent souvent à contrat ou sont sous-employées. La situation des personnes qui ont fait partie de la population active mais n'ont pas pleinement participé au marché du travail s'explique par deux facteurs : premièrement, elles manquent d'expérience de travail et n'ont pas la possibilité d'acquérir des aptitudes en milieu de travail; deuxièmement, compte tenu des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi*, elles n'ont pas pleinement accès aux initiatives de formation financées par DRHC. (La plupart des personnes handicapées ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi versées par le Fonds d'investissement en ressources humaines.)

Par ailleurs, les personnes sous-employées occupent un poste qui offre peu de possibilités de formation. Bien que le marché du travail actuel exige un perfectionnement constant, il est plus difficile pour les personnes handicapées d'avoir accès à ces programmes et services de formation.

#### **4.4.3 Recommandations**

1. Il y a lieu d'étudier les obstacles à la formation et à l'emploi afin d'élaborer des services d'emploi et de formation appropriés qui soient accessibles et adaptés aux personnes handicapées.
2. Il y a lieu de mieux annoncer les services aux personnes handicapées.
3. Les personnes handicapées doivent avoir accès à une formation à court terme et à une formation qui leur permettra d'acquérir des compétences polyvalentes.
4. Les fournisseurs de services doivent procurer des services de consultation qui encouragent les personnes handicapées à analyser et à évaluer leurs compétences et à trouver un emploi valable et stimulant.
5. Même si la plupart des personnes handicapées peuvent assister à des cours de formation non réservés à condition qu'une adaptation appropriée soit prévue, certaines personnes ont besoin de cours particuliers. Il faut donc mettre au point diverses initiatives de formation.
6. Les formateurs doivent suivre une formation sur les questions d'adaptation, comme par exemple :
  - ◆ le transport;
  - ◆ les soins auxiliaires aux handicapés;
  - ◆ l'utilisation d'appareils et d'accessoires fonctionnels;
  - ◆ la nécessité de prévoir des échéanciers souples pour l'achèvement de la formation et des travaux pratiques;

- ◆ les méthodes de formation et d'évaluation de rechange;
- ◆ l'adaptation aux besoins des personnes atteintes d'un handicap physique ou sensoriel.

Des études menées par le gouvernement américain sur les handicaps et l'accès révèlent que le coût de la plupart des adaptations essentielles est minime. Les programmes de formation sont inadéquats si les clients ne peuvent s'attendre à ce que leurs besoins soient satisfaits. Les personnes handicapées ne demandent pas aux formateurs de prévoir des mesures pour tous les besoins possibles; les formateurs peuvent simplement prévoir les coûts d'adaptation dans le budget et dresser une liste de ressources d'adaptation auxquelles ils peuvent avoir accès au besoin. L'adaptation devrait devenir standard.

Des sommes considérables ont été affectées à la formation de personnes handicapées; cependant, l'accès aux programmes de formation ne s'est ni amélioré ni accru.

Il est inquiétant de constater les coupures budgétaires qui sont faites, lesquelles influent sur la qualité des services de formation et d'emploi offerts aux personnes handicapées. Le retrait du gouvernement fédéral du financement de la formation professionnelle créera d'énormes problèmes pour les personnes handicapées qui cherchent à suivre des cours de formation. L'étude de DRHC révèle que les bailleurs de fonds doivent verser des sommes pour plus d'un an afin que les formateurs puissent se concentrer de nouveau sur *la qualité et l'accessibilité* du service, et non plus sur la survie.

L'abrogation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le gouvernement de l'Ontario a eu pour effet d'envoyer un message négatif aux personnes handicapées, car cette mesure risque d'être perçue comme une réduction de l'engagement des employeurs et de l'État envers le soutien des activités d'emploi et de formation pour les personnes handicapées.

Il est important de se rendre compte que les personnes handicapées contribuent à l'économie de Toronto, mais qu'elles sont toujours confrontées à de nombreux obstacles à l'emploi et à la formation. Le rapport de DRHC indique clairement que les personnes handicapées sont désavantagées sur le marché du travail torontois. Il y a lieu d'établir des services pour aider les personnes handicapées à obtenir une formation pertinente et à trouver un emploi valable.

---

## 4.5 Francophones

---

### 4.5.1 Démographie

Selon le Recensement de 1991, il y a, en Ontario, plus d'un demi-million de Francophones, ce qui représente la plus forte concentration de Canadiens

français hors Québec.<sup>84</sup> Il y avait, à Toronto en 1991, environ 42 068 Francophones (environ 2 % de la population).

La population francophone n'a cessé d'augmenter depuis 1986 en raison de l'immigration de Francophones en provenance d'autres parties du Canada. L'immigration récente a également amené à Toronto de nombreux Francophones provenant de diverses parties du monde.<sup>85</sup>

Les Francophones sont d'origines diverses et leurs antécédents culturels sont multiples. Ils englobent les minorités visibles, les nouveaux arrivants et les personnes parlant une langue autre que le français ou l'anglais :

- ◆ 50 nationalités différentes sont représentées dans les écoles françaises de la RGT.
- ◆ Le Conseil des organismes francophones du Toronto Métropolitain a signalé en 1995 que nombre de personnes provenant des pays de l'Europe de l'Est (p. ex., la Roumanie, la Tchécoslovaquie et la Pologne) sont des unilingues français qui ont besoin de services en français. Les autres personnes qui parlent les deux langues officielles du Canada (p. ex., les nouveaux arrivants d'Algérie, d'Iran, du Liban, du Maroc ou de la Syrie) ont déclaré préférer être servis en français.
- ◆ 15,6 % des Francophones dans la RGT faisaient partie, en 1991, de minorités visibles ou ethniques. Pour la Communauté urbaine de Toronto, la proportion est plus élevée et s'établit à près d'un sur cinq (20,2 %).
- ◆ Près d'un Francophone sur trois (30,3 %) dans la RGT était un nouvel arrivant. Parmi les Francophones qui ne parlaient pas l'anglais, 58,2 % étaient de nouveaux arrivants.<sup>86</sup>

#### 4.5.2 Éducation

Le Conseil scolaire de district du centre sud-ouest n'existe que depuis dix ans. Depuis les modifications apportées aux lois sur l'éducation, le Conseil qui représente Toronto a vu son secteur de recrutement scolaire augmenter considérablement depuis janvier 1998, comme ce fut le cas pour le Conseil scolaire de district catholique du centre-sud. Compte tenu des pressions exercées pour que les services soient offerts à de plus grandes régions et à un nombre accru d'élèves, les conseils scolaires se concentrent sur

---

84. Les données du Recensement de 1996 existent; cependant, elles n'étaient pas disponibles au moment de la présente analyse de conjoncture.

85. Développement des ressources humaines Canada, Centre Francophone du Toronto Métropolitain, *Évaluation des besoins en matière de formation professionnelle des jeunes (de 16 à 24 ans), des femmes, des minorités visibles et des personnes handicapées Francophones du Grand Toronto*, par R. Bravar (Toronto : 1997).

86. Conseil régional de santé de Toronto, *L'étude des besoins des Francophones du Toronto Métropolitain ayant des services de santé mentale dans la Communauté urbaine de Toronto : Rapport du Comité de l'étude des besoins en santé mentale des Francophones* (présidé par F. Boudreau).

l'enseignement élémentaire et secondaire et n'offrent pas de services d'éducation aux adultes.

Même si la communauté francophone dans l'ensemble est plus instruite que les autres groupes de Toronto, il y a quand même chez elle une forte demande de cours d'alphabétisation et de formation de base.

À la fin des années 1980, le fournisseur de cours d'alphabétisation Alpha Toronto a lancé un programme pour les Francophones. En 1995, le Collège des Grands Lacs a ouvert ses portes. Il offre surtout des cours en informatique, en travail de bureau et en technologie. Très peu de cours de formation de base sont offerts. Il n'offre ni stages ni programmes professionnels. La seule municipalité qui reçoit des fonds pour des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle en français est la ville d'Ottawa.<sup>87</sup>

#### **4.5.3 Problèmes et besoins en formation**

Voici les problèmes en formation pour la communauté francophone de Toronto :

- ◆ manque de connaissances (de la part des Francophones et des Anglophones) sur les services et programmes de formation en français à Toronto;
- ◆ manque de programmes de formation en français, y compris la formation technique, générique, spécifique et non technique;
- ◆ manque de programmes d'éducation aux adultes;
- ◆ manque de sensibilisation à l'existence du collège communautaire francophone de Toronto (Collège des Grands Lacs) et du collège bilingue de Toronto (le Collège Glendon, qui fait partie de l'Université York);
- ◆ manque de reconnaissance de l'expérience acquise à l'extérieur du Canada;
- ◆ manque de reconnaissance de la nécessité du bilinguisme (et du multilinguisme) sur les marchés mondiaux.

Voici les besoins en formation spécifiques :

- ◆ formation en français pour que les Francophones puissent se perfectionner et s'adapter à l'évolution rapide des milieux de travail.
- ◆ cours d'anglais, langue seconde, lesquels sont essentiels pour obtenir un emploi et faire bonne figure en milieu de travail; la demande de cours d'anglais langue seconde augmente en raison du nombre croissant de Francophones qui arrivent à Toronto en provenance de pays où l'anglais

---

87. Idem.

n'est pas parlé couramment et de Francophones unilingues qui arrivent du Québec, où des cours d'anglais, langue seconde ne sont pas offerts.<sup>88</sup>

#### **4.5.4 Recommandations**

1. Offrir aux Francophones une gamme de services d'emploi et de formation professionnelle en français.
2. Créer des occasions de formation permanente par des cours de français de base et avancés, des cours de perfectionnement et des cours de vocabulaire spécialisé.
3. Sensibiliser le grand public aux services d'emploi et de formation en français à Toronto et en assurer l'accès (parmi les méthodes suggérées, citons le marketing public et l'accès technologique aux divers centres de ressources).
4. Faire la promotion du centre de ressources humaines en français pour les jeunes et les adultes au Collège des Grands Lacs.
5. Établir des liens entre les établissements d'enseignement et les employeurs pour déterminer les besoins de la clientèle et y répondre.
6. Continuer à créer un réseau d'organismes et de représentants de l'État pour répondre aux besoins de la communauté francophone.<sup>89</sup>

Se reporter à l'Annexe E, page E7, pour obtenir un résumé du rapport de DRHC sur les Francophones, y compris la liste complète des recommandations.

---

## **4.6 Syndicat**

---

### **4.6.1 Besoins en formation**

Le Congrès du Travail du Canada (CTC) est un organisme cadre qui regroupe plus de deux millions de syndiqués partout au Canada. Le CTC a fourni à la Commission de formation de Toronto un résumé des cinq domaines qu'elle a ciblés comme besoins en formation pour ses membres : (1) formation de base et alphabétisation, (2) programmes d'apprentissage, (3) éducation publique aux adultes, (4) services de formation et d'emploi aux chômeurs et (5) formation, conjointe ou non, en milieu de travail.

#### *1. Formation de base et alphabétisation*

Il y a énormément de travailleurs syndiqués à Toronto qui ont besoin de formation de base et de cours d'alphabétisation. C'est particulièrement vrai chez les travailleurs âgés.

---

88. Idem.

89. Idem.

Depuis 15 ans, le mouvement syndical a joué un rôle crucial dans la coordination et la prestation de programmes d'alphabétisation, de formation de base et d'anglais, langue seconde en milieu de travail. Le ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario a récemment cessé d'appuyer l'alphabétisation en milieu de travail par l'entremise du programme Formation de base en milieu de travail (FBMT) et a coupé les fonds alloués aux programmes de formation de base des collègues. Ces coupures signifient que les formateurs de main-d'œuvre sont moins en mesure d'offrir les cours de formation de base et d'alphabétisation qui s'imposent.

## *2. Programmes d'apprentissage*

Les besoins dans le domaine de l'apprentissage comprennent la conservation de l'attestation obligatoire, les exigences quant à l'âge minimum et au niveau de scolarité et le ratio compagnon-apprenti, ainsi que le respect de normes nationales comme le programme du sceau rouge.

La Fédération du travail de l'Ontario est également d'avis qu'il faut établir des programmes d'apprentissage pour mieux servir les groupes d'équité; il existe quelques exemples de programmes d'apprentissage pour les femmes, les travailleurs de couleur et les personnes handicapées, entre autres.

Le gouvernement provincial propose des réformes aux programmes d'apprentissage, lesquels, s'ils sont mis en œuvre, accroîtraient la déréglementation, réduiraient l'application et limiteraient les lignes directrices concernant notamment les salaires, les ratios et le contenu des cours. Les réformes proposées entraîneraient l'établissement de frais de scolarité et l'obligation de verser des salaires peu élevés. Cela créerait des barrières financières et aurait pour effet de dissuader grandement les nouveaux apprentis potentiels, jeunes ou vieux. S'il revient à chaque société d'établir les normes pour les programmes d'apprentissage, les normes nationales s'en trouveront affectées, ce qui rendra difficile l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

De plus, l'accès aux programmes d'apprentissage serait également limité et les pénuries de compétences (p. ex., en construction et dans l'industrie) se poursuivraient.

## *3. Éducation publique aux adultes*

Les coupures en éducation publique, en particulier dans les écoles de jour pour adultes, ont créé un énorme fossé en formation. Le CTC presse le gouvernement de l'Ontario de mettre en œuvre un nouveau programme de formation financé par l'employeur et de modifier les lois sur les normes d'emploi pour permettre à chaque travailleur d'avoir droit à une formation rémunérée pendant les heures de travail. Le CTC prône également la création d'une taxe à la formation pour les employeurs, laquelle serait retenue à la source.

#### 4. Services de formation et d'emploi aux chômeurs

La nouvelle Loi sur l'assurance-emploi aidera les personnes qui sont faciles à servir et créera un énorme fossé au chapitre des programmes de formation et du soutien du revenu pour des milliers de chômeurs et de personnes sous-employées.

Le CTC prône un engagement renouvelé de l'État envers les prestations et les programmes aux chômeurs à long terme, aux bénéficiaires d'aide sociale et aux nouveaux venus sur le marché du travail. Des programmes spéciaux pour les travailleurs âgés, les femmes, les travailleurs de couleur, les jeunes et les autres personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi s'imposent également.

#### 5. Formation, conjointe ou non, en milieu de travail

La formation en milieu de travail est une formation qui est offerte conjointement par les employeurs et les syndicats, soit au lieu de travail, soit dans un centre de formation syndical. Les travailleurs doivent souvent suivre certains cours de formation d'eux-mêmes, soit avant d'être embauchés, soit en cours d'emploi.

Bon nombre de petits syndicats n'ont pas la possibilité de dégager des fonds de formation et, comme les conseils sectoriels ont vu leur financement de l'État réduit, les fonds de formation seront davantage réduits.

#### 4.6.2 Résumé

Les organismes canadiens du travail sont préoccupés par les effets néfastes que le libre-échange (p. ex., ALÉ, ALÉNA) et la globalisation ont sur les Canadiens. Bien que les sociétés transnationales bénéficient généralement de la globalisation, la main-d'œuvre est en crise sur le plan du chômage, du sous-emploi et de l'emploi précaire. Les emplois décents se font de plus en plus rares, en particulier pour les groupes marginaux. À cela s'ajoutent les coupures dans l'assurance-emploi et les programmes sociaux, ce qui a pour effet de diminuer le niveau de vie et d'accroître les iniquités.

Le CTC souhaite que les sociétés paient leur juste part des taxes; le document *Unfair Shares* explique comment les principaux employeurs échappent à leurs responsabilités et propose des solutions.

Préoccupé par le fait que les gouvernements ont abandonné la création d'emplois comme stratégie économique, le CTC a présenté ses recommandations dans des budgets fédéraux et provinciaux de rechange.

### 4.7.1 Enjeux en emploi et en formation

Le groupe de travail du secteur privé a signalé l'existence d'une pénurie de travailleurs qualifiés, en particulier en informatique. C'est pourquoi, selon lui, le marché du travail dans ce domaine ne peut suffire à la demande et il s'agit d'un problème à long terme qui s'aggrave de plus en plus. En fait, il prévoit que le besoin en professionnels de l'informatique qualifiés doublera tous les cinq ans.

Les travailleurs qualifiés, en particulier en informatique, sont actuellement recrutés à l'étranger. Selon le secteur privé, cette méthode constitue une solution à court terme. La solution idéale à long terme serait de disposer de suffisamment de professionnels qualifiés au pays. Pour atteindre ce but, il faut offrir davantage de services et de programmes de formation à une plus grande partie de la population.

Il faudrait insister sur la création d'une base d'habiletés génériques et de domaines de connaissances comme les aptitudes à la pensée critique, à l'adaptation au changement, à la flexibilité et à l'acquisition continue du savoir et les compétences de base à maîtriser (p. ex., mathématiques, lecture, écriture). Il devrait y avoir, à Toronto, un milieu de formation où le secteur privé et la population active adopteraient la notion d'acquisition continue du savoir. Autrement dit, Toronto doit adopter une culture de formation.

Bien que Toronto ait la possibilité de favoriser une telle culture, il existe un manque de volonté de la part de bon nombre d'entreprises et de particuliers. Ce manque d'intérêt est généralement relié à un manque de sensibilisation à la valeur de la formation.

La formation devrait être perçue comme un investissement, un investissement dans la productivité accrue des employés et, par conséquent, dans l'augmentation de la compétitivité. Pour les entreprises qui investissent en formation à grande échelle, les avantages doivent être perçus comme étant supérieurs aux coûts; les entreprises doivent en tirer un bénéfice.

Les entreprises de Toronto sont principalement de petites entreprises, et celles-ci ne disposent habituellement pas des ressources nécessaires pour offrir de la formation à leurs employés, alors que les plus grandes entreprises les ont en général. Cet écart entre les ressources permet aux grandes entreprises de prévoir à plus long terme. Les petites entreprises, pour leur part, ont tendance à percevoir l'avenir différemment. Ils planifient davantage à court terme et ont tendance à ne *pas* investir en formation.

Un autre enjeu, qui préoccupe à la fois les petites et les grandes entreprises, est le maraudage auprès du personnel. Les employés formés peuvent devenir inabornables en raison de la sollicitation des autres entreprises, laquelle augmente leur valeur marchande. Les entreprises, les petites en particulier, ont tendance à utiliser ce problème comme prétexte pour ne pas former



d'employés. Cependant, le groupe de travail du secteur privé affecté à la présente analyse estime que la raison réelle pour laquelle les petites entreprises ne forment pas d'employés est qu'elles ne sont pas encouragées à consacrer des ressources à la formation.

Le groupe de travail n'est pas d'avis que les entreprises canadiennes sont lentes à adopter la technologie et les nouvelles pratiques commerciales. Selon lui, c'est davantage parce que les employés refusent d'adopter la nouvelle technologie, car ils perçoivent l'adoption comme une menace à leur sécurité d'emploi, et non comme un avantage concurrentiel pour leur employeur.

Le groupe de travail estime que c'est le scénario qui déterminera qui devrait payer la formation. Si c'est l'employé qui cherche à suivre une formation pour obtenir de l'avancement, c'est alors à lui qu'il devrait revenir de payer. Si l'employeur cherche à former des employés pour améliorer leur productivité, c'est alors à lui qu'il revient d'assumer les coûts. La question de savoir à qui il revient d'investir pourrait être un point de négociation collective ou une question de rémunération incitative.

Il est difficile pour les entreprises de prévoir les types de compétences dont elles auront besoin à l'avenir, en particulier pour des postes bien définis. Compte tenu de la rapidité avec laquelle la technologie évolue, elles estiment que prévoir les besoins en compétences, c'est comme viser une cible mobile.

Le groupe de travail a souligné que les services de formation à Toronto ne sont pas adéquats. Les normes sont déficientes et les besoins en formation des entreprises sont mal compris. Il est important d'établir des points de repère et des règlements pour assurer la compétitivité.

#### **4.7.2 Recommandations**

1. Il faudrait rejoindre davantage les entreprises et accentuer la sensibilisation aux avantages de la formation.
2. Il faudrait documenter les initiatives de formation fructueuses pour que les sommes affectées à la formation soient dépensées sagement.
3. Il faudrait remettre sur pied un organisme comme l'ancien Bureau de consultation en formation professionnelle de l'Ontario, parce qu'il était utile et aidait les petites entreprises.
4. Il faudrait mettre en œuvre des incitatifs fiscaux, au lieu d'imposer des fardeaux fiscaux. Il y a lieu de prévoir des incitatifs spéciaux pour les petites entreprises qui n'ont pas les revenus nécessaires pour radier les dépenses en formation.
5. Il faudrait approfondir l'idée d'aborder la formation de façon consortiale.

---

## 4.8 Éducateurs et formateurs

---

Voici un bref résumé des sujets de préoccupation pour les éducateurs et les formateurs à Toronto. Pour plus de détails, se reporter au rapport exhaustif, intitulé *Creating a Better Way: A Report on the Multi-Stakeholder Educational Process for the Metro Toronto Education And Training Steering Committee* (décembre 1996), par Gail Benick et Anver Saloojee.

Les auteurs du rapport constatent que les intervenants s'entendent largement sur les énormes défis que doivent relever les éducateurs et les formateurs. Voici ces défis :

- ◆ l'instabilité des relations fédérales-provinciales et son incidence sur la prestation de programmes de formation;
- ◆ une crise du financement attribuable au fait que les gouvernements fédéral et provincial fondent leur politique sociale sur des priorités fiscales;
- ◆ l'évolution des critères et des règles de financement des programmes d'éducation, de formation et d'adaptation;
- ◆ les échéanciers irréalistes;
- ◆ la difficulté de planifier à long terme en raison de l'incertitude financière;
- ◆ un manque de clarté quant au rôle de la commission locale et à celui qu'elle jouera dans la nouvelle ville de Toronto;
- ◆ la nécessité de servir plus de clients avec moins de ressources;
- ◆ la nécessité d'obtenir des résultats de qualité supérieure en moins de temps;
- ◆ la nécessité d'appuyer l'activité principale de l'organisme tout en s'adaptant à l'évolution de la demande en formation.

Se reporter à l'Annexe F pour obtenir un résumé du rapport *Creating a Better Way*, y compris la liste complète des recommandations.

---

## 4.9 Jeunes

---

Les jeunes ne sont pas officiellement représentés au sein de la Commission de formation de Toronto; toutefois, celle-ci reconnaît l'importance de leurs préoccupations en matière de formation et d'emploi. Par conséquent, leurs enjeux ont été inscrits dans la section Groupes de partenaires du marché du travail.

Avant que nous abordions la question de l'emploi et de la formation chez les jeunes, nous devons établir qu'il existe deux définitions du terme « jeune ». La première provient de Statistique Canada, qui définit les jeunes comme des gens âgés de 15 à 24 ans; et la deuxième provient de DRHC, qui considère les jeunes comme étant âgés de 16 à 25 ans (à 29 ans parfois).

#### **4.9.1 Profil démographique**

Le profil démographique de la ville de Toronto sur les jeunes, l'emploi et l'économie révèle ce qui suit :

- ◆ En 1996, 508 300 jeunes âgés de 15 à 29 ans vivaient à Toronto, ce qui représente 21 % de la population.
- ◆ En 1996, 30 % des 15 à 24 ans de la région métropolitaine de recensement étaient des nouveaux arrivants et 15 % des 15 à 29 ans parlaient une autre langue que l'anglais à la maison.
- ◆ En 1997, 41 % des 15 à 24 ans à Toronto n'avaient pas terminé leurs études secondaires; 18 % détenaient un diplôme d'études secondaires; 20 % avaient fait des études postsecondaires; 13 % détenaient un diplôme d'études postsecondaires; et 8 % étaient titulaires d'un diplôme universitaire.
- ◆ Les trois quarts des 15 à 24 ans vivaient avec leurs parents.
- ◆ Les familles dirigées par des jeunes ont un revenu nettement inférieur. Le revenu moyen des familles époux-épouse dirigées par quelqu'un de moins de 25 ans représentait 43 % de celui des familles époux-épouse en général. Le revenu moyen des jeunes parents seuls représentait les deux tiers de celui des familles monoparentales en général.
- ◆ En mars 1998, 25 200 foyers torontois étaient dirigés par une personne de moins de 30 ans qui touchait des prestations d'aide sociale.

Les jeunes travailleurs ont été particulièrement touchés par le fort taux de chômage qu'ont entraîné la récession des années 1990 et les changements qui se sont produits dans l'organisation du secteur privé et de l'État. Le taux de chômage chez les jeunes est presque deux fois plus élevé que celui de la population active en général.

#### **4.9.2 Enjeux en emploi et en formation**

Le tableau est plutôt sombre : 41 % des jeunes Torontois n'ont pas terminé leurs études secondaires et peu d'entre eux font des études postsecondaires. La réussite sur le marché du travail est étroitement liée au niveau de scolarité. (Par exemple, les diplômés d'université ont un taux de chômage beaucoup moins élevé que ceux des écoles secondaires.) Et cette tendance risque de s'accroître à l'avenir.

Malgré la reprise économique, le taux de chômage chez les jeunes est toujours plus élevé que celui de la population torontoise en général, mais, en vertu des nouveaux règlements de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'admissibilité des jeunes aux prestations diminuera et le soutien financier aux organismes qui offrent des services aux jeunes deviendra plus volatile, étant donné la lutte accrue pour l'obtention des fonds disponibles.<sup>90</sup>

### 4.9.3 Recommandations

Comme bon nombre de jeunes cherchent de l'emploi au lieu de poursuivre leurs études, il est essentiel que des services de formation et d'emploi leur soient offerts. Ces services devraient s'attacher aux besoins suivants :

- ◆ Un système informatique normalisé qui servirait à s'informer sur les activités pour les jeunes dans le Grand Toronto s'impose. Il devrait permettre de cerner les points forts et les lacunes dans les services aux jeunes; de suivre les jeunes une fois qu'ils ont terminé leurs programmes; d'évaluer l'incidence des programmes d'emploi et de formation; et d'aider à la planification stratégique des programmes.
- ◆ Il y a lieu de créer des partenariats entre les organismes, mais la confusion règne quant à la notion de partenariat. Pour combler les lacunes dans les services et assurer la continuité de ceux-ci, les organismes doivent créer des initiatives de formation et collaborer avec les divers paliers de gouvernement et le secteur privé.
- ◆ Il faudrait normaliser les lignes directrices, les critères et les formulaires d'évaluation que les organismes d'emploi doivent utiliser pour réduire les dédoublements.

Se reporter à l'Annexe E, page E5, pour obtenir un résumé du rapport de DRHC sur les jeunes, y compris la liste complète des recommandations.

---

## 4.10 Personnes d'origine autochtone

---

Aux fins de la présente analyse de la conjoncture, nous n'avons pu de renseignements sur les services, les programmes, les besoins et les lacunes en formation en ce qui touche les personnes d'origine autochtone. Ces renseignements seront fournis dans des analyses à venir.

---

90. Développement des ressources humaines Canada, *Analyse des besoins des jeunes du Grand Toronto en matière d'emploi et analyse des services qu'ils reçoivent en ce domaine* (Étude sur les services d'emploi), par S.G. Walker, EDUCON Marketing & Research Systems, et T. Cutler (Toronto : janvier 1997).

---

## 5 Annexes

---