



# **Rapport sur les tendances, les occasions et les priorités**

**PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2007-2008**

**Janvier 2007**

## Table des matières

Résumé	3
Introduction	3
Profil de la région de Peel, Halton et Dufferin / Renseignements sur le marché du travail	4
Vue d'ensemble des derniers développements	7
Le processus de consultation	9
Tableaux de planification - Plans d'action/occasions :	13
Tendance : Sous-emploi de la main-d'œuvre (nouveaux arrivants)	16
Tendance : Le taux d'abandon scolaire continue à être élevé	18
Tendance : Capacités de lecture et d'écriture en baisse	18
Tendance : Difficultés des travailleurs âgés à se trouver un emploi	18
Tendance : La pénurie de travailleurs spécialisés perdure	18
Annexe 1 : Description des consultations	21
Annexe 2 : Sondage TOP 2006	22
Annexe 3 : Participants aux consultations communautaires	24
Annexe 4 : Ressources documentaires	27

La Commission de la formation de la main-d'œuvre de PHD est membre du Réseau des Commissions locales de l'Ontario.

Champions des solutions au marché du travail de l'Ontario



La Commission de la formation de la main-d'œuvre de PHD est subventionnée par :



Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement de l'Ontario.

## 1.0 Résumé

Le rapport de recherche de 2006 de la Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin (CFMPHD) sur les tendances, les occasions et les priorités résume les tendances, les occasions et les priorités (TOP) clés du marché du travail du territoire que la commission dessert. Le rapport se veut un outil pour faciliter les consultations communautaires sur les mesures adéquates à prendre pour s'attaquer aux problèmes qu'il a précisés. La recherche communautaire utilisée dans la préparation du rapport, qui couvre la période de novembre 2005 à octobre 2006, a été présentée aux intervenants communautaires en novembre 2006. Les problèmes et les mesures dégagés dans le rapport et confirmés lors des consultations communautaires de novembre ont servi de base au Plan d'action communautaire TOP de 2007-2008.

Les tendances suivantes ont été dégagées :

- sous-emploi de la main-d'œuvre (nouveaux arrivants)
- taux élevé de décrochage scolaire
- difficultés des travailleurs âgés à se trouver de l'emploi
- capacités de lecture et d'écriture en baisse
- pénurie des travailleurs spécialisés qui perdure.

Le rapport de recherche TOP expose de façon détaillée ces tendances en s'appuyant sur des données tirées des recensements de 1991, 1996 et 2001 de Statistique Canada ainsi que sur des rapports et études, municipales et régionales, pertinentes.

Le processus de consultation a également établi que la capacité de nos collectivités de contrer ces tendances par des stratégies efficaces de perfectionnement de la main-d'œuvre doit nécessairement tenir compte de ces cinq importants enjeux. Aucun de ces enjeux n'est « nouveau » pour la région, et le processus de consultation était d'avis que chacun d'eux constitue une priorité élevée pour le perfectionnement de la main-d'œuvre de la région de Peel, Halton et Dufferin.

## 2.0 Introduction

Il existe 21 commissions, non gouvernementales et à but non lucratif, de formation de la main-d'œuvre en Ontario, dont la Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin (CFMPHD). Établie en 1986 et en service depuis plus de 10 ans, la Commission est financée par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités ainsi que par Service Canada.

Le conseil d'administration bénévole de la Commission est composé de représentants du milieu des affaires, de celui du travail, du secteur de l'enseignement et de la formation, des jeunes et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi de même que de membres sans voix délibérative provenant des administrations municipales et des gouvernements provincial et fédéral. La mission de la Commission de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin est de trouver des solutions locales aux besoins locaux de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Peel, Halton et Dufferin, vaste région diversifiée, se trouve au sud-ouest immédiat de Toronto, et la CFMPHD dessert Brampton, Mississauga, Orangeville, Burlington, Oakville, Hilton Hills, Milton et les collectivités environnantes.

La CFMPHD apporte son concours à la région en créant une main-d'œuvre solide au niveau des collectivités par la planification et la mise en œuvre de stratégies innovatrices et par la promotion de partenariats communautaires horizontaux. Elle est l'un des quelques mécanismes locaux qui rassemble les partenaires aux intérêts divergents du marché du travail – les travailleurs, le milieu des affaires, les fournisseurs de services, les enseignants et les formateurs, les responsables du développement économique et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi – dans un milieu neutre afin qu'ils puissent de concert trouver des solutions locales à des questions locales.

### 3.0 Profil de la région de Peel, Halton et Dufferin / Renseignements sur le marché du travail

Les collectivités de Peel, Halton et Dufferin (PHD) possèdent chacune des caractéristiques tout à fait particulières. Selon les statistiques tirées du dernier recensement (2001), la région de PHD affiche un taux de chômage inférieur à ceux de l'Ontario et du Canada. Le secteur de la fabrication emploie 18,5 % de la main-d'œuvre régionale et celui de la vente au détail 11,2 %.

**Tableau 1 : Population de Peel, Halton, Dufferin et de PHD, 2002**

	Peel	Halton	Dufferin	PHD
<b>Total de la population</b>	989 950	375 230	51 010	1 416 190
<b>Hommes</b>	489 055	183 330	25 500	697 885
<b>Femmes</b>	499 890	191 895	25 515	717 300
<b>Changement de la population, exprimé en %, entre 1996 et 2001</b>	16 %	10,4 %	11,7 %	14,3 %

#### Principales données de la région de Peel, Halton et Dufferin

- ◆ Les taux d'emploi et de participation de la population de la région de PHD et ceux de l'Ontario se sont légèrement améliorés de 1996 à 2001.
- ◆ Le taux de chômage de la région de PHD est inférieur à ceux de l'Ontario et du Canada.
- ◆ Le taux de chômage des jeunes est presque deux fois celui de la main-d'œuvre totale de la région de PHD.
- ◆ De 1996 à 2001, la population d'immigrants de la région de PHD s'est accrue plus rapidement que celle de sa population totale (22 % comparativement à 14,3 %).
- ◆ Comparativement à l'Ontario et au Canada, la région de PHD affiche le plus faible pourcentage d'immigrants sans emploi.
- ◆ Comparativement à l'Ontario et au Canada, la région de PHD possède le plus fort pourcentage de personnes détenant une formation universitaire et le plus faible de personnes ayant une formation scolaire inférieure à la 9<sup>e</sup> année.
- ◆ En 2001, les principaux domaines d'étude des résidents de la région de PHD détenant une formation postsecondaire étaient le commerce, la gestion et l'administration des affaires (21,9 %).
- ◆ En 2001, le taux de participation de la main-d'œuvre de la région de PHD était fonction de son niveau de formation scolaire.

<b>Tableau 2 : Scolarité en fonction de la participation au marché du travail de la région de PHD, 2001</b>		
Niveau de scolarité	Taux de participation (%)	Taux de chômage (%)
Inférieur à la 9 <sup>e</sup> année	33	6
9 <sup>e</sup> et 10 <sup>e</sup> année	51	7
11 <sup>e</sup> à 13 <sup>e</sup> année	64	6
Diplôme d'études secondaires	74	4
Certificat de compétence ou diplôme d'une école de métiers	74	3
Autre formation universitaire	82	4
Diplôme universitaire	82	5

<b>Tableau 3 : 10 principales catégories professionnelles, PHD, 2001</b>	
1	Cadres intermédiaires et autres postes de gestion (12 %)
2	Emplois de bureau (11,8 %)
3	Personnel intermédiaire de la vente et des services (9,1 %)
4	Opérateurs de spécialisés de machinerie et véhicules de transport (7,4 %)
5	Personnel de la vente et des services de premier niveau (7 %)
6	Professions spécialisées en gestion et en affaires (6,6 %)
7	Personnel intermédiaire des domaines du transport, de l'opération, de l'installation et de l'entretien de machineries (5,8 %)
8	Opérateurs de machinerie de traitement et de fabrication et monteurs (5,4 %)
9	Personnel qualifié du domaine de la vente et des services (4,8 %)
10	Personnel professionnel du domaine des sciences sociales, de l'éducation, des services gouvernementaux et religieux (4,7 %)

<b>Tableau 4 : 10 principaux domaines d'emploi, PHD, 2001</b>	
1	Fabrication (18,5 %)
2	Commerce au détail (11,2 %)
3	Services professionnels, scientifiques et techniques (7,9 %)
4	Commerce en gros (7,8 %)
5	Transport et entreposage (7,3 %)
6	Soins de la santé et aide sociale (6,9 %)
7	Finance et assurances (6 %)
8	Services pédagogiques (5,2 %)
9	Hébergement et services alimentaires (5,1 %)
10	Construction (4,9 %)

### **Pays d'origine des immigrants**

En 2001, les cinq principaux pays d'origine des immigrants de la région de PHD étaient l'Inde (68 450), le Royaume-Uni (60 690), la Pologne (31 795), le Portugal (25 940) et les Philippines (25 375).

## Appartenance à une minorité visible dans la région

<b>Minorité visible</b>	<b>Peel</b>	<b>Halton</b>	<b>Dufferin</b>	<b>PHD</b>
Asiatique du Sud	155 055	10 115	290	165 460
Noir	70 695	5 660	645	77 000
Chinois	41 605	5 175	195	46 975
Philippin	31 625	2 250	90	33 965
Latino-américain	14 665	1 550	110	16 325

Source : recensement de 2001

## Population autochtone de la région

<b>Population</b>	<b>Peel</b>	<b>Halton</b>	<b>Dufferin</b>	<b>PHD</b>
Autochtone	3 915	1 800	445	6 160

Source : recensement de 2001

## Revenu moyen des travailleurs de la région de PHD

Le revenu moyen annuel d'un travailleur à plein temps de la région de Peel était de 47 336 \$, de Halton de 60 966 \$ et du comté de Dufferin de 46 031 \$ (recensement de 2001).

## 4.0 Vue d'ensemble des derniers développements

### Ontario

La majorité des 125 000 pertes d'emploi dont faisait état, en 2006, la Fédération du travail de l'Ontario se sont produites dans le secteur manufacturier de la région du Grand Toronto et du sud-ouest de l'Ontario. Selon Statistique Canada, l'Ontario a perdu 63 000 emplois d'usine en 2006.

### La région de Peel, Halton et Dufferin (PHD)

Voici, selon le recensement de 2001, les secteurs industriels constituant plus de 50 % des moteurs économiques fondamentaux de la région de PHD : fabrication (19 %), commerce de détail (11 %), services professionnels, scientifiques et techniques (8 %), commerce de gros (8 %), transport et entreposage (7 %). Tout ralentissement de ces secteurs a une incidence négative sur la main-d'œuvre de la région.

### Région de Peel

- Le secteur du commerce de détail à Mississauga continue à croître et les taux de location sont sans précédent, les activités de location allant bon train pour les biens immobiliers, tant nouveaux qu'anciens, servant au commerce de détail.
- Selon les « *Intentions d'embauche des employeurs* » du deuxième trimestre de 2006, les employeurs de Mississauga ont l'intention d'effectuer des coupures de 13 % dans leur personnel, comparativement à 7 % pour ceux de Brampton et à 5 % au niveau national.
- DaimlerChrysler annonçait une perte de 1,5 milliard de dollars au troisième trimestre de 2006 et la fermeture, dans le troisième trimestre de 2007, de trois usines. L'usine d'assemblage de Brampton a supprimé un quart de travail après une perte trimestrielle de 500 millions de dollars en 2001.
- La fermeture à Mississauga en 2006 de T & J Furniture, après 23 ans, a touché 100 employés.
- Hemosol Corp. a remis des avis de licenciement aux deux tiers de ses employés.
- La cessation à l'automne 2006 des activités de Humpty Dumpty à Brampton a touché environ 300 emplois, dont certains seront réinstallés dans d'autres installations.
- Citigroup ouvrira une nouvelle installation à Mississauga à la fin de 2007 et y regroupera 2 000 employés provenant de quatre sites de CitiFinancial Canada à Toronto, Mississauga et Concord.
- BASF Canada a déménagé son siège social de Toronto à Mississauga, ajoutant ainsi 125 emplois à la collectivité.
- Maple Leaf Foods prévoit débiter en 2007 ses activités à Brampton, où elle exploite déjà trois usines (l'une d'elles sous l'appellation de Canada Bread).
- Rogers Communications a acheté le siège social de Nortel de la Dixie Road, à Brampton pour ses 3 500 employés.
- L'hôpital municipal de Brampton prévoit l'ouverture à l'automne 2007 d'un deuxième hôpital à Brampton : 608 lits, 90 000 consultations à l'urgence, 160 000 consultations aux soins ambulatoires et 110 000 consultations externes.

### Région de Halton

- L'économie de Milton continue de croître mais, du fait de sa pénurie en infrastructure industrielle, sans pouvoir maintenir une croissance économique importante. La croissance industrielle peut être restreinte; la population a augmenté de 69,04 % de 2001 à 2005.
- La capacité de croissance industrielle de Halton Hills est aussi restreinte du fait de l'absence d'infrastructure d'aqueduc et d'égout, bien que l'importante canalisation d'amenée d'eau le long de la 401 a permis une certaine croissance dans ce corridor. Georgetown et Acton possèdent toutes deux des secteurs industriels, mais leur capacité de croissance est restreinte par celle de leur approvisionnement en eau de puits.

- L'économie de Burlington est toujours vigoureuse. Le service de développement économique de Burlington a mis en œuvre un programme de conservation des commerces. Voici les conclusions d'un sondage auprès de 250 sociétés commerciales :
  - 64 % des sociétés planifient une expansion dans les trois prochaines années
  - 52 % sont en train d'accroître leur investissement dans les besoins en matière d'emploi
  - 28 % connaissent une augmentation du nombre de postes à pourvoir
  - 41 % sont en train d'accroître leur investissement dans la formation des employés
  - 75 % des problèmes de recrutement sont liés aux restrictions que connaît le secteur industriel.
- Ford a transformé au coût de 1 milliard de dollars sa nouvelle usine de montage d'Oakville en un service de fabrication souple. L'usine, qui fonctionnait à un quart de travail ou à la moitié de sa capacité depuis presque deux ans en raison de la baisse de la demande pour les fourgonnettes Freestar et Mercury Monterey, est revenue à deux quarts de travail.
- La fermeture de Mueller Water Products Milton en juillet 2006 a touché 158 personnes.
- La fermeture de Ball Corporation Burlington a touché 300 employés, celle d'Automation Tooling Systems 40. La fermeture par Maple Leaf Foods de son immense usine de traitement du porc a touché 1 200 travailleurs. Maytag a annoncé la fermeture de son siège social avant la fin de 2007. La fermeture de Dover Packaging touchait environ 135 employés.
- Hayward Gordon Ltd. a fermé sa Halton Hills Company qui employait 70 personnes et, en 2006, Curwood Packaging, qui employait 137 travailleurs, fermait ses portes.
- Fernbrook Springs a ouvert à Halton Hills une usine de 84 000 pieds carrés, créant ainsi un certain nombre de postes.
- UPS a terminé une installation de 80 millions de dollars à Burlington créant 450 emplois, et L3 Wescam a annoncé l'embauche de plus de 200 employés en 2007
- Ford a transformé au coût de 1 milliard de dollars son usine de montage à Oakville; le gouvernement provincial prévoit investir 709 326 de dollars en 2006-2007 pour la formation en classe au Collège Sheridan de 505 apprentis d'Oakville et de la région. L'investissement est directement lié aux besoins locaux de l'industrie, le nombre de places d'apprentissage prévu pour une collectivité étant fonction du nombre d'apprentis embauchés par les entreprises locales.

### **Comté de Dufferin**

- Le comté de Dufferin comptait, selon le recensement de 2001, 1 039 fermes produisant 80 millions de dollars annuellement en produits alimentaires. Le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales indique une augmentation de croissance de 9,6 % dans les entreprises d'Orangeville de 2003 à 2005.
- 160 travailleurs ont été mis à pied à Greening Donald, réduisant le nombre de ses employés à 75.
- La laiterie Woolwich a ouvert une usine à Orangeville; E. Hoffman Plastics, qui a créé 20 nouveaux postes, prévoit employer de 50 à 60 personnes.
- Honda Motor Company construira une usine de fabrication de moteurs de 154 millions de dollars près d'Alliston. L'exploitation de l'usine, qui, à plein rendement, emploiera 340 personnes, débutera en 2008, ce qui pourrait avoir une incidence directe sur le marché du travail régional.



## 5.0 Le processus de consultation TOP

De juillet à septembre 2006, la Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin a effectué un sondage par Internet visant à confirmer les enjeux actuels du marché du travail qu'avaient dégagés les rapports TOP précédents et à en établir les nouveaux enjeux. 618 personnes avaient, au 1er octobre 2006, répondu au sondage. En outre, on a tenu quatre réunions de consultations communautaires, dans quatre parties différentes de la région afin d'assurer la plus grande participation possible. Les participants représentaient un vaste échantillon de la région de Peel, Halton et Dufferin et comprenaient des dirigeants intéressés dans l'élaboration de solutions locales à des questions touchant leur collectivité.

Le résumé des enjeux et des mesures proposées grâce à la collaboration des principaux intervenants se trouve dans les tableaux de planification actualisés pour chacun des enjeux.

### Sommaire des tendances régionales

#### Sous-emploi de la main-d'œuvre (nouveaux arrivants)

Selon le recensement de 2001, le taux de chômage des immigrants (11,4 %) était supérieur à celui de l'ensemble de la population de la région de Peel, Halton et Dufferin (4,8 %). Les immigrants affichaient le plus faible taux de participation (68,6 %). C'est dans le comté de Dufferin que le taux de chômage des immigrants (11,9 %) était le plus élevé dans la région.

Du fait de leur nombre important tant à Peel (158 975) que, à un degré moindre, à Halton (16 225), de 1991 à 2001, l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail a connu certaines difficultés.

Type de population	Peel %	Halton %	Dufferin %	Ontario %
D'origine canadienne	56,2	77,1	87,6	72,3
D'origine étrangère	<b>43,1</b>	22,4	12,2	<b>26,8</b>
Immigration avant 1991	62,6	80,5	86,1	66,3
Immigration de 1991 à 2001	<b>37,4</b>	19,5	13,9	33,7
Résidents non permanents	00,7	00,6	00,2	

- Le nombre des immigrants (22 %) dans Peel, Halton et Dufferin (PHD) a augmenté plus rapidement que celui du reste de la population de la région (14,3 %) de 1991 à 2001.
- La région de PHD compte un plus grand nombre d'immigrants de 15 ans et plus qui détiennent un emploi que l'Ontario ou le Canada.<sup>1</sup>
- Les trois occupations principales des immigrants sont les emplois de bureau, les postes de gestion intermédiaire ou autres, les métiers spécialisés, les conducteurs de véhicules et d'équipement spécialisés.
- Les immigrants qui sont arrivés dans la région de Peel, Halton et Dufferin en 2001 sont plus instruits que ceux de 1996. 47,6 % des immigrants indiquaient détenir une formation universitaire lors du recensement de 2001, comparativement à 30,8 % en 1996.
- Les agences et organismes à but non lucratif s'entendent pour dire qu'une priorité élevée est de convaincre les employeurs d'embaucher des immigrants et croient que la solution dépend entièrement de la sensibilisation, la coopération et la participation accrues des employeurs.
- Selon Morteza Jarapour, directeur administratif du Service d'établissement et d'immigration de Hamilton, les nouveaux immigrants sont de plus en plus intéressés par l'apprentissage, parce qu'il s'agit d'une façon rapide pour eux d'augmenter leurs revenus.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [TRADUCTION] Profil du marché du travail dans le territoire desservi par la Commission de formation de la main-d'oeuvre de Peel-Halton-Dufferin, Regional Analytics, le 10 juillet 2006

<sup>2</sup> Hamilton Spectator, le samedi 18 novembre 2006

Les participants aux consultations communautaires ont mentionné les obstacles qui empêchent les immigrants de se trouver un emploi, notamment la compétence linguistique, la non-reconnaissance de leurs compétences et le peu d'enthousiasme des employeurs à les embaucher. L'adoption récente du projet de loi 124 peut aider à la reconnaissance des compétences des immigrants. Les jeunes immigrants devraient être informés des options qui leur sont disponibles avant qu'ils n'entreprennent leurs études secondaires.

Dans la région de Peel, Halton et Dufferin existe un besoin accru de services adaptés aux diverses cultures et une demande accrue pour la présentation du milieu et de la culture de travail canadien aux nouveaux travailleurs immigrants au moyen de programmes d'emploi, de conseil en matière d'emploi et de mentorat.

## Les taux de décrochage scolaire continuent à être élevés

Les besoins du marché du travail continuent à changer, mais les attitudes des parents, qui ont une influence importante sur le parcours scolaire de leurs enfants, sont restés les mêmes. Selon l'initiative *Future Force* de Halton, 85 % des parents incitent leurs enfants à fréquenter l'université, et loin derrière, au deuxième et troisième rang, le collège et les écoles de métiers spécialisés. Les normes de scolarité se sont élevées dans toute la province, tout comme le nombre de jeunes qui abandonnent les études.

Durant les 5 prochaines années, l'augmentation projetée des jeunes de quinze (15) à vingt-quatre (24) ans dans la région de Peel, Halton et Dufferin est de 12,3 % à Peel, 10,7 % à Halton et de 12 % dans le comté de Dufferin, augmentation énorme comparativement à celle de la province (4,7 %). À l'échelle nationale, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans était de 11,8 % en novembre 2006, presque le double de celui des personnes de plus de 25 ans, qui était de 6,3 %.

Le milieu de travail est de plus en plus technique. Les jeunes qui abandonnent tôt leurs études secondaires – et leur nombre continue d'être élevé – sont limités à des postes à faible salaire et à temps partiel, à des emplois subalternes, précaires et sans possibilité d'avancement.

- Une étude ontarienne récente indique une forte baisse durant les quatre dernières années du nombre de jeunes qui terminent leurs études secondaires, ce qui laisse entrevoir la possibilité que le pourcentage d'étudiants qui n'obtiendront pas leur diplôme d'études secondaires pourrait atteindre 25 % (King, 2004). Selon les employeurs, les jeunes ne possèdent pas les compétences de base.<sup>3</sup>
- En 2001, 18,4 % des Canadiens de 20 à 24 ans ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires. Le taux ontarien d'abandon scolaire (15,9 %) était le plus bas du Canada.
- Le tiers des jeunes qui décrochent au secondaire ont terminé la neuvième année ou moins, et près des deux tiers ont terminé au moins la dixième année. 4 décrocheurs sur 10 ont abandonné les études à 16 ans ou moins (DRHC, 2000).
- La probabilité de chômage et de salaires inférieurs tout au long de la vie active est plus élevée chez les jeunes qui abandonnent les études. Voici les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans selon le recensement de 2001 :
  - Peel, Halton et Dufferin (10,6%), Ontario (12,9%) et Canada (13,7%).
  - Comté de Dufferin (11,2 %)
  - Région de Halton (9,9 %).
- Les raisons principales du décrochage scolaire<sup>4</sup> sont nombreuses :
  - Statut socio-économique peu élevé, appartenance à un groupe minoritaire ou de nouveaux arrivants, les hommes surtout, les difficultés familiales, la dynamique familiale, les conflits culturels maison-école; des responsabilités adultes (obligation de travailler, responsabilité de garde d'enfants ou grossesse).

<sup>3</sup> Ministère de l'Éducation: [TRADUCTION] Le décrochage au secondaire : Le point de vue des jeunes, 2005.

<sup>4</sup> Ibid.

- Les raisons secondaires de décrochage sont liées à l'école : système disciplinaire peu efficace; absence de counselling et d'aiguillage adéquats; climat négatif; manque de pertinence du programme d'études; méconnaissance du style d'apprentissage de l'étudiant; retenues ou suspensions; filière scolaire et absence d'évaluation et de soutien des étudiants handicapés.

## **Les difficultés des travailleurs âgés à se trouver un emploi**

Depuis décembre 2006, un employé n'est plus obligé en Ontario de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Le gouvernement provincial estime à 4 % le nombre de personnes âgées de 65 ans qui choisiront de continuer à travailler. L'âge médian de la retraite, qui était 64,9 années en 1976, a connu une baisse constante. En 1999, il était de 60,9 années, son niveau le plus bas, mais depuis il a monté pour atteindre 62,2 années en 2005.

La génération du baby-boom s'avance à grands pas vers la retraite : en 2001, les plus âgés d'entre eux avaient 65 ans. La région de Peel, Halton et Dufferin n'échappera pas aux effets de cette tendance : l'augmentation projetée des personnes âgées de 60 à 64 ans est de 35,4 % à Peel, de 26,8 % à Halton et de 29,2 % dans le comté de Dufferin. On prévoit que le comté de Dufferin affichera le pourcentage le plus élevé de retraités des cinq prochaines années, le nombre de personnes âgées de 65 à 69 ayant, en 2011, augmenté à 41,4 %.

Le pourcentage de travailleurs autonomes, qui avait connu une tendance à la hausse relativement constante durant les 15 dernières années, a baissé en Ontario. La probabilité que les personnes actives de 65 ans et plus soient des travailleurs autonomes est cinq fois plus élevée qu'elle l'est pour les jeunes travailleurs. Le vieillissement de la main-d'œuvre a donc été un facteur important dans l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes.

- Les travailleurs âgés (55 et plus) de la région ont un niveau de participation de 38 %, selon le recensement de 2001, et un niveau de chômage de 4 %.
- Selon Statistique Canada, le pourcentage de travailleurs de plus de 40 ans qui ont terminé un apprentissage durant les années 1999 à 2004 a grimpé jusqu'à 22 %. Une industrie de la construction en plein essor incitait, dit Chris Bentley du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités, les travailleurs d'âge moyen à abandonner le secteur manufacturier pour l'apprentissage.<sup>5</sup>

Les mises à pied et les fermetures d'usine ont souvent une incidence directe sur les travailleurs les plus âgés. Il est souvent difficile à ces derniers de trouver du travail vu que les employeurs ne connaissent pas les avantages résultant de leur embauche.

## **La pénurie de travailleurs spécialisés perdue**

En 2003, quatrième année d'une croissance relativement rapide des inscriptions en apprentissage, l'Ontario comptait 73 080 apprentis inscrits, une augmentation de 8,1 % par rapport à l'année précédente. En 2003, l'Ontario affichait le pourcentage le plus élevé d'apprentis inscrits au Canada, le plus grand nombre d'entre eux techniciens de service automobile (9 320), électriciens en construction (7 305) et coiffeurs stylistes (6 815).

En Ontario, le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage augmentait de 9,9 % en 2003, comparativement à seulement 1,9 % dans le reste du Canada. L'âge moyen des apprentis montait de 27,5 années en 1991 à 29,3 en 2003. Selon Ken Crispino, président de la Chambre de commerce de l'Ontario, il y aura 100 000 emplois spécialisés à pourvoir en Ontario durant les 15 prochaines années. Si ces emplois ne sont pas comblés, il en coûtera, selon lui, 40 milliards de dollars à l'économie ontarienne.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Hamilton Spectator, le 18 novembre 2006

<sup>6</sup> Hamilton Spectator, le 13 janvier 2006

- Selon le recensement de 2001, 2,9 % de la population de la région de Peel, Halton et Dufferin détiennent un certificat ou diplôme d'une école de métier, diminution du 4,3 % indiqué par le recensement de 1996.
- Le Rapport sur les consultations du Forum canadien sur l'apprentissage de 2005<sup>7</sup> a dégagé les obstacles à l'apprentissage. En voici quelques-uns :
  - le coût élevé de l'apprentissage pour l'employeur, notamment en raison du « maraudage » des autres employeurs
  - le désintéressement des employeurs
  - la méconnaissance des employeurs des besoins futurs en main-d'œuvre
  - les coûts cachés résultant du fait de ne pas former les travailleurs
  - la préoccupation sur l'absence de compétences essentielles chez les apprentis
  - le manque de renseignements sur les métiers spécialisés dans les écoles secondaires.
- Seulement 4 pour cent des étudiants de niveau secondaire auxquels on avait demandé d'indiquer leurs ambitions de travail après l'obtention de leur diplôme d'études secondaires ont choisi les métiers spécialisés. (Métiers spécialisés Canada, été 2001). 19 % des étudiants de niveau secondaire de 16 à 19 années ne pouvaient donner d'exemple de « métiers et techniques spécialisés ». Selon 43 % de tous les répondants, il était « probable » qu'il examinerait la possibilité de faire carrière dans un métier spécialisé, le pourcentage étant moins élevé chez les répondantes.
- Il est nécessaire de changer la perception actuelle des métiers spécialisés qui prévaut dans les écoles secondaires afin qu'ils puissent être considérés comme offrant une forte sécurité d'emploi ainsi que d'excellents avantages sociaux et congés annuels. L'existence d'une forte demande, de possibilités d'avancement et de salaires élevés devrait encourager plus de jeunes à entreprendre une formation en métiers spécialisés.
- La principale influence sur le choix de carrière des jeunes sont les parents (76 %), suivis des professeurs et des conseillers en orientation (64 %).
- Le ralentissement d'industries, comme celles de l'automobile, qui emploient normalement un grand nombre d'apprentis a une incidence négative importante sur la situation économique là où ces industries tendent à être le principal employeur.

Les participants aux consultations communautaires sont d'avis que l'on devrait informer davantage les conseillers en orientation sur les avantages que présentent les métiers spécialisés pour les jeunes. Les réponses à notre sondage indiquent que, vu le grand nombre et la forte expérience de personnes qui prendront leur retraite durant les cinq prochaines années, plusieurs industries et secteurs auront bien de la peine à les remplacer. Ce facteur pourrait avoir une incidence négative sur la compétitivité et la viabilité de quelques secteurs.

## Capacités de lecture et d'écriture en baisse

Il existe une corrélation étroite entre les capacités de lecture et d'écriture d'une personne et son employabilité. Les données d'un sondage international sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, mené en 2003, confirment que les personnes détenant un emploi ont des capacités de lecture et d'écriture plus élevées que les chômeurs ou les personnes qui ne sont pas actives. Statistique Canada soulignait en 2005 le rapport entre les niveaux de chômage et d'instruction. Le taux provincial de chômage était de 13,2 % pour ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 9,8 % pour ceux qui avaient obtenu un diplôme d'études secondaires et à 4 % pour ceux qui détenaient un certificat ou un diplôme postsecondaire.

- L'absence de capacités de lecture et d'écriture fait fi de l'âge, du sexe et de l'appartenance ethnique. Les travailleurs âgés, qui occupaient depuis longtemps un emploi, sont déplacés, particulièrement dans le secteur manufacturier; les jeunes ainsi que les nouveaux arrivants ont de la difficulté à satisfaire aux normes de lecture et d'écriture exigées par la plupart des employeurs.

<sup>7</sup> Forum canadien sur l'apprentissage, [TRADUCTION] L'accessibilité et le parachèvement de la formation en apprentissage, mars 2005.

- Lors du recensement de 2001, la scolarité de 2,8 % de la population était de moins de 9 années, 5,5 % de 9 ou 10 années et 5,5 % de 11 à 13 années. Les minorités visibles, les Autochtones, les francophones et les immigrants sont surreprésentés dans la catégorie des « moins de 9 années de scolarité », tant dans le recensement de 1998 que dans celui de 2001.
- Dans Établir l'avantage éducatif de l'Ontario : le rendement des élèves<sup>8</sup>, on peut lire : « Les premières étapes pour réaliser l'excellence exigent que chaque élève de 12 ans ait des compétences élevées en lecture, en écriture, en mathématiques et en compréhension. ». Le mini-document de discussion ajoute que « L'acquisition de compétences en littératie a également des répercussions sur le bien-être général de chacun. Des études ont montré qu'environ 30 pour 100 des adultes qui connaissent des problèmes graves en matière de littératie ont des difficultés d'apprentissage qui n'ont jamais été détectées ou soignées. »

Dans les pages qui suivent se trouve une mise à jour sur les enjeux prioritaires locaux, notamment sur les mesures à prendre qui ont été réalisées ou commencées en 2006-2007 et les mesures à prendre en 2007-2008.

## **Tendance : Sous-emploi de la main-d'œuvre (nouveaux arrivants)**

Une partie importante de la région connaît un afflux continu de nouveaux arrivants qui viennent de s'établir au Canada. La plupart d'entre eux ont une formation scolaire ou expérience de travail solides, mais sont incapables d'obtenir des emplois intéressants, notamment dans le domaine qu'ils avaient choisi.

### **Renseignements sur le marché du travail**

Le niveau d'études des immigrants résidant en Ontario est plus élevé que celui des immigrants résidant dans les autres provinces. Près des trois quarts (72 %) des immigrants en Ontario qui ont l'âge de travailler détiennent une formation universitaire.

## **Mesures prises en 2006-2007**

- En collaboration avec les principales agences locales desservant les nouveaux immigrants dans la région de Peel, Halton et Dufferin, la Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin (CFMPHD) a rédigé un document d'information intitulé [TRADUCTION] « Le guide du nouvel arrivant aux services de la région de Peel, Halton et Dufferin ».
- En partenariat avec la CFMPHD, le Toronto Region Immigrant Employer Council (TRIEC), la Chambre de commerce de Mississauga, la Chambre de commerce de Brampton, le Collège Sheridan et d'autres intervenants, ACCESS Employment Services travaille à la préparation d'une conférence de sensibilisation des employeurs de Peel qui se tiendra en mai 2007.
- La CFMPHD continue d'organiser des réunions trimestrielles de tous les intervenants qui ouvrent dans le domaine de l'établissement et de l'emploi des nouveaux arrivants dans la région de Peel, Halton et Dufferin. Le « Newcomer Organization Network » est maintenant reconnu comme le cadre où tous les intervenants peuvent nouer des liens entre eux et se renseigner sur les nouvelles initiatives concernant les immigrants.
- La Région de Peel et Centraide de Peel travaillent en collaboration avec les partenaires communautaires à élaborer un modèle pour favoriser l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants à Peel au moyen de la participation communautaire et du renforcement des capacités. L'initiative, qui est à un stade peu avancé, sera terminée en 2009.

<sup>8</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario : Établir l'avantage éducatif de l'Ontario : le rendement des élèves, le 29 avril 2004

## Mesures à prendre en 2007-2008

**Occasion 1 :** Les employeurs de la région de Peel, Halton et Dufferin sont souvent peu enclins à envisager l'embauche de nouveaux arrivants du fait des nombreuses idées préconçues qu'ils ont à leur sujet.

<b>Mesure proposée</b>	Créer une banque de données des agences et des champions d'affaires qui exposeront aux entreprises les avantages d'embaucher des nouveaux arrivants.
<b>Organisme responsable</b>	À déterminer
<b>Partenaires</b>	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services (Services sociaux communautaires interculturels) Centre for Skills Development and Training (Centre de développement de compétences et de formation)
<b>Priorité</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le nom de 30 agences ou entreprises est inscrit dans la banque de données.</li> <li>➤ Au moins 5 à 10 présentations d'exposés aux employeurs durant la première année.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

**Occasion 2 :** Les agences de placement ne tiennent pas compte des demandes d'emploi venant de nouveaux arrivants, parce qu'elles ne comprennent pas les reconnaissances professionnelles étrangères ou sont incapables d'évaluer l'expérience de travail à l'étranger.

<b>Mesure proposée</b>	Préparer un dossier d'information de base à l'intention des agences de placement sur les avantages découlant de l'embauche de nouveaux arrivants.
<b>Organisme responsable</b>	YMCA de Burlington
<b>Partenaires</b>	Dixie Bloor Neighbourhood Centre (Centre communautaire de Dixie Bloor) Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin Inter-Cultural Neighbourhood Social Services (Services sociaux communautaires interculturels)
<b>Priorité</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Communiquer le dossier d'information aux organismes travaillant à la réalisation de la première priorité pour qu'ils puissent le communiquer aux entreprises.</li> <li>➤ Communiquer le dossier d'information à 10 à 20 agences de placement au moins en 2008.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007

**Occasion 3 :** Il est nécessaire de renseigner les associations de gens d'affaires sur les avantages découlant de l'embauche de nouveaux arrivants au moyen d'une présentation aux professionnels. On ciblera les associations des professionnels en ressources humaines de l'Ontario de même que les chambres de commerce locales.

<b>Mesure proposée</b>	Élaborer une présentation PowerPoint à l'intention des organisations de gens d'affaires pour leur transmettre un message clair sur les avantages découlant de l'embauche de nouveaux arrivants.
------------------------	---

<b>Organisme responsable</b>	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services (Services sociaux communautaires interculturels)
<b>Partenaires</b>	Dixie Bloor Neighbourhood Centre (Centre communautaire de Dixie Bloor) Young Men's Christian Association (Union chrétienne de jeunes gens)
<b>Priorité</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Au moins 5 présentations la première année.</li> <li>➤ Vérifier la réussite par des critères à déterminer.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

**Occasion 4 :** Les nouveaux arrivants souvent n'ont pas l'assurance nécessaire pour s'exprimer en public en raison de restrictions culturelles ou linguistiques. Rédiger un manuel qui explique aux agences desservant les nouveaux arrivants comment offrir un cours de base sur la façon de s'exprimer en public (« Speech Craft »).

<b>Mesure proposée</b>	Élaborer un manuel expliquant les étapes à suivre pour mettre au point un programme réussi « Speech Craft ». Transmettre le manuel à toutes les agences desservant les nouveaux arrivants de la région de Peel, Halton et Dufferin.
<b>Organisme responsable</b>	Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin
<b>Partenaires</b>	La section locale des Toastmasters Les agences desservant les nouveaux arrivants
<b>Priorité</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Toutes les agences sauront comment coordonner et offrir le programme « Speech Craft ».</li> <li>➤ Au moins deux agences offriront le programme en 2008.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Janvier 2007

## Tendance : Le taux d'abandon scolaire continue à être élevé

Le milieu de travail est de plus en plus technique. Les jeunes qui abandonnent tôt leurs études secondaires – et leur nombre continue d'être élevé - sont limités à des postes à faible salaire et à temps partiel, à des emplois subalternes, précaires et sans possibilité d'avancement.

Le taux de chômage des jeunes dans la région de Peel-Halton-Dufferin continue d'augmenter chaque année et est presque le double du taux national de chômage du reste de la population. Selon le recensement de 2001, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans était 10,6 % dans la région alors qu'il y était de 3,7 % pour les personnes âgées de 25 ans ou plus.

### Mesures prises en 2006-2007

- La Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin, qui a reçu des fonds de Services Canada à cette fin, a réalisé, en collaboration avec les intervenants principaux dans le domaine des jeunes, une analyse des besoins des jeunes de Brampton. L'étude a porté sur les enjeux concernant l'employabilité des jeunes et fait des recommandations à ce sujet.
- La CFMPHD a compilé un répertoire qui aidera les jeunes à trouver des renseignements sur l'emploi, l'éducation, la santé, les transports, etc. Le répertoire facilitera l'accès des jeunes aux services communautaires qui peuvent les aider en matière de formation et d'emploi.

### Mesures à prendre en 2007-2008

**Occasion 1 :** Les jeunes nouveaux arrivants souvent n'ont pas de compétence suffisante en anglais. En outre, le système d'éducation ontarien est très différent de celui qu'ils ont connu dans leur pays d'origine. Il n'existe pas de documentation d'orientation qui réponde à leurs besoins en tant que jeune et en tant que nouvel arrivant.

<b>Mesure proposée</b>	Élaborer un document d'information répondant aux besoins des jeunes nouveaux arrivants afin de faciliter leur transition à la vie canadienne.
<b>Organisme responsable</b>	Peel Adult Learning Centre (Centre d'apprentissage pour adultes de Peel)
<b>Partenaires</b>	Inter-cultural Neighbourhood Social Services (Services sociaux communautaires interculturels) Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin
<b>Priorité</b>	<b>Élevée</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Transmettre 500 documents d'information au groupe cible par l'entremise d'organismes à but non lucratif qui travaillent avec une clientèle multiculturelle.</li><li>➤ Mesurer le succès du document d'information au moyen d'entrevues avec les jeunes et obtenir une rétroaction sur les améliorations à apporter au document.</li></ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

**Occasion 2 :** Les étudiants doivent prendre des décisions plus éclairées sur leur carrière avant d'abandonner l'école secondaire. Il existe un besoin de faire participer davantage les employeurs à la formation des étudiants. La création d'un comité ou partenariat regroupant les employeurs, les associations industrielles, les fournisseurs de formation ou d'apprentissage, les agences de placement ou de services afin de résumer de façon efficace et de communiquer l'information ainsi que de réaliser des plans stratégiques et de mettre en œuvre les mesures à prendre dans la région de Peel.



<b>Mesure proposée</b>	Élaboration d'un répertoire convivial de services en matière d'éducation et d'emploi dans la région de Peel et distribution du répertoire à plus de 200 employeurs ou associations. Sondages et visites de plus de 50 employeurs ou associations afin de déterminer s'ils sont intéressés à mener des activités en partenariat et les domaines sur lesquels on devrait se concentrer.
<b>Organisme responsable</b>	Centre for Education and Training (Centre d'éducation et de formation)
<b>Partenaires</b>	Société John Howard Conseil scolaire du district de Peel Centre de formation adulte de Peel Région de Peel Job Skills YMCA de Peel Ministère de la Formation, des Collèges et Universités / Service Canada La Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin Toutes les autres parties intéressées
<b>Priorité</b>	<b>Élevée-moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en œuvre de 5 groupes de discussion composés des intervenants principaux et discussion des activités possibles de suivi.</li> <li>➤ Un rapport sur l'établissement de relations et un plan pour en assurer la continuation et élaborer de nouvelles activités fondées sur des partenariats entre les éducateurs ou formateurs et les employeurs.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007–2008

**Occasion 3 :** Il est nécessaire que les employeurs et les étudiants puissent reconnaître les différences qui existent entre leurs générations.

<b>Mesure proposée</b>	Organiser un événement mixte discussion-réseautage afin de permettre aux étudiants et aux employeurs de mieux se rendre compte des différences qui existent entre leurs générations et de souligner les points forts des deux groupes.
<b>Organisme responsable</b>	The Centre for Skills Development and Training (Centre de développement de compétences et de formation)
<b>Partenaires</b>	Halton Industry Education Council (Conseil éducation-industrie de Halton) Collège Sheridan
<b>Priorité</b>	<b>Moyenne</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En participant à cet événement mixte discussion-réseautage, 100 jeunes, employeurs, parents et autres membres de la collectivité connaîtront mieux et comprendront l'incidence que peuvent avoir les différences entre générations dans le milieu de travail.</li> <li>➤ Trois employeurs et trois jeunes participants provenant de secteurs variés auront la possibilité de discuter leur expérience des différences entre générations dans le milieu de travail.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007

### **Tendance : Les difficultés des travailleurs âgés à se trouver un emploi**

Notre recherche et notre processus de consultation communautaire avaient dégagé comme tendance les difficultés pour les travailleurs âgés de se trouver un emploi. Il faut toutefois noter que les intervenants qui Rapport 2007 sur les tendances, les occasions et les priorités

ont assisté aux quatre consultations communautaires n'y avaient suggéré aucune mesure à prendre pour contrer cette tendance.

## Tendance : Les capacités de lecture et d'écriture en baisse

**Renseignements sur le marché du travail :** Statistique Canada soulignait en 2005 le rapport entre les niveaux de chômage et les niveaux d'instruction. Le taux provincial de chômage était de 13,2 % pour ceux qui n'avaient pas complété leurs études secondaires, comparativement à 9,8 % pour ceux qui avaient obtenu un diplôme d'études secondaires et à 4 % pour ceux qui détenaient un certificat ou un diplôme postsecondaire.

### Mesures à prendre en 2007-2008

- Occasion 1 :** L'absence de capacités de lecture et d'écriture fait fi de l'âge, du sexe et de l'appartenance ethnique. Les travailleurs âgés, qui occupaient depuis longtemps, sont déplacés particulièrement dans le secteur manufacturier; les jeunes ainsi que les nouveaux arrivants ont de la difficulté à satisfaire aux normes de lecture et d'écriture exigées par la plupart des employeurs.

<b>Mesure proposée</b>	Tenir une séance de travail, qui s'appelle <i>Further Connected : Development Strategies for Local Planning</i> (Encore plus branchés : stratégies de développement pour la planification locale), à l'intention des fournisseurs de services afin de souligner les liens existants et possibles entre les programmes (p. ex. entre le recyclage scolaire et l'apprentissage).
<b>Organisme responsables</b>	Le réseau de formation des adultes de Peel-Halton-Dufferin La Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin
<b>Partenaires</b>	Fournisseurs d'alphabétisation Connexion Emploi Ministère de la Formation, des Collèges et Universités
<b>Priorité</b>	<b>Élevée</b>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Souligner les pratiques exemplaires locales</li> <li>➤ Déterminer et définir les voies de transition de la clientèle</li> <li>➤ Communiquer les techniques de mise en œuvre permettant une meilleure information et des initiatives de placement plus efficaces</li> <li>➤ Discuter les occasions figurant dans les orientations du programme de 2007-2008 (p. ex. les partenariats de recyclage scolaire en formation de base et alphabétisation et services accrus de Connexion Emploi aux adultes non admissibles à l'assurance-emploi).</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007

## Tendance : La pénurie en travailleurs spécialisés perdue

La pénurie en travailleurs spécialisés dans la région de Peel, Halton et Dufferin résulte de plusieurs facteurs. Le vieillissement plus rapide de la main-d'œuvre spécialisée que l'ensemble de la main-d'œuvre; il n'y a pas suffisamment de jeunes qui prennent la relève et qui considèrent les métiers spécialisés comme étant un emploi viable. Il y aura donc un nombre accru d'entreprises n'ayant pas les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin pour maintenir ou accroître leurs activités.

**Renseignements sur le marché du travail :** Le pourcentage de personnes âgées de 55 ans et plus qui sont actives au Canada est de 11,8 %, comparativement à 15 % pour les gens de métier qui sont entrepreneurs ou superviseurs, à 18,1 % pour les gens de métier en tuyauterie, à 15,8 % pour ceux en charpenterie, 17,5 % pour ceux en briqueterie, et 14,3 % pour ceux en plomberie.

### Mesures prises en 2006-2007

- En collaboration avec le collège Georgian, le collège Sheridan et le Service de l'apprentissage du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités, la Commission de la formation en main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin a mis sur pied deux événements destinés aux employeurs pour les informer davantage sur les mesures incitatives et les crédits d'impôt mis à leur disposition afin de les encourager à embrasser l'idée d'embaucher des apprentis dans leur entreprise.
- La Commission de la formation a participé à la cérémonie de remise des diplômes d'apprentissage de 2006 organisée par la Direction de l'apprentissage de Mississauga du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités pour honorer plus de 200 apprentis.

### Mesures à prendre en 2007-2008

**Occasion 1 :** Le besoin existe de faire mieux prendre conscience aux parents et aux jeunes les avantages de l'apprentissage en métiers spécialisés pour diminuer la déconsidération dont souffrent ces métiers.

<b>Mesure proposée</b>	Organiser un événement intitulé « Un mythe au rebut » afin de renseigner les parents et les étudiants sur les métiers spécialisés en les mettant au courant des avantages financiers actuels et futurs de ces métiers.
<b>Organisme responsable</b>	À déterminer
<b>Partenaires</b>	Collège Georgian Comité sur l'éducation de la Chambre de commerce du Grand Dufferin Halton Industrial Educational Council – Resource (Conseil éducation-industrie de Halton - Ressources) JBJ Employment Services Inc. Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin
<b>Priorité</b>	Moyenne
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cinquante parents et étudiants seront mieux informés sur la viabilité des métiers spécialisés comme choix de carrière.</li> <li>➤ On établira d'autres résultats attendus lors de l'élaboration du projet.</li> </ul>
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

**Occasion 2 :** Le besoin existe d'évaluer les possibilités d'emploi dans le comté de Dufferin pour les travailleurs spécialisés ainsi que pour les autres travailleurs.

<b>Mesure proposée</b>	Effectuer l'évaluation des possibilités économiques et d'emploi dans le comté de Dufferin et communiquer les résultats au Comité sur l'éducation de la Chambre de commerce du Grand Dufferin.
<b>Organisme responsable</b>	À déterminer
<b>Partenaires</b>	Collège Georgian

	Comité sur l'éducation de la Chambre de commerce du Grand Dufferin JBJ Employment Services Inc. Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin
<b>Priorité</b>	Moyenne
<b>Résultats attendus</b>	➤ On est en train de déterminer les résultats attendus pour cette mesure.
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

**Occasion 3 :** Les conseillers en orientation et les professeurs en apprentissage coopératif ont besoin de mieux connaître les divers métiers spécialisés que les jeunes peuvent choisir afin qu'ils puissent aider ces derniers à faire des choix de carrière éclairés.

<b>Mesure proposée</b>	Planifier une visite guidée de deux à cinq installations de formation en apprentissage; à chaque installation, on fera une présentation aux conseillers d'orientation sur les nombreuses options d'emploi relatives à la formation qui y est donnée afin de les informer sur le large éventail de choix de carrière en métiers spécialisés.
<b>Organisme responsable</b>	Commission de la formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin Conseil scolaire catholique du district de Dufferin-Peel
<b>Partenaires</b>	Organismes professionnels
<b>Priorité</b>	Moyenne
<b>Résultats attendus</b>	➤ Plus de 40 conseillers en orientation et professeurs en apprentissage coopératif se familiariseront avec les divers métiers spécialisés qui peuvent faire l'objet d'un apprentissage. ➤ Les participants se familiariseront avec les conditions d'admission des métiers choisis pour la visite guidée.
<b>Échéancier</b>	Exercice financier 2007-2008

## Annexe 1

### Description des consultations

Quatre consultations ont été organisées en novembre 2006 pour obtenir la rétroaction du public. Elles portaient toutes sur des enjeux régionaux et visaient à rassembler un groupe diversifié d'intervenants régionaux pour discuter d'enjeux et de recommandations du point de vue des entreprises et des employeurs.

#### Dates et lieux des rencontres

Orangeville	Le mardi 7 novembre 2006
Mississauga	Le jeudi 9 novembre 2006
Halton Hills	Le mardi 14 novembre 2006
Oakville	Le vendredi 17 novembre 2006

#### Groupes d'intervenants y ayant participé

Cent quarante-cinq (145) participants provenant de cinquante-huit (58) organisations, entreprises, municipalités et organismes gouvernementaux ont participé à quatre consultations communautaires.

#### Structures des rencontres

Dans le cadre des deux premières rencontres, les participants ont discuté collectivement de tous les enjeux, en un seul groupe. Au cours des deux dernières rencontres, les participants ont été séparés en groupes axés sur les enjeux et ont travaillé de façon séparée. À la fin de la discussion, les mesures à prendre ont été présentées à tout le groupe.



9. Avez-vous participé au sondage TOP de l'an dernier? Oui Non Incertain

### **Tendances, occasions et priorités 2006**

10. Dans cette section, veuillez évaluer selon une échelle de 1 à 5 (1 n'étant pas important et 5 étant très important) la pertinence cette année des enjeux prioritaires établis dans le rapport de l'an dernier :

- | Enjeux de l'an dernier  | 1...2...3...4...5 |
|---|-------------------|
| a) Sous-emploi de la main-d'œuvre <b>Les nouveaux arrivants et ceux ayant acquis une formation professionnelle à l'étranger éprouvent de la difficulté à obtenir des emplois correspondant à leurs compétences</b>  |                   |
| b) Importante pénurie de travailleurs spécialisés <b>L'industrie éprouve de la difficulté à attirer et à maintenir en poste un personnel qualifié</b>   |                   |
| c) Lacune en matière de compétence à la littératie <b>Le nombre de jeunes abandonnant les études croît sans cesse en raison de la politique de tolérance zéro adoptée par les conseils scolaires et les programmes d'enseignement plus rigoureux. Par conséquent, ces jeunes n'acquièrent pas les compétences nécessaires pour obtenir un emploi.</b> |                   |
| d) Vieillesse de la population active   |                   |

11. Aimerez-vous que le rapport TOP 2007 traite d'autres enjeux (touchant d'autres collectivités par exemple)?

- I. Migration des jeunes **De nombreux jeunes, dont l'éducation et la formation sont déficientes, s'installent dans la collectivité?**
- II. Difficulté éprouvée par les femmes à trouver et à conserver un emploi à temps plein **Compte tenu du besoin en dotation et des politiques d'entreprise, la présence des femmes est dominante dans les emplois à temps partiel et les emplois flexibles.**
- III. Occasions d'emploi restreintes pour les personnes handicapées **En raison du manque de flexibilité ou de connaissances de certains employeurs, des employés de valeur atteints d'un handicap sont laissés de côté.**
- IV. Pénurie d'établissements ou de programmes d'enseignement pour satisfaire aux besoins de formation **Les changements technologiques exigent de plus en plus du secteur de l'enseignement qu'il favorise des niveaux élevés de compétences et une formation à rythme accéléré à l'intention des employés actuels ou éventuels.**
- V. Autre (veuillez élaborer ) \_\_\_\_\_

### **Réalisations, modifications ou occasions**

Cette section vous donne l'occasion de nous faire part de vos réalisations, de vos réussites ou des changements ou lacunes que vous avez constatés :

12. Quelles sont les réalisations de votre entreprise/organisme au cours de l'année venant de s'écouler?
13. Quels changements au niveau du financement ou des programmes avez-vous constatés au cours de l'année? (par ex., certains programmes ont été annulés et d'autres ont été annoncés)
14. Dans quels secteurs entrevoyez-vous (toujours) des possibilités?
15. Veuillez nous faire part de tous autres commentaires ou constats.
16. Existe-t-il d'autres préoccupations à l'échelle régionale que vous aimeriez porter à notre attention?

Merci d'avoir participé à ce sondage.

**Annexe 3**  
**Participants aux consultations communautaires**

**Participants à la consultation tenue à Orangeville**  
**7 novembre 2006**

<u>NOM</u>	<u>ORGANISME/SOCIÉTÉ</u>
Abbot, Wendy	Georgian College
Brown, Jeff	John Howard Society – Peel/Halton/Dufferin
Cunha, da Shalini	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Henderson, Waldo	Chambre de commerce de la grande région de Dufferin
Honing, Lisa	Vocational Pathways Inc. (VPI)
Ingram, Phyllis	Winnington-Ingram & Associates
Jacildo, Susan	Commission de formation Peel Halton Dufferin
McLean, Terry	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Nelson, Diane	Vita Centre
Oliver, Veronica	JBJ Employment Services
Pagani, Lisa	YMCA – Brampton
Payne, Sheri	Brite Manufacturing Inc.
Phillips, Ruth	Ville d'Orangeville
Stiver, E. James	Ville d'Orangeville
Takacs, Tammy	Community Living Dufferin
Tooke, Edward	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Tye, Brenda	Georgian College
Waslynychuk, Jill	JBJ Employment Services
Young, Raymond	Howmet Georgetown Casting

**Participants à la consultation tenue à Mississauga**  
**9 novembre 2006**

<u>NOM</u>	<u>ORGANISME/SOCIÉTÉ</u>
Abdool, Amad	Ontario au travail, région de Peel
Allen, Heather	Région de Peel
Ahmed, Yussuf	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services
Barnes, Kirsten	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services
Baxter, Stefania	Région de Peel
Brophy, Paul	Service Canada
Bruno, Nicole	Ontario au travail, région de Peel
Cancilla, Josie	Stitch It Canada's Tailor Inc.
Chaubal, Sangita	Novotel de la région de Toronto
Cordeiro, Debbie	Région de Peel
Cunha, da Shalini	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Davidson, Judy	Job Skills
Davis, Mary	Our Lady of Mount Carmel Secondary School
Dawkins, Kevin	Centre d'éducation et de formation
De Freitas Sharon	Ontario au travail, région de Peel
DeLong, Lori	Dufferin-Peel Adult Learning Centre – St. Gabriel
Eriamiantoh, Kate	African Community Services of Peel
Evans, Pat	Peel District School Board
Ferguson, Alisa	Ontario au travail, région de Peel
Foluk, Seyi	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services
Fonseca, Gerson	Centre d'éducation et de formation
Franco, Joanne	Job Skills
Ghassemi, Effat	Peel Adult Learning Centre
Gibson, Mick	Advanced Metal Stamping Corporation
Hobson, Lindsey	Sheridan Institute
Holland, Sandra	Ontario au travail, région de Peel
Holowachuk, Darlene	YMCA – Mississauga



Hufton, Heather	Peel Literacy Guild
Hunt, Sherry	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Inamdar, Jyotsna	Centre d'éducation et de formation
Ingram, Phyllis	Winnington-Ingram & Associates
Ierullo, Teresa	Consultant
Jacildo, Susan	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Jones, Claire	Community Living Mississauga
Kearns, Gillian	YMCA – Brampton
Lamarra, Christine	Peel Adult Learning Centre
Lakhani, Rekha	Région de Peel
Lavelle, John	Peel District School Board
Leigh, Pat	Service Canada
MacKinnon, Moya	Centre d'éducation et de formation
Maki, Juliann	Ontario au travail, région de Peel
Maraj, Michelle	Ontario au travail, région de Peel
McCullum, Darcy	Inter-Cultural Neighbourhood Social Services
Mercader, Louroz	Commission de formation Peel Halton Dufferin
McNeil, Karen	Centre d'éducation et de formation
McWhinney, Judith	Région de Peel
Srimanta Mohanty	The Social Planning Council of Peel
Toyloy, Markate	Citoyenneté et Immigration Canada
Nguyen, Tony	Ontario au travail, région de Peel
Odorico, Adriana	Accessible Community Counselling & Employment Services (ACCES)
Pariselli, Patty	Ontario au travail, région de Peel
Patterson, Blossom	United Achievers Community Services
Pereira, Margo	Service Canada
Pinkus, Stefany	Citoyenneté et Immigration Canada
Ranieri, Rose	Région de Peel
Roach, Chris	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Sereda, Phyllis Kohut	Peel Adult Learning Centre
Serraf, Arnaud	Connexion Emploi – Job Connect
Shivonen, Irene	Accessible Community Counselling & Employment Services (ACCES)
Shulman, Matthew	Peel Halton Dufferin Adult Learning Network
Smits, Andy	Brian J. Fleming Catholic Adult Learning Centre
Tolias, Anastasia	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Vesey, MaryLynn	Ville de Mississauga
Walzak, Tina	Région de Peel
Webber, Terri	Brampton Neighbourhood Resource Centre
Welch, Sandra	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Wilson, Cathy	Service Canada
Woods, Jessica	John Howard Society of Peel/Halton/Dufferin
Young, Yordes	Vent Master

### **Participants à la consultation tenue à Halton Hills 14 novembre 2006**

<u>NOM</u>	<u>ORGANISME/SOCIÉTÉ</u>
Anderson, Bill	Ville de Halton Hills
Brophy, Paul	Service Canada
Cristiano, Giancarlo	Région de Region of Peel
Da Cunha, Shalini	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Ingram, Phyllis	Winnington-Ingram & Associates
Ierullo, Teresa	Consultant
Jacildo, Susan	Commission de formation Peel Halton Dufferin
Krukowski, Barb	Centre de développement des compétences et de formation
Lynch, Kathryn	John Howard Society of Peel/Halton/Dufferin
Newton, Cathy	Acton Employment Resource Centre
MacLeod, Jim	Sheridan Nurseries
McIntyre, Debbie	Service Canada
Merrill-Breens, Bonnie	Sheridan Institute

Pennington-Drabble, Norma  
 Thornton, Jim  
 Tooke, Edward  
 Tyhurst, Beverly  
 Reid, Elaine  
 Searle, Gail  
 Shulman, Matthew  
 Stensson, Bill  
 Walker, Sue

Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Ministère de la Formation et des Collèges et Universités  
 Vocational Pathways Inc. (VPI)  
 Sheridan Institute  
 Service Canada  
 Peel Halton Dufferin Adult Learning Network  
 Sheridan Nurseries  
 Chambre de commerce de Halton Hills

**Participants à la consultation tenue à Oakville  
 17 novembre 2006**

NOM

ORGANISME/SOCIÉTÉ

Aube, Patricia  
 Barile, Tania  
 Bertrand, Kim  
 Buehler, Kerri Zanatta  
 Cunha, da Shalini  
 D'Cruz, Iris  
 Dhora, Nitin  
 Douglas, Jan  
 Grougrou, Kristin  
 Hart, Lorna  
 Hinton, Donna  
 Hoey, Kelly  
 Hoey, Keith  
 Ierullo, Teresa  
 Ingram, Phyllis  
 Jacildo, Susan  
 Jones, Linda  
 Lawrence, Ian  
 Li, Alice  
 Mackeson, Juliet  
 Militar, Gilmar  
 Musu, Michelle  
 Murray, Michelle  
 Pennington-Drabble, Norma  
 Ryan, Cindy  
 Seed, Dianne  
 Shulman, Matthew  
 Solenthaler, Sophie  
 Thacker, Rob  
 Wilson, Cathy  
 Vandegraaf, Christine  
 Vohra-Bhalla, Vibha

Centre de ressources d'emploi francophones  
 M.P.P. Kevin Flynn Office, Oakville  
 Sheridan Institute  
 Sheridan Institute  
 Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Exel Canada  
 Dixie Bloor Neighbourhood Centre  
 Sheridan Institute  
 Centre d'éducation et de formation  
 Centre de développement des compétences et de formation  
 Sheridan Institute  
 Halton Industry Education Council  
 Chambre de commerce de Burlington  
 Consultant  
 Winnington-Ingram & Associates  
 Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Murray Manufacturing  
 Sheridan Institute  
 Centre d'éducation et de formation  
 La Fondation Trillium de l'Ontario  
 Centre de développement des compétences et de formation  
 Halton Industry Education Council  
 Commission de formation Peel Halton Dufferin  
 Centre d'éducation et de formation  
 Halton Industry Education Council  
 Peel Halton Dufferin Adult Learning Network  
 Exel Canada  
 Service Canada  
 Service Canada  
 YMCA – Hamilton/Burlington  
 Municipalité régionale de Halton

## **Annexe 4**

### **Ressources documentaires**

Site Web Bioscience World

Business Executive, août 2006

TCA-Canada, Local 1285, bulletin de septembre 2006

TCA-Canada, Local 707 de Oakville, bulletin septembre/octobre 2006

Bulletin NEW de la Ville de Mississauga, décembre 2005, été et automne 2006

Étude 2006 en matière d'expansion économique de la région de Halton -ébauche – mai 2006

J.J. Barnicke 2005 Regional Overview

Enquête sur la population active – Statistique Canada, mai 2006

Sites Web des bureaux et corporations de développement économique régional

Journaux locaux, régionaux et provinciaux

Ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme, communiqué de presse du 9 juin 2006

Rapports sur le marché du travail en Ontario de l'année 2006

Rapport sur le marché du travail en Ontario, premier semestre 2006

Feuille de renseignements 2003, Tendances démographiques 2001 de l'Ontario, ministère des Finances

Projections de la population de l'Ontario selon le recensement de 2001, par groupe d'âge de 5 ans par division de recensement, chaque année de 2004-2031. Recensement par scénario de référence de la région centrale et du GTM

Rapport 2006 sur le marché du travail en Ontario

- Conditions et tendances – travail autonome
- Compétences en littératie et résultats économiques
- Tendances du départ à la retraite de la main-d'oeuvre
- Programmes de formation des apprentis inscrits 2003
- Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada – Perspectives régionales des expériences sur le marché du travail 2003
- L'immigration et le marché de l'emploi dans les régions et les villes de l'Ontario

Statistique Canada

Sondages mensuels relative à la population active

Recensement 2001

Profil 2001 de la communauté – municipalité régionale de Peel, municipalité régionale de Halton et du comté de Dufferin

Communiqué de presse de Ted Chudleigh, député de Halton, 18 novembre 2005

Le Quotidien, Statistique Canada, 13 et 22 décembre 2006

211 Ontario - Inventaires des programmes et services

Rapport 2007 sur les tendances, les occasions et les priorités

Profil de la population active de la région desservie par la Commission de formation de la main-d'œuvre de Peel-Halton-Dufferin, analytiques régionales, 10 juillet 2006  
Hamilton Spectator, le samedi 18 novembre 2006

L'éducation en Ontario - Établir l'avantage éducatif de l'Ontario : le rendement des élèves, 29 avril 2004

Forum canadien sur l'apprentissage, L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada, mars 2005

## **Ressources individuelles**

Jill Thatcher, Office d'expansion économique, Centre d'aide aux entreprises

Dennis Cutajar, Expansion économique et relations publiques, Ville de Brampton

Waldo Henderson, chef de service, Chambre de commerce de la région de Dufferin

Jennifer Patterson, directrice, Expansion économique de Burlington, Ville de Burlington

Al Macro, Analyste d'information de la main-d'œuvre, Service Canada

John Bellamy, Hockley Valley Resort Orangeville

Sue Peterson, KTH, Shelburne

Gillian Sheldon, Agent d'expansion économique, Corporation de développement économique de Burlington

Julie Burke, Administratrice de programme, Ontario General Contractors Association

Debra Fillippe - Directrice des ressources humaines, Kenaidan Contracting Construction Company

Elaine Holding, agente d'expansion économique, région de Halton

Ruth Phillips, Coordinatrice, Centre des petites entreprises, ville d'Orangeville

Chris Schenk, Directeur de la recherche, Fédération du travail de l'Ontario

Wendy Gale, Administratrice, Ressources humaines, Headwaters Health Centre

Daniel Bishun, Analyste chercheur, Ville de Brampton, Bureau d'expansion économique

Sue Walker, Chambre de commerce de Halton Hills

**\*\*\*\*\* INFORMATION FOR BACK COVER OF REPORT**

**Commission de formation de la main-d'oeuvre de Peel – Halton - Dufferin**

33 City Centre Drive, bureau 545

Mississauga (ON) L5B 2N5

Téléphone : 905-306-9588 Sans frais : 1-800-431-7774

Télécopieur : 905-306-9588

Courriel : [shalini@phdtrain.com](mailto:shalini@phdtrain.com)

Site Web : [www.phdtrain.com](http://www.phdtrain.com)