

2015

# Tendances de la main-d'œuvre

dans la région de York et de Bradford West Gwillimbury

## Update

marché du travail local

[wpboard.ca](http://wpboard.ca)

COMMISSION   
de planification  
de la main-d'oeuvre  
DE LA RÉGION DE YORK ET DE BRADFORD, WEST GWILLIMBURY

## Qui nous sommes

### La Commission de Planification de la main-d'oeuvre de la région de York Bradford West Gwillimbury

La Commission de planification de la main-d'oeuvre de la région de York et de Bradford, West Gwillimbury (WPBYR + BWG) est une communauté fondée, non-organisation sans but lucratif qui dessert les collectivités de la région de York et de Bradford, West Gwillimbury pour recueillir des renseignements à propos de l'offre de travail et la demande du marché du travail local en travaillant avec les employeurs pour identifier et répondre à leurs actuelles et émergentes les besoins en compétences. Le rôle principal de WPBYR + BWG est d'aider à améliorer la compréhension et la coordination des réponses communautaires aux problèmes du marché du travail et les besoins.

Fonctionnant comme une partie du Réseau des Commissions locales de l'Ontario, WPBYR + BWG est l'une des 26 zones de planification locaux financés par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de mener et de distribuer des études de marché du travail local et mobiliser les intervenants de la communauté dans un processus de planification qui prend en charge locale des solutions à questions locales.

Conseils locaux, lancés en 1996, sont aussi individuel que la communauté qu'ils servent, et chacune des questions du marché du travail adressées à sa manière que chaque communauté a ses propres priorités. En tant que réseau, la main-d'oeuvre de l'Ontario conseils d'aménagement travailler ensemble pour résoudre les problèmes du marché du travail dans une perspective à l'échelle provinciale.

Chaque commission de planification de la main-d'oeuvre produit une mise à jour annuelle du marché du travail local qui est un rapport sur le marché du travail, conditions, caractéristiques et tendances de leur communauté. Ce rapport est un aperçu des types et la taille des employeurs, les industries qui existent et les professions qu'ils contiennent.

Une partie de cette mise à jour du marché du travail local est une analyse de la demandeur d'emploi à travers les yeux des fournisseurs de services d'Emploi Ontario. Cette analyse inclut les types de demandeurs d'emploi des services utilisés, pour combien de temps ils étaient un client de l'Emploi et de l'Ontario où ils ont trouvé un emploi ou une formation. Une partie importante de ce rapport est le plan d'action des projets pour l'année à venir. Ces projets sont basés sur des consultations avec les intervenants communautaires et les employeurs pour identifier les problèmes sur le marché du travail local que comme une communauté peut être adressée ensemble.

Ces données fondées sur des preuves sont compilées et analysées à partir de renseignements:

- Le nombre d'entreprises canadiennes
- Enquête nationale auprès des ménages
- L'emploi de données de l'Ontario

La planification des effectifs Conseil tient à souligner l'effort de collaboration mis en avant par le nombre les intervenants communautaires et les associations dans la région de York et de Bradford, West Gwillimbury qui ne peut que entraîner des sorties de planification des effectifs efficaces conçus pour répondre aux besoins des employeurs locaux et emploi demandeurs.

Le Conseil Simcoe formation et d'adaptation de York-Sud fonctionnant comme;



La commission de planification de la main-d'oeuvre de la région de York et de Bradford, West Gwillimbury reconnaît le financement de:



**Disclaimer:** Ce livret est écrit comme une source d'information seulement. Les informations contenues dans cette brochure doit en aucun cas être considéré comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour assurer l'exactitude de l'information à la date de l'impression. La planification des effectifs Conseil de la région de York et de Bradford West Gwillimbury décline expressément toute responsabilité pour les effets néfastes découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

## Vue d'ensemble du marché du travail

### Notre aperçu du marché du travail

La municipalité régionale de York est composée de neuf municipalités situées dans le cœur de la région du Grand Toronto (RGT) avec une population totale de 1.150.000 millions d'habitants font la région de York en premier la croissance de la population parmi les plus grandes divisions de recensement municipaux du Canada. Quarante-cinq pour cent des résidents de York sont nés à l'étranger et de quatre-vingt dix langues et dialectes différents sont parlés dans la région. 52720 New

Résidents permanents (officiellement connu comme immigrants reçus) sont arrivés dans la région de York entre 2008 et 2012. Soixante et un pour cent ont été adultes d'âge actif (25-64 ans), 17% étaient des enfants (0 public - 7), 14% étaient des jeunes (âge 15-24) et 8% étaient des personnes âgées (65 ans et plus). L'arrivée de cette main-d'œuvre très instruite rend la région de York la main-d'œuvre plus éduqués parmi les plus grandes municipalités du Canada. Soixante-dix pour cent de la population âgée York 25-64 ont une éducation post-secondaire.

La région de York est le foyer de 167,800 entreprises qui emploient plus de 560.000 personnes en moyenne 12.000 ajoutant de nouveaux emplois par an. Alors que York est composée de façon prédominante petites et moyennes entreprises (PME) 117 500 de ces entreprises sont seul propriétaire exploité cependant; York est également la maison à 90 employeurs qui emploient plus de 500 employés chacune. Le propriétaire d'une entreprise moyenne emploie 16 employés et les cinq principaux secteurs d'emploi (entreprises ayant des employés) à York sont:

1. Services professionnels, scientifiques et techniques
2. Construction
3. Commerce de détail
4. Autres services \*, Soins de santé et assistance sociale et de commerce de gros
5. Produire, Hébergement et services de restauration

La région de York a grappes industrielles diverses clés qui comprennent de l'information Communication et Technologie (TIC), sciences de la vie, services financiers commerciaux, Ingénierie et Construction, Cleantech, l'automobile et Pièces auto et produits de consommation. 2.359 entreprises exportent 19 milliards \$ par année, 500 entreprises étrangères opèrent à York, dont 58% sont des États-Unis, 26% d'Europe et 14% en Asie-Pacifique. La région de York est le deuxième plus grand marché de la construction résidentielle de l'Ontario après Toronto.

Bradford, West Gwillimbury est également partie de la zone de chalandise WPBYR + BWG et représente une population de 28.000 personnes et 9.460 ménages à partir de 2011. Vingt-deux pour cent de la population de Bradford est constitué par les nouveaux arrivants dans la région. Industries primaires de Bradford sont:

- **Agriculture** - Bradford est situé dans une partie de la terre agricole la plus productive en Ontario qui pousse 34 sortes de légumes et est soutenu par un bon accès de transport dans la RGT, les États-Unis et de l'aéroport Pearson. Le secteur de l'alimentation de BWG est composé de la transformation des aliments, de l'entreposage et des services alimentaires au détail.
- **Fabrication** - contenant trois principaux sous-secteurs de la fabrication de machines, la fabrication chimique et fabrication de produits métalliques. Ces industries ont besoin de main-d'œuvre semi-qualifiée qui correspondent au profil de la zone South Simcoe.
- **Plastiques** - comprend les établissements dont l'activité principale la fabrication de produits pour les secteurs de l'automobile et de la construction ainsi que l'industrie de l'emballage.

## Vue d'ensemble du marché du travail

Fait intéressant, 45% des emplois disponibles à Bradford sont occupés par des résidents locaux. Les autres résidents se rendent au travail à l'extérieur de la zone.

Alors que le taux de chômage dans la zone WPBYR + BWG est stabilisée à 6,5% pour les 25 ans et plus, il a obstinément resté supérieur à 15% pour les jeunes. Cela inclut les jeunes qui ont terminé leurs études postsecondaires et ont été incapables de trouver un travail lié à leur éducation. Cette laisse perplexe compte tenu du fait que 69% des employeurs interrogés par le GTPP a identifié qu'ils sont confrontés à la difficulté à trouver des employés avec les bonnes compétences et de l'expérience.

Notre travail au cours de la dernière année a continué à se concentrer sur:

- Poursuite du développement du Conseil des employeurs de leadership afin d'accroître la collaboration avec les employeurs, l'éducation et le gouvernement, ainsi que de discuter des défis d'embauche et en apprendre davantage sur les techniques de recrutement qui ont fait leurs preuves.
- Dialogue avec les jeunes âgés de 20 -29 à analyser l'emploi des jeunes et d'identifier les compétences nécessaires que les jeunes quittent l'école pour entrer dans le marché de l'emploi ainsi que mesurer leur utilisation d'Emploi Ontario services de l'emploi au cours de leur recherche d'emploi.
- Promouvoir des programmes compétences essentielles Soft Disponible par le Conseil d'alphabétisation de York Simcoe employeurs leur permettent d'organiser des formations pour leurs employés d'accroître leur productivité et opportunité de croissance au sein de leur organisation.
- Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail en partenariat dans une conférence des parties prenantes de collaboration pour aider les nouveaux arrivants entrent sur le marché du travail en fournissant des informations sur les carrières croissante dans la région, et de participer à un atelier pour informer les employeurs sur les avantages de l'embauche des PFE pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

Aller de l'avant, notre travail au cours de la dernière année et la poursuite des consultations avec les intervenants communautaires forment la base de nos plans d'action pour l'année prochaine. Notre accent sera mis sur:

- Utiliser les données de l'enquête de la jeunesse et des offres d'emploi locales, à examiner le désalignement entre l'offre et la demande sur le marché du travail local
- Engagement continu employeurs dans les discussions qui se traduisent par une augmentation des possibilités d'emploi
- Accroître la collaboration entre les employeurs locaux et les institutions post-secondaires à travers des stages et travail des opportunités de co-op.

## Plan d'action de mise à jour 2015-16

### Les projets que nous avons entrepris cette année

#### **Priorité - Soutenir l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail**

La région de York est une communauté grandissante diversifiée composée de plus de 200 groupes ethniques distincts représentant 45% de la population de la région. Pour beaucoup, la région de York est devenu un lieu de destination primaire. La région de York contient une des populations actives les plus instruits parmi les plus grandes municipalités du Canada avec 70% de la population 25-64 ans ayant une éducation post-secondaire. Il ya 45.500 entreprises dans YR + BWG qui emploient 16 salariés en moyenne 97.000 entrepreneurs et simples; Cependant, les nouveaux arrivants continuent faire l'expérience de taux de chômage élevé, indépendamment de leur niveau d'éducation, dans certains cas, autant que 4 fois plus élevé que les résidents nés au Canada. La planification des effectifs Conseil continue de se concentrer sur la l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail en participant à la «Conférence de passerelle pour les professionnels formés à l'étranger et les entrepreneurs de nouveaux arrivants".

Plus de 500 participants assisteront à des ateliers et des séminaires qui offrent des informations pratiques pour les nouveaux arrivants qui sont inspirés à démarrer une nouvelle entreprise ainsi que des conseils sur la connexion avec les employeurs en leur permettant d'utiliser leur expérience globale. WPBoard sera partenaire à cette conférence collaborative en fournissant des informations sur les carrières de plus en plus dans la région de PFE et de participer à un atelier pour informer les employeurs sur les avantages de l'embauche des PFE pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

#### **Priorité - Le sous-emploi des jeunes dans la région de York et de Bradford, West Gwillimbury**

Il n'y a pas de nouvelles à tout le monde que les jeunes ont du mal à trouver un emploi et le chômage des jeunes à 15% est le double du taux de chômage des adultes dans la région de York et de Bradford, West Gwillimbury. Un nombre croissant de jeunes adultes sont diplômés de l'enseignement postsecondaire et incapable de trouver du travail dans leur domaine d'études. Pendant l'été de 2015, WPBYR + BWG a entrepris une étude visant à évaluer 1.500 jeunes adultes, de 20 ans - 29 pour analyser l'emploi des jeunes et d'identifier les compétences nécessaires que les jeunes quittent l'école avec pour entrer dans le marché de l'emploi ainsi que de mesurer leur utilisation de l'emploi services de l'emploi de l'Ontario au cours de leur recherche d'emploi.

Presque la moitié des jeunes adultes interrogés ont indiqué qu'ils ont pas trouvé de travail payés dans leur domaine d'étude, alors que 27% des personnes interrogées ont déclaré qu'ils ont travaillé dans leur domaine d'études pendant plus d'un an. Seulement 19% des jeunes identifiés comme ayant utilisé un fournisseur services d'Emploi Ontario pour la recherche d'emploi.

#### **Priorité - Mobiliser les employeurs dans la discussion d'embauche et de garder de bons employés**

La région de York et de Bradford, West Gwillimbury est le foyer de 45.500 employeurs qui emploient 560.000 personnes ajoutant une moyenne de 12.000 nouveaux emplois par an. Veiller à ce que notre marché du travail est bien éduqué et que les employés potentiels sont aptes à l'emploi est impératif pour le bien-être de notre économie locale. Ouverture et le maintien d'un dialogue avec les employeurs de toutes tailles est une façon de comprendre les obstacles auxquels font face les employeurs lors de l'embauche et le maintien de leur force de travail. L'employeur Leadership Council a été conçu pour travailler avec les employeurs, l'éducation et le gouvernement pour discuter des défis d'embauche, les possibilités de financement d'accès, de découvrir des possibilités de formation qui élargissent les compétences des salariés, d'engager avec les partenaires communautaires et en apprendre davantage sur les techniques de recrutement qui ont fait leurs preuves.

## Plan d'action de mise à jour 2015-16

Réunissant tous les employeurs participants du Conseil ainsi que les employeurs Leadership employeur du programme de sensibilisation numérique, WPBYR + BWG accueillera une manifestation conjointe des membres du conseil et le public de l'employeur au sens large qui comprend une séance plénière et des ateliers en petits groupes. Renforcement du leadership, de l'embarquement de nouveaux employés, Tirer le meilleur parti de vos cadres sont que quelques-uns des sujets qui seront abordés au cours de cet événement interactif.

### **Priorité - Améliorer la compréhension des employeurs de l'employabilité Soft Skills essentielles**

L'importance des compétences améliorant l'employabilité nous devient de plus en plus précieux pour les employeurs lorsque l'embauche de nouveaux candidats. Trouver un employé qui affiche le droit "ajustement" de la culture de l'entreprise est de plus en plus en plus difficile. Beaucoup de candidats font défaut les compétences d'employabilité essentielles telles que le leadership, le travail d'équipe, la pensée créative et la résolution de problèmes. Ces compétences ainsi que les compétences essentielles en littératie et les compétences informatiques sont "doit avoir" compétences sur le marché du travail d'aujourd'hui et permettent une plus grande participation à l'emploi. WPBYR + BWG en partenariat avec le Conseil d'alphabétisation de York Simcoe est la promotion de la les programmes offerts par le Conseil d'alphabétisation pour les employeurs dans la région de York de compétences relatives à l'employabilité et Bradford, West Gwillimbury.

La meilleure connaissance de ces programmes permettra aux employeurs d'organiser la formation de leurs employés en augmentant leur productivité et des possibilités de croissance au sein de l'organisation.

## Les employeurs dans notre région

### Le côté de la demande du marché du travail

Statistique Canada maintient un comptage en cours des établissements commerciaux à travers le pays, en se fondant sur données administratives (de l'impôt sur le revenu des sociétés et des fichiers de la TPS) et enquêtes auprès des entreprises. Ce registre de entreprises utilisées pour être déclarées comme Structure des industries canadiennes. Dans la dernière année, Statistique Canada a modifié certaines de ses pratiques de collecte d'information, ainsi que la façon dont une partie des données est signalé, dans la mesure où il ne serait pas prudent de comparer cet ensemble de données à celui des années précédentes. L'impact le plus important a été l'ajout de quelques 1.200.000 entreprises sans employés à travers la base de données canadienne. Pour signifier tous ces changements, cet ensemble de données est maintenant appelé le nombre d'entreprises canadiennes.

Au lieu de cela, les données de cette année ne seront profilés et divers composants mis en évidence. Pour fournir un contexte, certaines de ces données seront comparées aux moyennes régionales et provinciales.

### Nombre d'entreprises, par taille d'établissement et par l'industrie

Le tableau 1 présente les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans la région de York pour Juin 2015. Le tableau fournit trois chefs différents:

- 1) **Petites entreprises:** la répartition de toutes les entreprises pour lesquelles la classification de l'industrie est disponible; ce sont les informations fournies par les lignes de l'industrie de la table, la majeure partie de ce tableau;
- 2) **Les entreprises non classifiées:** ces entreprises pour lesquelles la classification de l'industrie est pas connu; environ 15% du nombre total d'entreprises la région de York sont non classés, légèrement plus élevé que la moyenne provinciale de 12%;
- 3) **Toutes les entreprises, classés et non classés:** qui est, si oui ou non leur classification de l'industrie est connu; les trois dernières lignes du tableau présente la répartition de toutes les entreprises, à la fois classifiés et non classifiés, selon le nombre d'employés.

Le deuxième avant-dernière colonne montre la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par secteur.

La dernière colonne indique le classement du nombre total d'entreprises classés par industrie, de la plus grande (1) pour le moins (20) nombre d'entreprises.

Les cellules en surbrillance identifier les trois industries ayant le plus grand nombre d'entreprises pour la catégorie de taille de chaque colonne des employés.

Lorsque, en vertu de la répartition en pourcentage d'une cellule a 0%, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas que dans les entreprises catégorie, mais seulement que le nombre d'entreprises, lorsqu'elle est exprimée en pourcentage du total, est inférieure à 0,5% et a été arrondie à 0%.

## Les employeurs dans notre région

York - Nombre d'entreprises par CDI de Taille - Juin ici à 2015

TABLEAU 1

Secteur de l'industrie 2 Digit NAICS	nombre d'employés							TOTAL	%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+			
54 Tech scientifique professionnel	17057	7144	731	396	207	75	50	25660	18	1
53 Immobilier, location, leasing	22251	1668	259	146	70	23	20	24437	17	2
23 Construction	11977	3267	980	577	373	120	96	17390	12	3
44-45 Commerce de détail	5175	2187	1169	690	475	151	132	9979	7	4
52 Finance et assurances	8010	1121	231	143	217	27	31	9780	7	5
81 Autres services	4454	2819	601	265	104	18	11	8272	6	6
62 Soins de santé et assistance sociale	4307	2217	774	403	164	50	47	7962	6	7
41 Le commerce de gros	3562	1786	675	531	368	124	88	7134	5	8
56 Soutien administratif	4492	1234	426	269	161	60	70	6712	5	9
48-49 Transport / Stockage	3784	1324	132	101	84	35	31	5491	4	10
31-33 Fabrication	2239	980	512	415	387	149	176	4858	3	11
55 Gestion de sociétés	4248	333	68	47	42	32	39	4809	3	12
72 Hébergement & Restauration	1320	844	689	488	422	139	44	3946	3	13
51 L'information et la culture	1231	299	75	49	67	19	25	1765	1	14
61 Services éducatifs	1061	292	123	95	76	26	10	1683	1	15
71 Arts, spectacles et loisirs	1082	204	78	55	54	23	30	1526	1	16
11 Agriculture	648	143	52	30	28	7	4	912	1	17
22 Utilitaires	82	10	2	0	7	1	2	104	0	18
21 Mines	60	13	8	8	2	1	1	93	0	19
91 Administration publique	5	3	3	2	3	2	10	28	0	20
<b>Toutes les entreprises classées</b>	<b>97045</b>	<b>27888</b>	<b>7588</b>	<b>4710</b>	<b>3311</b>	<b>1082</b>	<b>917</b>	<b>142541</b>		
<b>Toutes les entreprises non classifiées</b>	<b>20472</b>	<b>4423</b>	<b>265</b>	<b>102</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>25345</b>		
<b>Classé + Classification</b>	<b>117517</b>	<b>32311</b>	<b>7853</b>	<b>4812</b>	<b>3360</b>	<b>1105</b>	<b>928</b>	<b>167886</b>		
Pourcentage de tous les employeurs classés et non classifiés	70%	19%	5%	3%	2%	1%	1%	100%		
Pourcentage cumulé de York	70%	89%	94%	97%	99%	100%	100%			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	69%	18%	6%	4%	3%	1%	1%			

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

## Quelques observations:

- Nombre de petites entreprises: Les entreprises sont de loin constitué de petits établissements. 70% des entreprises classées de l'ONU à York possède pas d'employés,<sup>1</sup> et 19% avoir 1- 4 employés; Cette proportion est très légèrement plus élevé de très petites entreprises par rapport aux chiffres de l'Ontario (dernière ligne du tableau);
- Le plus grand nombre d'entreprises de l'industrie: L'avant dernière colonne donne le pourcentage la distribution de toutes les entreprises de l'industrie. L'industrie des services techniques professionnels, scientifiques et constitue le plus grand secteur, ce qui représente 18,0% de toutes les entreprises York, considérablement plus grande que la moyenne provinciale de 14,1%. Cette catégorie est constituée de beaucoup de professionnels et de consultants indépendants. La deuxième catégorie d'entreprises est l'immobilier et Location & Leasing, représentant 17,1% de toutes les entreprises, à proximité de la part provinciale de 17,6%;

<sup>1</sup>Ce sous-dénombrement effectivement le nombre d'individus indépendants. Base de données de comptage de l'entreprise canadienne de Statistique Canada ne comprend pas les entreprises individuelles qui sont exploités par le propriétaire (ont pas employés salariés) et qui gagnent moins de 30 000 \$ dans une année donnée.



## Les employeurs dans notre région

- Le plus grand nombre d'entreprises de taille et de l'industrie:** Les trois plus grandes industries de chaque catégorie de taille des employés ont également été mis en évidence. Le tableau montre comment le grand nombre d'entreprises dans les catégories de plus petite taille entraîne les nombres totaux (par exemple, dans les services professionnels, scientifiques et Services techniques et dans l'immobilier et Location et location), comme cela est également le cas avec beaucoup de solo ou de petits entrepreneurs dans le domaine de la construction. Dans les gammes moyennes surfaces, les entreprises de commerce de détail viennent au premier plan, avec la construction au premier arrondissement, déplacées entre les entreprises moyennes par Fabrication et hébergement et d'alimentation. Parmi les grandes entreprises (plus de 100 employés), Fabrication et le commerce de détail ont de loin les plus grands nombres, avec la construction et le commerce de gros en lice pour les troisième et quatrième positions.

### Les entrepreneurs et les employeurs indépendants

Les deux tableaux suivants explorent les entreprises classées et le profil de leur distribution par l'industrie.

Tableau 2 examine la répartition par industrie de toutes les entreprises sans employés. Cette catégorie est constituée d'un grand nombre d'agents immobiliers, des gens de métier de la construction, des consultants, des conseillers financiers et des propriétaires de magasins. Ce sont des entrepreneurs et des professionnels essentiellement indépendants.

Tableau 3 profils de la distribution des employeurs de l'industrie de toutes les entreprises ayant des employés. Il ya quelques différences significatives dans la répartition des entreprises par l'industrie, selon que l'on se penche sur les entreprises avec ou sans employés.

Dans les deux tableaux, le pourcentage la distribution est également comparé à celui de la région du Centre (York, Halton, de Peel, de Toronto, Durham, Simcoe et Muskoka) ainsi que pour la province dans son ensemble.

Il ya un degré élevé de similitude dans la répartition en pourcentage des entreprises sans employés à travers York, la région du Centre et de l'Ontario. Près d'un quart de ces entreprises sont en location et crédit-bail immobilier et l'industrie, avec le prochain secteur important étant professionnels, scientifiques et services techniques, qui est un peu plus prononcée à York.

### Répartition des entreprises sans employés

TABLEAU 2		YORK	CENTRALE	ONTARIO
11	Agriculture, foresterie, pêche et agriculture	1%	1%	5%
21	Mine	0%	0%	0%
22	Utilitaires	0%	0%	0%
23	Construction	12%	10%	10%
31-33	Fabrication	2%	2%	2%
41	Le commerce de gros	4%	3%	2%
44-45	Commerce de détail	5%	5%	5%
48-49	Transport / Stockage	4%	6%	6%
51	Information et industries culturelles	1%	2%	2%
52	Finance et assurances	8%	7%	7%
53	Immobilier, location et crédit-bail	23%	24%	24%
54	Professionnels scientifiques services techniques	18%	17%	15%
55	Gestion de sociétés	4%	4%	3%
56	Administratifs et de soutien	5%	5%	4%
61	Services éducatifs	1%	1%	1%
62	Soins de santé et assistance sociale	4%	5%	6%
71	Arts, spectacles et loisirs	1%	2%	2%
72	Hébergement et services de restauration	1%	1%	2%
81	Autres services	5%	5%	5%
91	Administration publique	0%	0%	0%

Source: Statistique Canada, le nombre d'entreprises canadiennes

## Les employeurs dans notre région

Otherwise, York and Central Region have fewer such businesses in the Agriculture, Forestry, Fishing and Farming sector, compared to the province, and York has slightly more of it businesses with no employees in the Construction sector.

Among businesses with employees, there again exists a high degree of similarity across the three geographies. York has a slightly smaller proportion of employers in Retail Trade and in Health Care & Social Assistance compared to the provincial averages. But as with firms with no employees, York has a higher preponderance of employers in the Professional, Scientific & Technical Services sector. It also has a higher proportion of employers in Wholesale Trade and Construction. In fact, among Construction firms with over 500 employees, York has 12 out of a provincial total of 44 such firms, over 25% of the provincial number.

### Répartition des entreprises ayant des employés

**TABLEAU 3**

	YORK	CENTRALE	ONTARIO
11 Agriculture, foresterie, pêche et agriculture	1%	1%	2%
21 Mine	0%	0%	0%
22 Utilitaires	0%	0%	0%
23 Construction	12%	9%	11%
31-33 Fabrication	6%	5%	5%
41 Le commerce de gros	8%	6%	6%
44-45 Commerce de détail	11%	11%	13%
48-49 Transport / Stockage	4%	7%	6%
51 Information et industries culturelles	1%	2%	2%
52 Finance et assurances	4%	4%	4%
53 Immobilier, location et crédit-bail	5%	5%	4%
54 Professionnels scientifiques services techniques	19%	16%	14%
55 Gestion de sociétés	1%	1%	1%
56 Administratifs et de soutien	5%	5%	5%
61 Services éducatifs	1%	1%	1%
62 Soins de santé et assistance sociale	8%	10%	10%
71 Arts, spectacles et loisirs	1%	1%	1%
72 Hébergement et services de restauration	6%	6%	7%
81 Autres services	8%	9%	10%
91 Administration publique	0%	0%	0%

Source: Statistique Canada, le nombre d'entreprises canadiennes

## Les employeurs dans notre région

### Une discussion avec les employeurs de la région de York et de Bradford, West Gwillimbury

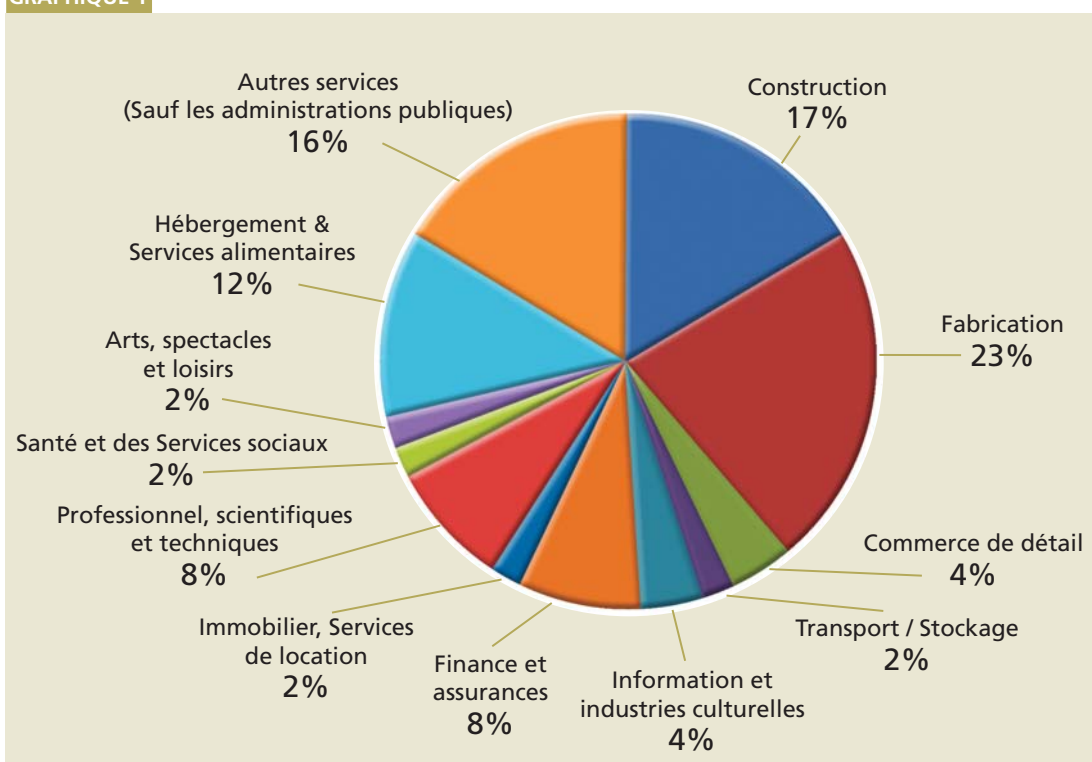
Une partie du plan de sensibilisation WPBYR + BWG inclus:

- Des discussions approfondies avec les employeurs locaux à propos de l'embauche et de rétention des défis auxquels ils sont confrontés dans le maintien de leurs effectifs
- L'apprentissage de différentes stratégies qui réduisent le coût de l'embauche
- Promouvoir l'engagement de leurs employés qui à son tour augmente la productivité de l'entreprise.

Les employeurs représentant une variété de secteurs de l'industrie dans la région, ont été interrogés afin de mieux comprendre les défis de la main-d'œuvre les plus urgents auxquels ils sont confrontés.

### Répondants d'employeurs par industrie

GRAPHIQUE 1



Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d'région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

Les cinq principales industries dans la région de York sont bien représentés dans cette enquête de l'employeur à l'exception de l'immobilier, Services de location en raison du fait que la majorité des employeurs dans ce secteur emploient pas un ou très peu d'employés.

## Les employeurs dans notre région

Employeurs interrogés ont identifié les professions qu'ils avaient embauché plus au cours des 12 derniers mois. Cette liste comprend un large éventail de professions dans notre zone de chalandise:

Comptables	Les réceptionnistes de réception	Overnight Personnes Maison	Serveurs
Adjoints administratifs	Les agents de service Clients	Planificateurs de passation des marchés	Les travailleurs des services
Les apprentis	Gouvernants	Les travailleurs de production	Tôliers
Les barmans	Directeurs des ressources humaines	Programmeurs	Les techniciens de la boutique
Spécialistes de développement des entreprises	Courtiers d'assurance	Gestionnaires de projet	Commis de magasin
Chefs	IT Ingénieurs	PSW de soignants	Superviseurs
Contenu / Design Développeurs	Journeymen	AQ Testeurs	Représentants des ventes techniques
Les techniciens de corrosion	Commis Juice Bar	Contrôle de la qualité des ventes	Techniciens
Les agents de service à la clientèle	Les ouvriers et les opérateurs	Qualité gestionnaires de projet	Les analystes Télécom
Techniciens nettoyage des données	Secrétaires juridiques / Commis	Réceptionnistes	Outils et de matrices apprentis
Lave-vaisselle	Cuisiniers à la chaîne	Les préposés aux chambres	Outilleur-ajusteur
Ingénieurs électriques et mécaniques électriques	Les opérateurs de machines	Sales & Associés de services	Outillage Designers
Spécialistes de la finance	Marketing / Sales Associates	Ingénieurs de l'administration des ventes	Conducteurs de camions
Cuisine Service Clerks	Millwrights	Administrateurs de vente	Serveurs
Opérateurs de chariots élévateurs	Les spécialistes du réseau	Les cadres commerciaux	
	Oracle Développeurs	Les scientifiques	

Les employeurs ont été invités à fournir des données sur les types d'emploi qui caractérise le marché du travail de ces entreprises. Notez que les données recueillies à propos à temps plein, à temps partiel, les employés contractuels et saisonniers étaient seulement des estimations et des numéros non précises.

### Types main-d'œuvre de l'emploi

**TABEAU 4**

% Employé	Temps plein <sup>2</sup>	Temps partiel <sup>3</sup>	Contrat <sup>4</sup>	Saisonnier <sup>5</sup>
>10%	0.0%	47.9%	45.8%	62.5%
10%	4.2%	27.1%	39.6%	29.2%
20%	8.3%	8.3%	2.1%	2.1%
30%	4.2%	4.2%	2.1%	0.0%
40%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
50%	6.3%	4.2%	2.1%	2.1%
60%	2.1%	2.1%	2.1%	0.0%
70%	8.3%	0.0%	2.1%	0.0%
80%	8.3%	6.3%	4.2%	2.1%
90%	20.8%	0.0%	0.0%	2.1%
100%	35.4%	0.0%	0.0%	0.0%

Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

de la nature de leur activité.

<sup>2</sup> à temps plein (30 heures de travail par semaine ou plus)

<sup>3</sup> à temps partiel (travaillant moins de 30 heures par semaine)

<sup>4</sup> contrat (Une personne fournissant un service ou des produits sous contrat pour lequel une déclaration T4 est pas nécessaire)

<sup>5</sup> saisonnier (emploi qui ne continue pas toute l'année, mais habituellement à refaire)

Les résultats estimés identifier que 35,4% des répondants de fournir 100% de l'emploi à temps plein pour leurs employés, 47,9% ont moins de 10% de leurs employés travaillent à temps partiel, 45,8% ont moins de 10% des travailleurs à contrat et 62,5% ont moins de 10% des employés des emplois saisonniers. Fait à noter, des merveilles du Canada, (répondant au sondage) l'un des plus grands employeurs de la région de York représente une part importante de ses employés de 90% saisonnière employé tout simplement en raison

## Les employeurs dans notre région

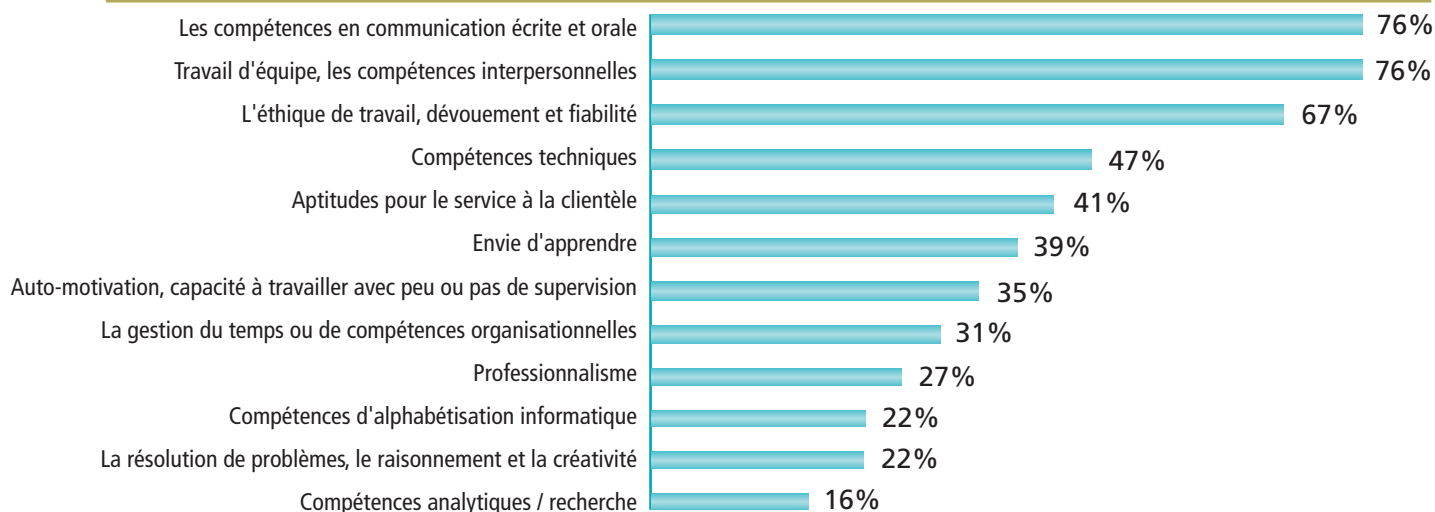
**TABLEAU 5** 10 raisons pour lesquelles les emplois sont difficiles à pourvoir

Déclaration	Taux de réponse
Pas assez de candidats	56.7%
Les candidats ne répondant pas aux exigences de compétences	53.3%
Les candidats qui ne respectent pas les exigences de qualification (niveau d'éducation / références)	50.0%
Les candidats ne répondant pas aux exigences d'expérience de travail	50.0%
Incapacité à rivaliser avec les autres employeurs en raison de payer et avantages	40.0%
Les candidats ne répondant pas à la motivation, l'attitude ou les capacités interpersonnelles	30.0%
Les candidats qui ne respectent pas les exigences linguistiques	23.3%
Incapacité à rivaliser avec les autres employeurs en raison de la distance emplacement / pauvres transport en commun	23.3%
Incapacité à rivaliser avec les autres employeurs en raison de la nature du travail (saisonnier, travail posté, des heures irrégulières, le contenu du travail)	16.7%
Aucun des candidats qualifiés locaux	10.0%

Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

Lorsqu'on lui a demandé si les employeurs avaient des difficultés à remplir de nouveaux postes d'emploi, 69% des répondants ont dit «oui» et 31% ont dit «non». Le tableau ci-dessous résume les 10 principales raisons pour lesquelles les travaux ont été difficiles à combler.

57% des employeurs ont identifié qu'il n'y a pas suffisamment de candidats et 53% ont identifié que les candidats ne répondent pas à l'exigence de compétence. Le taux de chômage RMR de Toronto a oscillé autour de 8% marquer pour les deux dernières années, ce qui laisse croire qu'il ya un décalage dans le marché du travail. Les attentes de l'employeur sont trop élevés ou que les gens obtiennent leur diplôme de l'école avec les ensembles de compétences mauvaises? Les employeurs expriment constamment

**GRAPHIQUE 2** Critiques des compétences relatives à l'employabilité attendues par les employeurs

Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

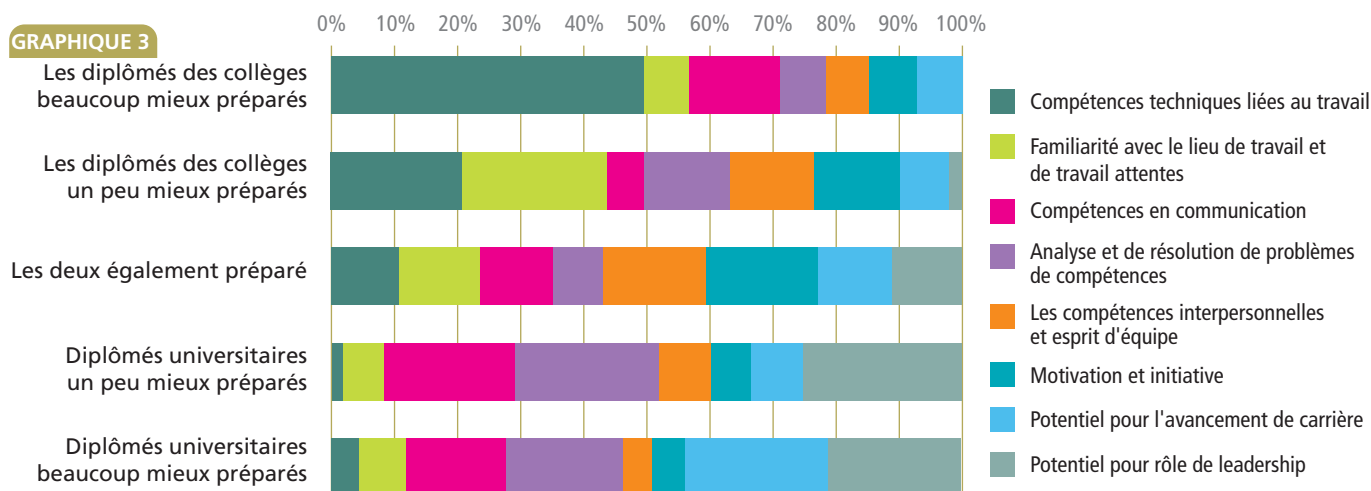
## Les employeurs dans notre région

l'importance d'embaucher la bonne compagnie "adapter" et que les compétences non essentielles telles que le travail d'équipe, compétences en leadership et en résolution de problèmes sont des éléments clés dans la société la culture d'aujourd'hui. ces compétences sont souvent développées à travers l'expérience de travail. Une solution possible est d'augmenter les stages du programme et le travail coopératif postsecondaire la possibilité de travailler en collaboration avec les entreprises pour soutenir le développement et la préparation de la main-d'œuvre de demain.

Les employeurs ont également identifié les cinq premières compétences d'employabilité critiques (graphique 2) qu'ils exigent des demandeurs d'emploi. Aptitudes à la communication, à la fois écrites et orale, ainsi que le travail d'équipe et les relations interpersonnelles classés aussi élevés. 76% des employeurs ont indiqué que ceux-ci sont les plus recherchés après les compétences.

Typiquement les employeurs recherchent des ensembles de compétences spécifiques de demandeurs

### Comparaison des compétences professionnelles connexes - Collège contre diplômés universitaires



Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

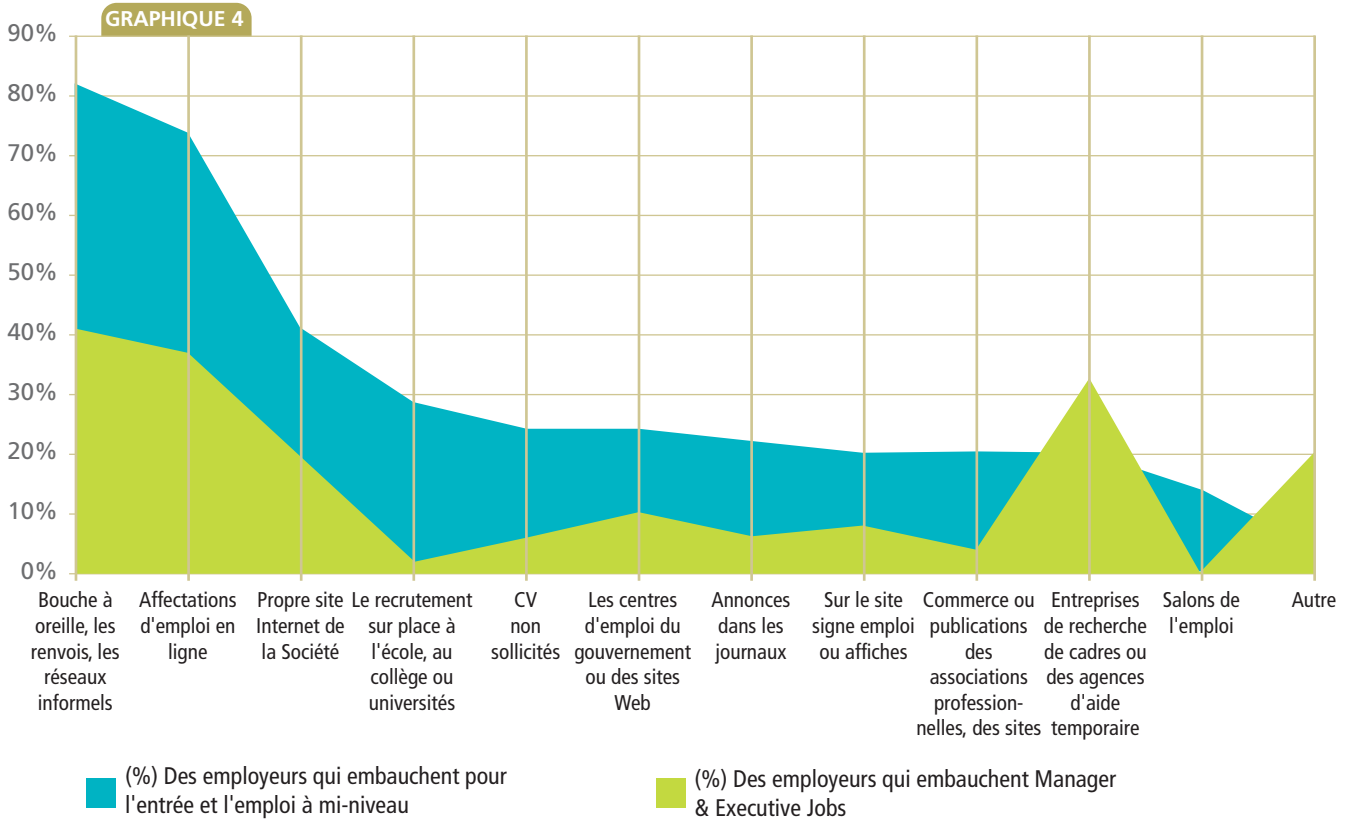
d'emploi pour effectuer une tâche particulière. Afin de évaluer qui possède de meilleures compétences, l'enquête a fourni des états comparatifs sur les diplômés collégiaux et universitaires. Les employeurs ont ensuite été nécessaires pour donner leur avis par note de ces déclarations. Tableau 3 ci-dessous résume ces opinions.

Les résultats indiquent que les employeurs perçoivent les diplômés des collèges comme étant mieux préparés pour les compétences techniques et la connaissance du milieu de travail. Les diplômés universitaires sont mieux préparés pour l'analyse, la résolution de problèmes et les compétences de communication et les possibilités d'avancement de carrière et de leadership. Fait intéressant, les employeurs ont indiqué qu'ils percevaient les diplômés des collèges que plus motivés que les diplômés universitaires.

Une des réalités du marché du travail d'aujourd'hui est que de plus en plus d'employeurs reconnaissent la puissance du bouche-à-bouche / informelles références à l'emploi de réseautage. Preuve de cela est démontré par les résultats de l'enquête de Tableau 4 montrent que la majorité des employeurs utilisent cela comme une méthode préférée pour les deux postes de gestion et d'entrée de gamme. Le graphique compare les méthodes de recrutement utilisées pour les deux types de postes. L'enquête identifie que les

Les employeurs dans notre région

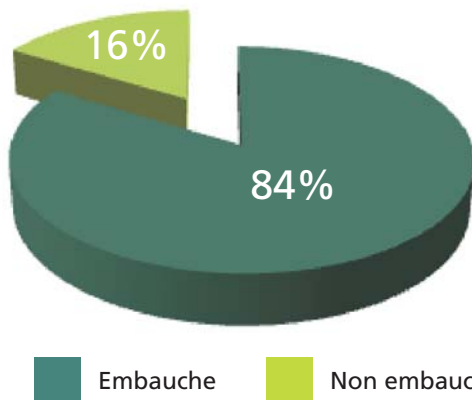
Embauche Méthodes de saisie, à mi-niveau, de gestion et d'emploi exécutif



Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d'région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

On a demandé aux employeurs sur les perspectives d'embauche dans les 12 prochains mois et 84% d'entre eux ont indiqué qu'ils embaucheront. Les types d'emplois identifiés sont énumérés à côté graphique 5.

**GRAPHIQUE 5 Partager des employeurs qui embauchent**



- Gestionnaires & Executives
- Professionnels (ingénieurs, comptables)
- Technique
- Métiers (compagnon)
- Les apprentis
- Les travailleurs de production
- Les travailleurs des services
- Ventes et Marketing

Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d'région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

## Les employeurs dans notre région

### Sur le terrain dans la région de York

- La société chinoise de la technologie informatique **Lenovo** a choisi Markham comme la maison de son nouveau siège social canadien
- **Serta Canada** et **Simmons Canada** a ouvert sa première matelas conjointe usine de fabrication à Vaughan
- **Hyundai Mobis** de Corée se prépare à ouvrir un nouveau centre de distribution à Markham créant plus de 300 emplois
- Premier producteur de charbon, de gaz et barbecues électriques et accessoires, **Weber-Stephen Products** a ouvert le premier bureau canadien à Vaughan
- **Toshiba Canada** ouvre un nouveau centre de formation sur les systèmes médicaux à Markham
- Société de technologie américaine **CenturyLink** ouvre un deuxième centre de données de la région de Toronto à Markham
- Le géant allemand du logiciel **SAP** ouvre son premier centre de données canadien à Markham
- Société de commerce électronique **BlueSky Technologie** officiellement élargi en territoire international avec l'ouverture de son nouveau siège social canadien à Markham
- Informations financières géant américain **Bloomberg** établit usine de ticker dans le centre de données Markham
- Européenne **RM2** entreprise ouvre usine de fabrication de palettes à Vaughan
- **Athena Automation** nouveau centre de fabrication de systèmes à Vaughan
- British Insurance Company **Aviva** se déplace son siège social à Markham créer 1.500 emplois
- **Home Depot** a accueilli 400 nouveaux emplois à leur nouveau centre de distribution à Vaughan
- La planification de **FedEx** à ouvrir leur plus grande installation de livraison de petits colis au Canada, employant plus de 300 personnes
- Société taïwanaise de la technologie des communications **QNAP** ouvre un bureau canadien à Markham

### Investir dans la région de York

- Centre Markham a été choisie comme le lieu privilégié pour construire un nouveau campus de l'université de collaboration pour **York University** et le **Seneca College**
- **Magna International** investit 1,5 million \$ et l'ajout de 75 emplois à son usine de Newmarket dans le cadre d'une expansion de leur division des fermetures
- Newmarket équipementier automobile basé **Palcam** pour recevoir 1,8 million \$ dans le cadre du programme Fournisseur de l'Innovation Automobile création de 100 nouveaux emplois
- Région de York investit 100,000 \$ dans **ventureLAB** base Markham pour aider les entrepreneurs et les entreprises à mettre leurs produits sur le marché



## La main-d'œuvre dans notre région

### Le côté de l'offre du marché du travail

#### Population

Entre le recensement, qui se tient tous les cinq ans, Statistique Canada établit des estimations de la population, sur la base des composantes de l'évolution de la population pour chaque zone (naissances, décès, migration), y compris ajustant les chiffres du recensement sur la base de sous-couverture de la non-réponse. Le tableau 6 présente la estimations de population pour la région de York, pendant 1 Juillet de chaque année, et fournit son classement en termes de taux de la croissance parmi les 49 recensement divisions qui constituent la province de l'Ontario.

L'augmentation de sa population de 5,3% entre 2011 et 2014, le classant 3e de la croissance dans la province, après Halton (6,5%) et Peel (5,6%); La région de York devrait se poursuivre cette trajectoire de croissance.

**Population estimée région de York pendant 1 Juillet, 2011 à 2014**

**TABEAU 6**

La région de York				Variation en % 2011-2014	RANG
2011	2012	2013	2014		
1,065,504	1,086,138	1,104,399	1,121,631	5.3%	3rd

Source: Statistique Canada, Estimations de la population, Tableau CANSIM 051-0062

#### Les schémas de migration

Le tableau suivant fournit les données de migration pour la région de York, l'inscription dans la migration, l'émigration et les chiffres nets de migration, par catégories d'âge pour 2011-12 et 2012-13, les dernières années pour lesquelles des données sont disponibles. En outre, les dix premiers lieux d'origine pour en-migrants et les dix meilleurs destinations pour les sortants sont fournis, offrant le nombre total de personnes dans chaque instance.

Basé sur les données 2011-12 et 2012-13, on peut dire que chaque année, environ 4% de la population York quitte la zone, mais légèrement plus grand nombre de personnes se déplacer dans. York Région connaît un net positif la migration dans tous les groupes d'âge, sauf pour une perte nette significative de la jeunesse.

On aurait tort, cependant, de dire il ya un exode de la jeunesse, que les dynamiques migratoires sont plus compliquées que cela.

**Migration des données, 2011-12, 2012-13 - York**

**TABEAU 7**

Migrants	2011 - 2012			2012 - 2013		
	Dans	Dehors	Net	Dans	Out	Net
0-17 ans	10442	7387	3055	8826	6668	2158
18-24 ans	4087	5257	-1170	3507	4845	-1338
25-44 ans	19797	18958	839	16929	17069	-140
45-64 ans	8997	8882	115	7647	8221	-574
65 ans et plus âgés	3701	3050	651	3249	3009	240
TOTAL	47024	43534	3490	40158	39812	346

Source: Statistique Canada, les données sur les déclarants canadiens, 2011-12, 2012-13

## La main-d'œuvre dans notre région

Tableau 8 additionne les chiffres de migration pour 2011-12 et 2012-13. Quand il vient à la migration, York Région obtient un accroissement net de la circulation entre York et Toronto. Mouvement vers et à partir de Peel plus ou moins sur les soldes, tandis que partout ailleurs, York subit une perte nette de population vers d'autres régions.

Quand il vient à les groupes d'âge, il est pas tant que un plus grand nombre de jeunes York se déplacent vers Toronto. Jeunes York se déplacent dans environ action égal à toutes les autres régions que les autres groupes d'âge. La différence est en relation qui est de venir à York de Toronto. Toronto offre

un grand in-migration vers York dans tous les groupes d'âge, sauf chez les jeunes. Ainsi, alors que les résidents York de tous âges peuvent se déplacer ailleurs, et les résidents de Toronto se déplacent à York, le moins grand nombre de jeunes de Toronto à se déplacer aux résultats York en une perte nette de jeunes dans York, lorsque tous les chiffres sont additionnés.

### Top 10 des régions origine et la destination Les chiffres cumulés pour 2011- 2012 et 2012-2012 - York

**TABLEAU 8**

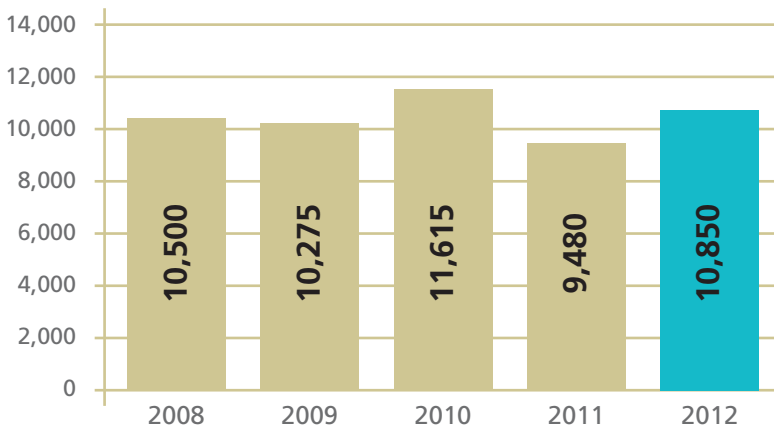
Déménagement À PARTIR York		Déménagement de York à	
Toronto	87791	Toronto	62030
Peel	11502	Simcoe	13860
Durham	5553	Peel	11171
Simcoe	5297	Durham	10292
Halton	1632	Halton	3219
Greater Vancouver	1400	Greater Vancouver	1678
Montréal	1114	Calgary area	1567
Ottawa	1103	Ottawa	1558
Waterloo	1009	Waterloo	1309
Hamilton	773	Edmonton	1159

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

## Immigration à la région de York

### Nouveaux résidents permanents de décantation dans la région de York - 2008-2012

**GRAPHIQUE 6**



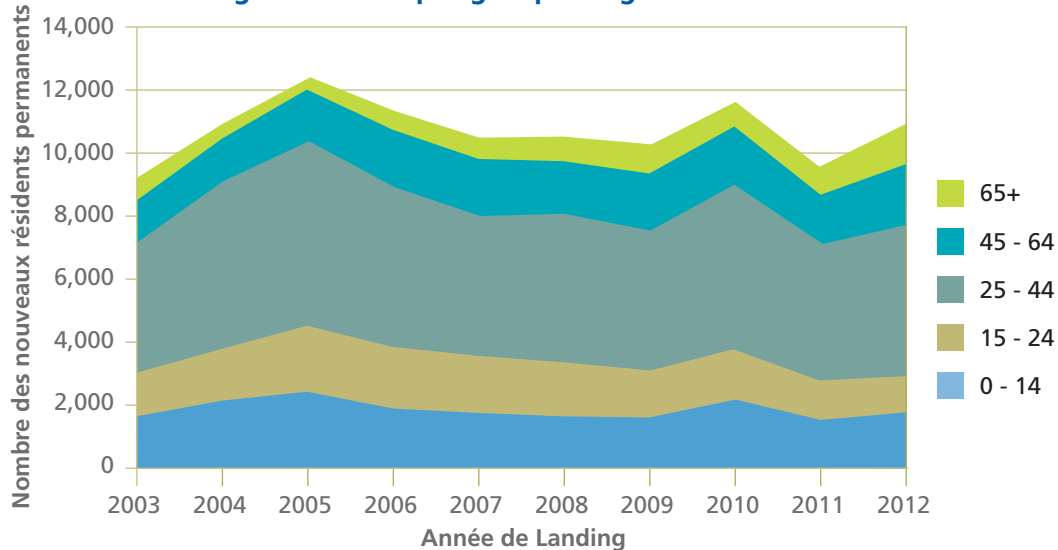
Source: Citoyenneté et Immigration Canada RDM résident de New permanent Faits et chiffres 2012 extrait de données

En moyenne, entre 9.000 et 12.000 nouveaux résidents permanents (officiellement connu comme immigrants reçus) l'intention de régler dans la région de York chaque année. Au total, 52,720 nouveaux résidents permanents sont installés dans la région de York entre 2008 et 2012.

La région de York prévoit que devrait la population de la région à augmenter de 25.000 habitants sur une base annuelle. Basé sur les données de règlement historique ci-dessus, 40% des nouveaux résidents de la région de York sera constituée par l'arrivée de nouveaux résidents permanents au Canada.

La main-d'œuvre dans notre région

**GRAPHIQUE 7** Nombre de nouveaux résidents permanents en région de York par groupe d'âge - 2003-2012



Source: Citoyenneté et Immigration Canada RDM résident de New permanent Faits et chiffres 2012 extrait de données

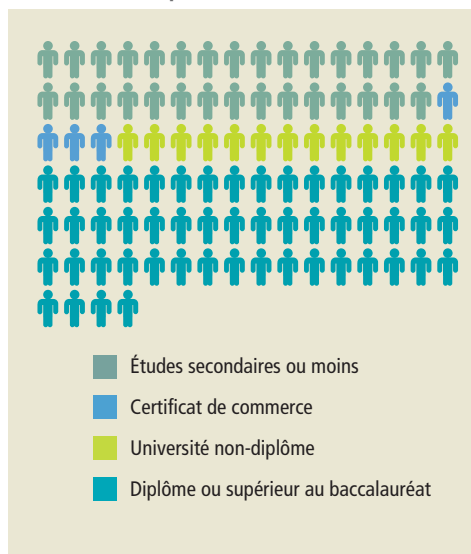
À travers le temps la plus grande part des nouveaux résidents permanents (RNP) sont en âge de travailler de base, ou 25 - 44 ans (et représentait 43% de NPR en 2012). Notamment, il ya une forte proportion de personnes de 25 - 44 ans parmi la nouvelle population résidente permanente que dans la région de York générale population. Par exemple, en 2011 45% des nouveaux résidents permanents qui arrivent dans la région de York étaient âgés de 25 à 44, comparativement à 27% de la population générale. Personnes de 45 à 64 sont sous-représentés parmi la nouvelle population de résident permanent; en 2011, ils représentaient 16% des nouveaux résidents permanents de décantation dans la région de York, et 29% de la population générale.

**Éducation**

Vous cherchez seulement à la population en âge de travailler (25 à 64 ans), 52% des nouveaux résidents permanents qui arrivés entre 2008 et 2012 ont complété un diplôme de baccalauréat ou plus, comparativement à 37% de la population Région général York. Le 52% des nouveaux résidents permanents titulaires d'un baccalauréat ou supérieur comprend 34% qui ont terminé un baccalauréat degré, 15% qui ont terminé un diplôme de master, et

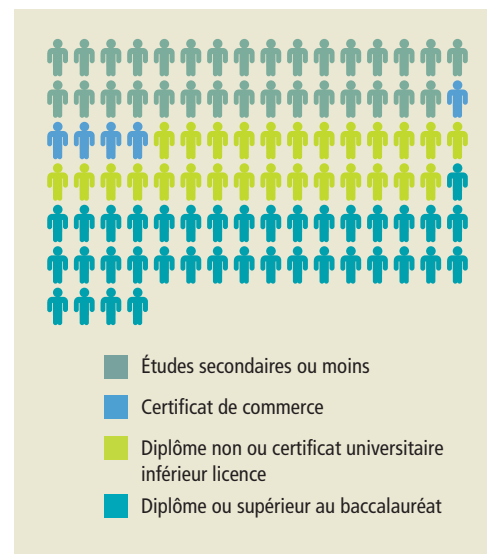
**CHART 8** York Région New Résidents permanents selon le niveau d'éducation - 2008-2012

En âge de travailler de nouveaux résidents permanents dans la région de York (25-64) par l'éducation



Source: Citoyenneté et Immigration Canada RDM résident de New permanent Faits et chiffres 2012 extrait de données

Résidents en âge de travailler dans la région de York (25-64) par l'éducation



Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

## La main-d'œuvre dans notre région

3% qui ont terminé un doctorat. Cela signifie que les nouveaux résidents permanents qui sont arrivés entre 2008 et 2012 ont légèrement plus élevés des taux moyens de l'éducation que la région générale York population. Dans la population générale, le double de la proportion de personnes ont un diplôme non universitaire, ou un certificat ci-dessous un diplôme de baccalauréat (27% de la pop en général, contre 13% des nouveaux résidents permanents).

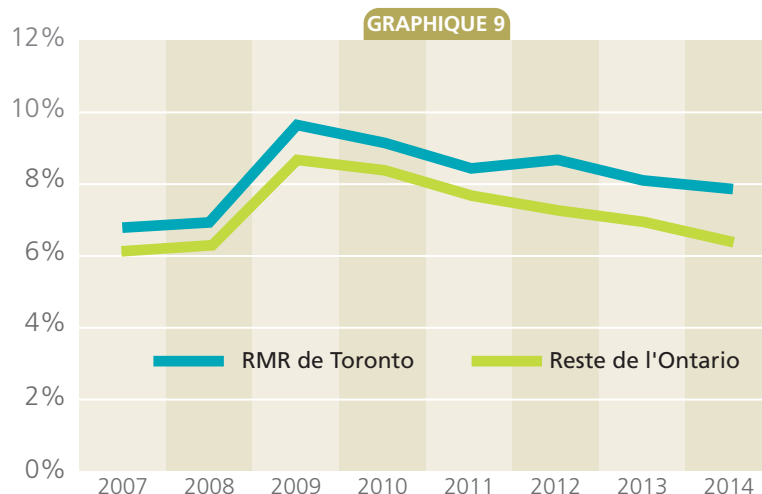
### L'évolution du chômage

Bien que les taux de chômage sont régulièrement déclarés sur une base de mois en mois, il est utile de prendre du recul pour examiner les tendances à long terme. Tableau 9 illustre les taux de chômage évolution de la RMR de Toronto (la région métropolitaine de recensement comprend la ville de Toronto, la région de York, de Peel, Région de Halton moins Burlington, Ajax, de Pickering, Uxbridge, Bradford West Gwillimbury, New Tecumseth et Mono) depuis avant la récession de 2008. Il compare ces taux à celui du reste de l'Ontario (qui est, de l'Ontario avec les chiffres RMR de Toronto supprimés).

Les taux de chômage pour les deux zones ont suivi une trajectoire similaire, avec une forte hausse au début de la récession, et une lente mais baisse progressive depuis, avec le taux de chômage diminue plus vite dans le reste de l'Ontario. Le taux de chômage RMR de Toronto a durant cette période été plus élevé que pour le reste de l'Ontario, et cet écart n'a cessé de croître.

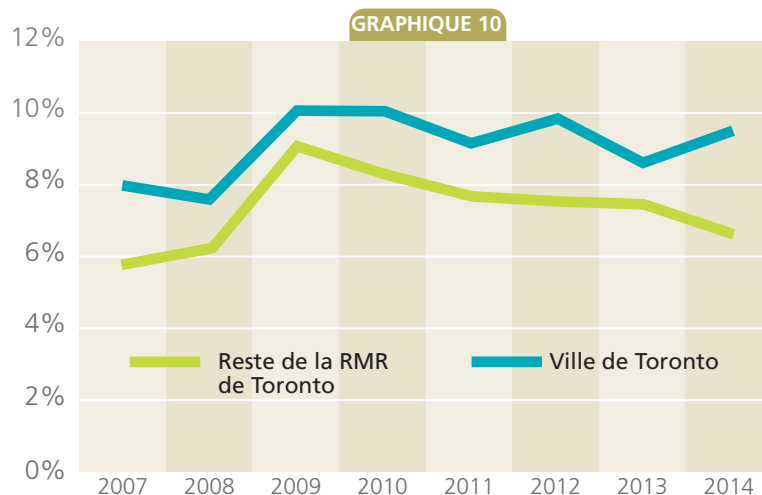
Il semblerait, toutefois, que les chiffres RMR de Toronto sont en grande partie une conséquence des résultats sur le marché du travail pour les résidents de la ville de Toronto. Graphique 10 sépare le taux de chômage RMR de Toronto, en fournissant les chiffres pour la ville de Toronto et le reste de la RMR de Toronto.

**Taux de chômage  
RMR de Toronto et de l'Ontario, 2007-2014**



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

**Taux de chômage de la ville de Toronto  
et le reste de la RMR de Toronto, 2007-2014**



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

## La main-d'œuvre dans notre région

On peut voir que le taux de chômage dans la ville de Toronto est resté beaucoup plus élevé, tandis que les chiffres pour le reste de la RMR de Toronto ont été en baisse, un peu comme ce qui se passe dans le reste de l'Ontario. Le tableau 9 donne les chiffres réels pour la comparaison.

### Les taux de chômage, Ville de Toronto, Reste de la RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, 2007-2014

TABLEAU 9

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ville de Toronto	7.9%	7.6%	10.1%	10.1%	9.2%	9.8%	8.9%	9.5%
Reste de la RMR de Toronto	5.8%	6.2%	9.1%	8.2%	7.6%	7.5%	7.4%	6.5%
Reste de l'Ontario	6.1%	6.3%	8.8%	8.4%	7.5%	7.2%	7.1%	6.7%

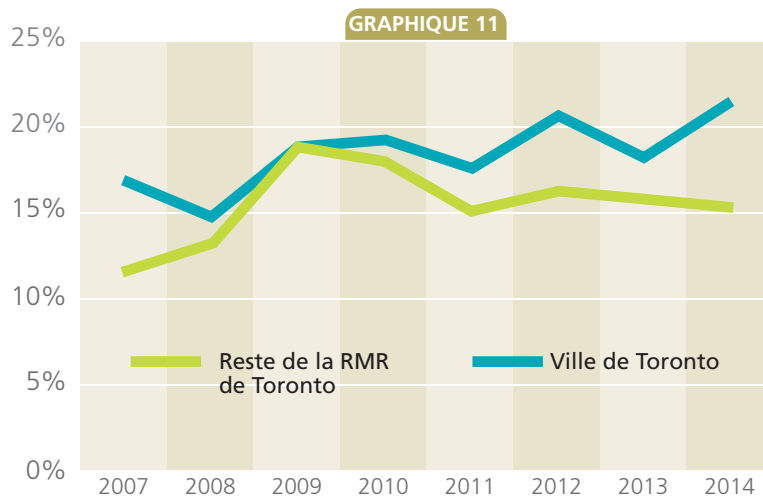
Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Un peu le même schéma vaut pour les jeunes. Le taux de chômage des jeunes a augmenté considérablement au cours de la récession, et dans le reste de la RMR de Toronto il est passé à égarder celle de la jeunesse dans la ville de Toronto. Après un léger recul, le taux de chômage des jeunes dans le reste de la RMR de Toronto a stabilisée entre 15% et 16% au cours des quatre dernières années, tandis que dans la ville de Toronto, la ligne de tendance est que le chômage des jeunes, il est en hausse.

#### Plusieurs observations:

- RMR de Toronto données de l'enquête de la population active tend à déformer les différentes dynamiques du marché du travail dans la ville de Toronto vs le reste de la RMR de Toronto;
- La situation de l'emploi des adultes dans le reste de la RMR de Toronto semble être l'amélioration, et il est probable que les employeurs ont de plus grandes difficultés de recrutement en raison de la diminution de l'offre de main-d'œuvre disponible;
- D'autre part, la situation de chômage des jeunes reste un sujet de préoccupation, de toute évidence dans la ville de Toronto, mais aussi dans le reste de la RMR de Toronto, où il n'y a pratiquement pas d'amélioration au cours des quatre dernières années.

### Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) Ville de Toronto et le reste de la RMR de Toronto, 2007-2014



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, les données d'Emploi Ontario, 2014-15

## Services d'emploi aide

## Soutien pour les résidents dans leur recherche d'emploi par le biais des services d'emploi

Services d'Emploi Ontario Réseau Fournisseurs de livraison est représenté dans la région de York et de Bradford, West Gwillimbury par les organismes suivants:



## Services aux employeurs

- Trouver candidats présélectionnés qui sont aptes à l'emploi
- Bénéficier de programmes de formation et d'apprentissage
- Renseignez-vous sur incitations à l'embauche

## Services pour les chercheurs d'emploi

- Un-à-tête avec l'aide de leur recherche d'emploi
- Démarrer votre propre entreprise
- Être recyclage pour une nouvelle carrière

## Les consultations avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario

La planification des effectifs Conseil a consulté nos 14 EO partenaires sur leur expérience de soutenir les employeurs dans leur recherche de nouveaux employés et demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouvel emploi. Nos partenaires ont identifié que:

1. Sept pour cent des demandeurs d'emploi desservis par EO sont à la recherche de possibilités d'apprentissage.
2. EO identifié que leur plus grand défi lorsque soutenir un demandeur d'emploi dans leur recherche d'un l'apprentissage se connecte aux employeurs d'accueillir le apprentissage en raison des restrictions liées au nombre d'apprentis autorisés à être supervisé par les compagnons.
3. Les fournisseurs de services ont également indiqué qu'ils trouver des postes de haut niveau les plus difficiles à placer. Cela est attribuable au fait que les partenaires EO également identifié qui emploie ne pas voir l'emploi Fournisseurs de services de l'Ontario en tant que ressource pour les postes de haut niveau, ce qui signifie employeurs cherchent ailleurs pour combler ces postes.
4. Un tiers des fournisseurs de services de EO identifiés que les offres d'emploi qu'ils ont reçus de leurs employeurs ne sont pas partagés par le biais des sites d'emploi traditionnels affichant ainsi. Cela semble indiquer que certains fournisseurs de services ont fait un excellent travail d'établir des relations de confiance avec leurs partenaires de l'employeur.
5. Tous les fournisseurs de services interrogés ont identifié que la sensibilisation aux employeurs doit être augmentée grâce à la publicité et la promotion au niveau du ministère.

## Contexte de l' données client Emploi Ontario

Ces données qui ont été fournies par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario à la divers conseils locaux a été spécialement compilé et contient des statistiques du programme liées à, Service de l'emploi, les licenciements et l'alphabétisation pour l'exercice 2014-15. Les données diffusées offre large, démographique les descriptions des clients qui utilisent ces services, des informations sur les résultats et compare les résultats de cette année à l'année dernière. Les données au niveau du conseil local couvre la géographie de la région de York et de Bradford West Gwillimbury.

## Services d'emploi Clients

Un total de 40,475 résidents ont été desservi par un bureau de fournisseur de services d'Emploi Ontario (EO) en 2014 - 2015. 27 540 clients ont visité un bureau de Service Provider EO des ressources et des informations concernant leur recherche d'emploi (une baisse de 11% par rapport à l'année dernière) et 12,935 demandeurs d'emploi a reçu une-à-une assistance (Clients assistée) en ce qui concerne leur travail recherche (une baisse de 2% par rapport à l'année dernière).

Ces 12,935 aidé des clients représentaient 6,4% du total de la province pour les clients assistée. L'année dernière, la zone EO fournisseurs de services WPBYR + BWG représentaient une part de 6,7% du nombre de clients provinciaux, et l'année précédente, de 7,1%. Donc, il ya eu une lente, légère baisse du nombre de clients, par rapport au reste de la province.

## Clients par groupe d'âge

Le chômage des jeunes continue d'être un défi important du marché du travail. En 2014, le taux de chômage des jeunes dans le reste de la RMR de Toronto (qui exclut la Ville de Toronto) était de 15%, en légère baisse de 16,0% de l'année précédente et représente plus du double du taux de chômage de 6,3% pour ceux âgés de 25 ans et plus.

## Services d'emploi aide

Jeunesse ne pas utiliser les services de l'emploi de l'OT dans la même proportion que leur part de la chômeurs, même si leur part de clients aidés OT a augmenté. Graphique 12 compare la proportion de jeunes de tous les chômeurs dans la RMR de Toronto (ligne bleue), ce qui est considérablement plus élevé que la proportion de jeunes des numéros de client assistée de l'Ontario (ligne rouge) ainsi que la part des jeunes des numéros de client assistée de la région WPBYR + BWG (ligne verte).

### Clients par niveau d'éducation

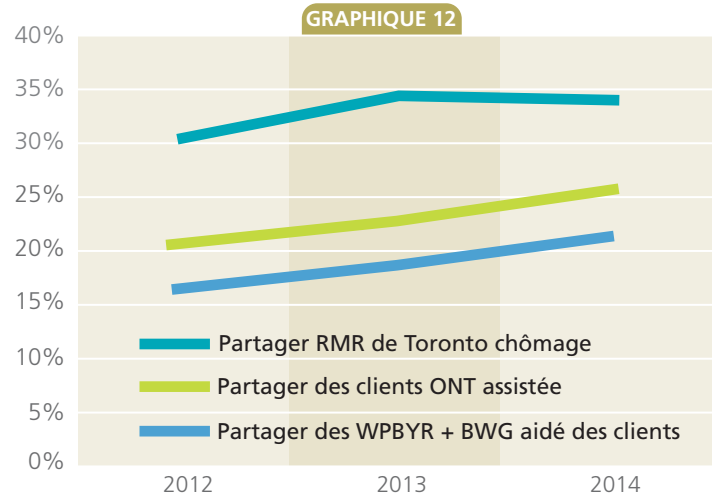
Il est bien connu que ceux dont les niveaux de scolarité sont d'avoir un moment plus difficile de trouver un emploi. Graphique 13 illustre la le taux de chômage par niveau de scolarité des chômeurs en Ontario en 2014. Le taux de chômage des personnes sans diplôme d'études secondaires (pas de certificat) est plus du double de celle des individus avec une université baccalauréat, un diplôme d'études collégiales, un certificat de métier ou des études postsecondaires.

Mais en plus de différents taux de chômage, la composition de la main-d'œuvre par le niveau de scolarité a été en train de changer, avec un nombre croissant de personnes ayant un diplôme universitaire et une diminution du nombre de personnes sans diplôme d'études secondaires. La population active de l'Ontario (ceux qui travaillent ou qui cherchent du travail) a augmenté de 531,5000 entre 2006 et 2014, avec une grande partie de ce entraînée par la forte augmentation du nombre de personnes ayant un diplôme

universitaire (494 300, presque un demi-million), tandis que dans le même temps près d'un quart de million de personnes (237 800) avec moins d'un diplôme d'études secondaires ont quitté la population active probablement en raison de la retraite.

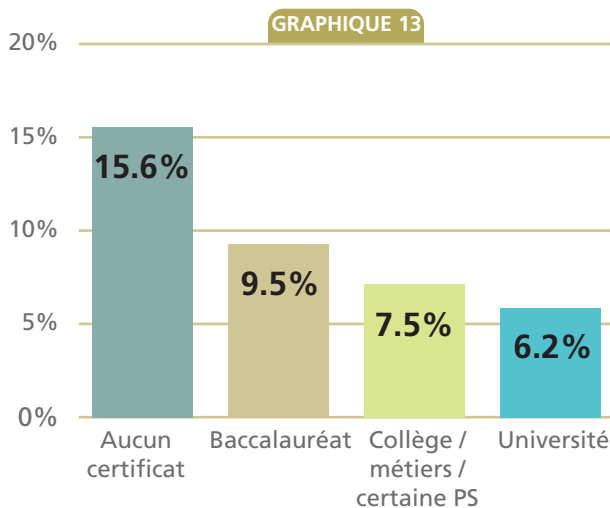
Ainsi, même si elles ont des taux de chômage plus bas, une grande part de la augmentation du nombre de chômeurs peut être attribuée à des personnes ayant un diplôme universitaire (48 800 sur 105 900). Tableau 10 et Graphique 14 illustrent le point avec les changements dans le nombre de la population active.

### Proportion de jeunes de chômeurs (hors RMR de Toronto Ville de Toronto) et du nombre de clients assistée (Ontario et WPBYR + zone OFEG)



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

### Taux de chômage par niveau de scolarité, de l'Ontario 2014



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active



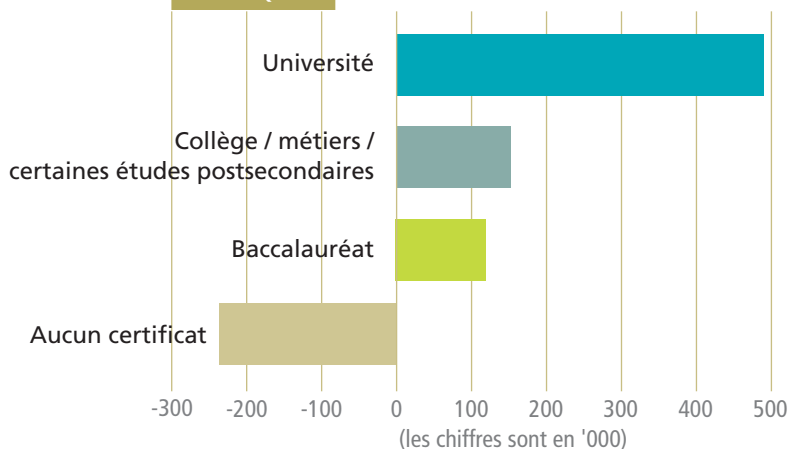
### Changement dans les composantes de la population active par niveau de scolarité, de l'Ontario - 2006 - 2014

TABLEAU 10

(les chiffres sont en '000)	la population active	Emploi	Le taux de chômage
Aucun certificat	-237.8	-220.7	-17.2
Baccalauréat	115.4	84.1	31.4
Collège / métiers / certaines études postsecondaires	159.6	116.8	42.9
Université	494.3	445.5	48.8
<b>TOTAL</b>	<b>531.5</b>	<b>425.7</b>	<b>105.9</b>

### Changement dans le nombre de la population active par niveau de scolarité, de l'Ontario, 2006-2014

GRAPHIQUE 14



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Le tableau 11 présente les données de scolarité pour les clients EO assistée, pour le Conseil (WPBYR + OFEG), la région du Centre (qui comprend York, Halton, de Peel, de Toronto, Durham, Simcoe et Muskoka) et de l'Ontario. Il fournit également la répartition des chômeurs, le niveau de scolarité, pour la RMR de Toronto et de l'Ontario.

En regardant les proportions de chômage d'abord, entre 2013 et 2014, la part des chômeurs ayant un diplôme universitaire a augmenté, de même que la part des chômeurs avec un diplôme d'études secondaires.

Parmi aidé des clients OT, aux niveaux Région et du Conseil de la part des clients avec un diplôme universitaire a chuté au cours de la même période, au niveau du conseil d'administration de 39,9% à 36,9%, tandis que la part des diplômés du secondaire a augmenté, également plus prononcée à la Au niveau du conseil. Cela semble indiquer que instruits inférieure personnes utilisent les services d'OT pour des emplois de niveau d'entrée et de ceux qui ont des diplômes universitaires utilisent d'autres ressources pour trouver du travail.

### Comparaison des niveaux Niveau de scolarité de 2014-15 et 2013-14 clients ES assistée et chômage en 2014 et 2013

TABLEAU 11

NIVEAU D'ÉDUCATION	ES CLIENTS			CHÔMEURS en 2014	
	WPBYR +BWG	Région centrale	Ontario	Région	Ontario
<b>2014</b>					
Moins de 8 e année	0.7%	0.7%	1.2%	2.1%	2.0%
Moins de 12 e année	6.2%	7.1%	11.4%	12.8%	16.3%
L'école	24.3%	26.7%	31.0%	23.6%	24.1%
«Autre»	5.6%	5.5%	5.8%	12.7%	10.5%
Métiers ou collège	26.3%	26.2%	27.4%	20.7%	24.6%
Université	36.9%	33.7%	23.2%	28.2%	22.4%
<b>2013</b>					
Moins de 8 e année	0.6%	0.7%	1.2%	2.2%	2.2%
Moins de 12 e année	6.0%	7.5%	11.8%	15.1%	17.8%
L'école	21.9%	25.1%	29.8%	22.5%	23.7%
«Autre»	4.8%	6.5%	6.6%	13.4%	10.0%
Métiers ou collège	26.8%	25.9%	27.4%	20.5%	25.2%
Université	39.9%	34.2%	23.2%	26.3%	21.0%

«Autres» comprend un collège, une université ou un apprentissage.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, les données d'Emploi Ontario, 2014-15

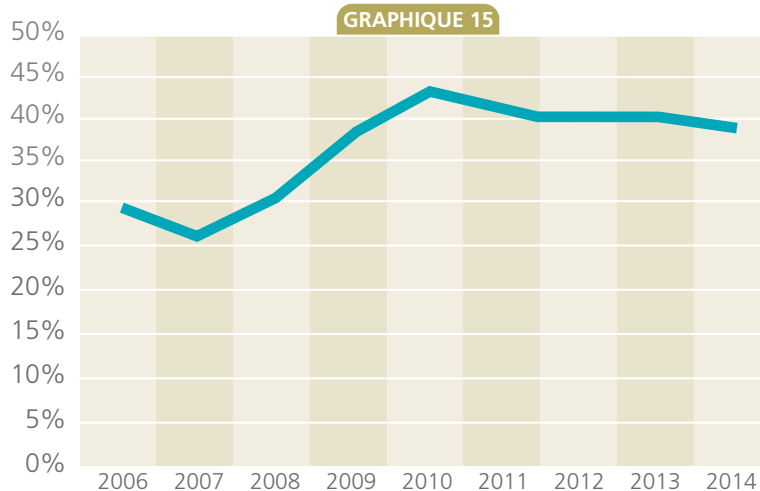
### Longueur de temps hors de l'emploi

La proportion de chômeurs de longue durée a augmenté de manière significative en Ontario à la suite de la récession et a depuis resté relativement élevé et pour les trois dernières années est resté pratiquement inchangé. Graphique 15 illustre les données pour la RMR de Toronto, indiquant le pourcentage de chômeurs qui ont été au chômage pendant 14 semaines ou plus (trois mois ou plus). On peut voir l'augmentation constante au cours de la récession (2008-2010) dans la proportion de ceux qui ont été au chômage pendant une longue période de temps, et ensuite ce chiffre à peine régressé depuis.

Ces pourcentages cachent l'impact réel. Avec le taux de chômage plus élevé, cette tendance se traduit par un plus grand nombre de personnes étant au chômage pendant une période de temps plus longue. En fait, entre 2006 et 2014, le nombre de chômeurs qui ont été sans emploi pendant 14 semaines ou plus effectivement doublé, passant de 31 610 à 64 080 personnes.

Les clients EO assistée ont tendance à être sans travail pendant une période de temps que les chômeurs, en partie parce qu'ils se basent parfois sur les avantages de l'emploi de se maintenir plus longtemps, et / ou ils ne peuvent se tourner vers les services de l'emploi quand ils trouvent qu'ils ne sont pas succès sur leur propre dans leur recherche d'emploi.

### Pourcentage de chômeurs qui ont été sans emploi pendant 14 semaines ou plus, la RMR de Toronto, 2006-14



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

## Services d'emploi aide

Comme le tableau 12 montre, tandis que 60% des chômeurs étaient sans emploi en Ontario depuis moins de trois mois, la proportion de chômeurs EO clients assistée uniquement pour cette durée est entre 44-47%, selon qu'il était la région de la Commission ou de la province. Plus particulièrement cependant, ceux de l'Ontario qui étaient au chômage depuis plus de 12 mois était de 8% tandis que ceux EO aidé des clients chômeurs pour cette même gamme de période de 23 à 25%.

**Répartition en pourcentage selon la durée de temps de travail pour 2014-15 et 2013-14 ES aidé des clients, Conseil, Région et de l'Ontario, et les personnes sans emploi, de l'Ontario, 2 014**

**TABLEAU 12**

	2014-15 ES CLIENTS			2013-14 ES CLIENTS			LFS Ontario
	WPBYR +BWG	Région centrale	Ontario	WPBYR Board	Région centrale	Ontario	
< 3 mois	46%	44%	47%	46%	43%	46%	60%
3 – 6 mois	16%	16%	16%	16%	17%	16%	17%
6 – 12 mois	15%	15%	14%	16%	16%	15%	15%
> 12 mois	24%	25%	23%	23%	25%	24%	8%

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, les données d'Emploi Ontario, 2014-15

### Lay-off industrie et de l'emploi des résultats par industrie

Les données client assistée Employment Services nous fournit des informations à propos de ce que l'industrie un client a été mis à pied, et dans lequel l'industrie un client ont trouvé un emploi. La mesure dans laquelle ces données sont disponibles varie grandement.

Dans le cas des données de mise à pied, cette information est recueillie au moment de l'apport, et il ya donc beaucoup plus de chances que l'information peut être recueillie. Le taux de réponse est pas plus élevé en raison d'une proportion des clients peut ne pas avoir connu une mise à pied - ils pourraient être les jeunes ou les nouveaux arrivants à la recherche d'un nouvel emploi, ou d'autres qui ont interrompu leur participation au marché du travail et cherchent maintenant à reprendre travail.

Dans le cas des données sur les résultats, l'ensemble de données est beaucoup plus limitée, sans doute parce que les clients ne peuvent pas trouver un emploi à vérifier avec l'agence des services d'emploi.

Le tableau de la page suivante énumère les données de mise à pied et les résultats de l'emploi par la région, la région et la province. En outre, ces données est comparée à la répartition en pourcentage des résidents chômeurs et employés par l'industrie pour la province.

**Pourcentage de clients avec la mise à pied et de résultats d'emploi données par industrie**

**TABLEAU 13**

	WPBYR +BWG	Région centrale	Ontario
Mise à pied des données	54%	52%	55%
Les données de l'emploi sur les résultats	5%	6%	8%

Source: Emploi données de l'Ontario, 2014-15

## Industrie mise à pied résultats et de l'emploi de l'industrie, conseil, Région et de l'Ontario; L'emploi de résident de l'Ontario et le profil de chômage

TABLEAU 14

	WPBYR+BWG		RÉGION CENTRALE		ONTARIO			
	EO Licenciement Industrie	Résultat EO Industrie	EO Licenciement Industrie	Résultat EO Industrie	EO Licenciement Industrie	Résultat EO Industrie	Résidents sans emploi	Résidents qui travaillent
Services d'hébergement et alimentaires	9%	7%	12%	8%	14%	10%	9%	7%
Administratifs et de soutien	12%	16%	12%	14%	11%	13%		<b>4%</b>
Agriculture, foresterie, pêche	0%		0%		1%	1%		2%
Arts, spectacles et loisirs	4%	3%	3%	3%	3%	2%		2%
Construction	8%	6%	6%	5%	9%	8%	12%	7%
Services éducatifs	4%	3%	4%	3%	3%	3%	6%	7%
Finance et assurances	3%	6%	3%	6%	2%	3%	4%	6%
Soins de santé et assistance sociale	8%	8%	7%	10%	7%	9%	6%	12%
Information et industries culturelles	2%	3%	3%	4%	2%	2%		3%
Gestion des entreprises			0%		0%			<b>0%</b>
Fabrication	12%	8%	11%	10%	13%	13%	11%	11%
Mines, carrières et pétrole et gaz	0%		0%	0%	0%	1%	1%	0%
Autres services	7%	4%	8%	4%	7%	5%	4%	4%
Professionnel, scientifique et technique	12%	12%	10%	7%	7%	5%	7%	8%
Administration publique	1%		1%	2%	2%	2%	2%	5%
Immobilier, location et crédit-bail	2%		1%	2%	1%	1%	1%	2%
Commerce de détail	11%	16%	11%	14%	12%	15%	14%	12%
Transport / entreposage	2%	3%	3%	5%	3%	5%	4%	5%
Utilitaires	0%		0%	1%	0%	1%		<b>1%</b>
Le commerce de gros	3%	5%	3%	3%	3%	2%	3%	4%

Pour les données d'EO, où une cellule a pas d'entrée, cela signifie qu'il n'y avait pas de chiffre pour cette catégorie. Lorsqu'une cellule a zéro, cela signifie que le chiffre existe, mais en raison de l'arrondissement, il a été arrondi à la baisse de moins de 0,5% à 0%. Ontario employait et les données chômeurs est de 2014 données de l'Enquête sur la population active, sauf que les données sont indisponibles dans l'Enquête sur la population active, dans ce cas, le pourcentage est dérivé de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, auquel cas le nombre est en italique et en gras, et les données ne sont disponibles pour les résidents employés.

Source: Emploi données de l'Ontario, 2014-15

Il ya un certain nombre d'industries qui représentent à la fois une forte proportion de licenciements ainsi qu'une haute proportion de résultats en matière d'emploi, comme suit:

- Services d'hébergement et alimentaires
- Administratifs et de soutien
- Soins de santé et assistance sociale
- Fabrication
- Les services professionnels, scientifiques et techniques
- Commerce de détail

## Services d'emploi aide

Les plus grandes disparités entre les chiffres des résultats de mise à pied et d'emploi sont à l'égard de l'administration et de soutien et de commerce de détail, les deux principales catégories de résultats en matière d'emploi. Le soutien administratif se compose de ces employeurs que des agences d'intérim et les services de construction tels que le nettoyage, l'aménagement paysager et de la sécurité. D'autre part, la fabrication représente une proportion plus élevée des chiffres de mise à pied et plus petite proportion des chiffres de résultats en matière d'emploi.

### Lay-off industrie et de l'emploi des résultats par profession

Mise à pied et données sur les résultats de l'emploi pour les professions ont été regroupées dans des catégories plus larges, ce qui le rend un peu plus difficile d'identifier les professions réelles pour des licenciements et des résultats en matière d'emploi.

Les dix principales professions pour mise à pied dans WPBYR + BWG comme identifiés par aidé des clients sont:

- **Représentants de services et autres professions de la clientèle et les services personnels comprennent:** les serveurs d'aliments et de boissons, réceptionnistes d'hôtel avant, gardes de sécurité, commis au service à la clientèle
- **Superviseurs administratifs et financiers et les professions administratives comprennent:** administrative services superviseurs, bureau des adjoints administratifs
- **Les représentants des ventes et les vendeurs comprennent:** commerce de gros et de détail
- **Personnel de soutien de bureau comprennent:** les employés de bureau généraux et personnel de soutien administratif
- **Personnel technique des sciences naturelles et appliquées comprennent:** personnel technique en systèmes sciences physiques et de la vie, ingénierie, architecture, informatique et d'information et les agents de transport et contrôleurs
- **Superviseurs de services et professions de services spécialisés comprennent:** superviseurs, chefs de service et cuisiniers
- **Service de soutien et d'autres professions de services, nca comprendre:** au comptoir, et nettoyeurs
- **Personnel professionnel en sciences naturelles et appliquées comprennent:** des mathématiciens, des statisticiens, des sciences de la vie professionnelle, ingénieurs, architectes, professionnels de l'informatique et systèmes d'information
- **Industriel, métiers de l'électricité et de la construction comprennent:** les entrepreneurs, les superviseurs, les travailleurs de la métallurgie, des plombiers, tuyauteurs, des monteurs de gaz, charpentiers, ébénistes, de la maçonnerie et des autres métiers de la construction
- **Personnel paraprofessionnel juridique, sociale, communautaire et des services d'éducation comprennent:** parajuristes, les travailleurs des services sociaux et communautaires, des éducateurs et assistants de la petite enfance

Sept professions forment le top dix pour la Commission, la région du Centre et de l'Ontario. La zone WPBYR + BWG est unique pour les plus grands nombres de licenciements parmi: les professions techniques en sciences naturelles et appliquées; professionnels des sciences naturelles et appliquées; et auxiliaires dans juridique social, communautaire et de l'éducation.

## Services d'emploi aide

Les dix principales professions pour résultat de l'emploi dans WPBYR + BWG est de ne limité à la nature sur la façon Aidé des clients sont tenus de déclarer leurs résultats en matière d'emploi. Au total, les dix professions représenter 372 professions résultats:

**Les Dix premières professions pour l'emploi dans WPBYR + BWG comme identifiés par aidé des clients sont:**

- **Représentants de services et autres professions de la clientèle et les services personnels comprennent:** les serveurs d'aliments et de boissons, réceptionnistes d'hôtel avant, gardes de sécurité, commis au service à la clientèle
- **Superviseurs administratifs et financiers et les professions administratives comprennent:** administrative services superviseurs, bureau des adjoints administratifs
- **Les représentants des ventes et les vendeurs comprennent:** commerce de gros et de détail
- **Personnel de soutien de bureau comprennent:** les employés de bureau généraux et personnel de soutien administratif
- **Personnel paraprofessionnel des services juridiques sociaux, communautaires et de l'éducation, notamment:** mentions légales para, les travailleurs des services sociaux et communautaires, des éducateurs de la petite enfance et assistantes
- **Personnel professionnel en sciences naturelles et appliquées comprennent:** des mathématiciens, des statisticiens, des sciences de la vie professionnelle, ingénieurs, architectes, professionnels de l'informatique et systèmes d'information
- **Les superviseurs des ventes au détail comprennent:** superviseur de magasin département / épicerie, caissier, télévendeur superviseur
- **Service de soutien et d'autres professions de services, nca comprendre:** au comptoir, et les nettoyeurs
- **Manoeuvres dans la fabrication comprennent:** tous les types de travailleurs dans le secteur manufacturier et la transformation
- **Personnel technique des arts, de la culture, sports et loisirs comprend:** poste technique en les bibliothèques, les musées, les photographes, les professions techniques du cinéma, de radiodif fusion et arts du spectacle, les annonceurs, les athlètes, les entraîneurs et les arbitres

## Deuxième carrière

Deuxième carrière est un programme du gouvernement provincial qui fournit aux travailleurs mis à pied une formation professionnelle pour les aider à trouver un emploi dans les professions à forte demande en Ontario, avec le soutien financier qui peut inclure le coût des livres, les frais de scolarité, de transport et une allocation de subsistance de base.

Dans l'année 2014-15, 508 personnes de la région WPBYR + BWG ont été approuvés pour un financement Deuxième carrière. Cela représente 5,5% de toutes les approbations Deuxième carrière dans la province. A titre de comparaison, la zone WPBYR + BWG représente 6,4% des services d'emploi aux clients assistée de la province, de sorte que le Deuxième carrière numéros sont dans la même gamme.

Tableau 15 énumère les dix meilleurs programmes de formation approuvés pour la deuxième carrière de la région, le région et la province.

## Des programmes de formation Top Ten Deuxième carrière

TABLEAU 15

	WPBYR+BWG	RÉGION CENTRALE	ONTARIO
1	Comptabilité et personnel assimilé (49)	Les éducateurs et les assistants de la petite enfance (347)	Conducteurs de camions <b>(1)</b> (1231)
2	Adjointes administratifs médicaux (38)	Comptabilité et personnel assimilé (338)	Les opérateurs d'équipement lourd <b>(2)</b> (608)
3	Conducteurs de camions (29)	Conducteurs de camions (313)	Comptabilité et personnel assimilé <b>(4)</b> (466)
4	Les éducateurs et les assistants de la petite enfance (28)	Adjointes administratifs médicaux (278)	Adjointes administratifs médicaux <b>(7)</b> (455)
5	Les techniciens de réseau informatique (20)	Travailleurs services sociaux et communautaires (216)	Les éducateurs et les assistants <b>(5)</b> de la petite enfance (445)
6	Agents administratifs (18)	Les techniciens de réseau informatique (210)	Travailleurs services sociaux <b>(3)</b> et communautaires (428)
7	Accueil Soutien travailleuses et ménagères (164)	Accueil Soutien travailleuses et ménagères (413)	Accueil Soutien travailleuses et ménagères <b>(6)</b> (18)
8	Les opérateurs d'équipement lourd (15)	Parajuristes (140)	Les techniciens de réseau <b>(9)</b> informatique (335)
9	Travailleurs services sociaux et communautaires (15)	Agents administratifs (110)	Les soudeurs et opérateurs de machines <b>(8)</b> (253)
10	Les techniciens des systèmes d'information d'essai (13)	Les opérateurs d'équipement lourd (103)	Parajuristes <b>(10)</b> (244)
10	Massothérapeutes (13)		

Source: Emploi données de l'Ontario, 2014-15

Dans la colonne provinciale, le classement de l'année précédente pour ce programme de formation est listé dans Téméraire. Les programmes sur liste des dix premiers de la province sont les mêmes que l'année précédente, seul le classement a légèrement changé: Transport Truck chauffeurs et les opérateurs d'équipement lourd sont toujours les numéros 1 et 2; Travailleuses des services communautaires et sociaux a chuté de n° 3 à n° 6, tandis que les adjointes administratifs médicaux est passée de la n° 7 à n° 4.

## L'alphabétisation et les compétences de base

Le tableau ci-dessous présente les chiffres globaux de la clientèle pour l'alphabétisation et formation de base et fait quelques comparaisons avec les chiffres de l'an dernier. La part de la zone de WPBYR + BWG de tous les apprenants personne de la province a augmenté très légèrement à partir des chiffres de l'an dernier, de 1,9% à 2,4%, de même que la part de la région centrale.

## Nombre d'alphabétisation et formation de base des apprenants

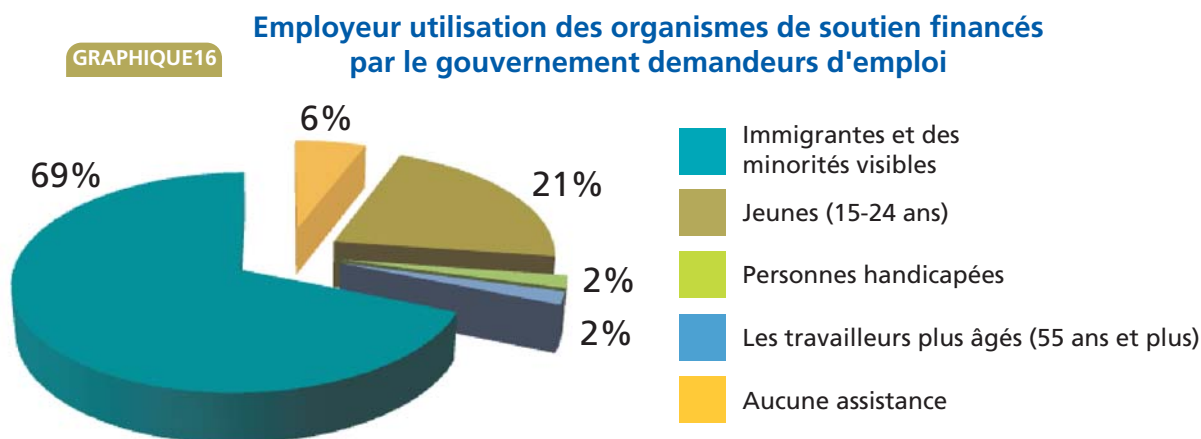
TABLEAU 16

	WPBYR +BWG	RÉGION CENTRALE	ONTARIO
Nombre d'apprenants en personne (Nouveau en personne + Carry-Over en personne)	932	14,501	38,102
Nombre d'apprenants en personne (Nouveau)	547	8,471	21,931
Nombre d'apprenants en personne (report)	385	6,030	16,171
2014-15 Personne apprenants en% de la province	2.4%	38.1%	
2013-14 Personne apprenants en% de la province	1.9%	34.8%	

Source: Emploi données de l'Ontario, 2014-15

## Services d'emploi aide

Les employeurs ont été interrogés sur leur utilisation des programmes financés par le gouvernement et les résultats indiquent que environ 69% des employeurs ne pas utiliser une agence de service de l'emploi de gouvernement libre lors du recrutement employés. Seulement 21% des employeurs organismes qui desservent les organismes jeunesse, 6% utilisé qui servent utilisé immigrants ou des minorités visibles et 2% utilisé organismes qui desservent les personnes handicapées ou les travailleurs âgés.



Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015

Un pourcentage considérable d'employeurs ne profitent pas de beaucoup subventionné par le gouvernement des programmes ou des services fournis par les agences de services d'emploi publics locaux gratuitement disponibles pour les aider à répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Le tableau 17 présente un résumé des réponses recueillies, lorsqu'on a demandé aux employeurs si elles utilisaient un des programmes énumérés ci-dessous. Les résultats doivent être interprétés avec prudence que certains des programmes pourrait ne pas être applicable à certaines entreprises.

**TABLEAU 17** Utilisation des programmes financés par le gouvernement

Utilisation des programmes	OUI	NON
Obtenez une subvention pour fournir une formation à vos employés actuels	34.7%	65.3%
Pour les employeurs comptant moins de 50 employés, embaucher un étudiant d'été et recevoir une subvention salariale de jusqu'à 50%	6.1%	93.9%
Embaucher un apprenti et d'obtenir un crédit d'impôt	16.3%	83.7%
Inscrivez-vous un apprenti ou l'aider / à compléter son apprentissage et gagner une subvention en espèces	16.3%	83.7%
Embauchez un étudiant d'été et recevoir une subvention salariale de 2 \$ de l'heure	18.4%	81.6%
Pour les petites et moyennes entreprises, d'embaucher un diplômé de niveau postsecondaire et recevoir une contribution financière pour les coûts salariaux.	8.2%	91.8%

Source: Sondage auprès des employeurs, planification des effectifs Conseil d' région de York et de Bradford, West Gwillimbury 2015



## Aller de l'avant: 2016 – 2017 des plans d'action

### Priorité n° 1

## Soutenir l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail

### Justification:

Notre région est l'une des croissances les plus rapides régions du Canada et de la Région de la diversité communautés sont une destination populaire pour les nouveau-venus avec 10000-12000 nouveaux arrivants de décantation ici chaque année. Selon le recensement de 2011 de Statistique Canada, 45% de la population totale de la région étaient nés à l'extérieur du Canada.

La région possède maintenant l'une des populations d'immigration les plus vastes au Canada et la troisième plus grande récente population immigrée en Ontario. L'immigration est une partie importante de la croissance de la région de York en tant que population immigrante est essentielle pour nos régions la prospérité économique et culturelle. Les nouveaux arrivants aider la région à affronter la concurrence mondiale et de grandir en tant communauté dynamique, mais il peut prendre jusqu'à 15 ans pour un nouveau venu d'intégrer - à la fois économiquement et socialement. Dans l'ensemble, la recherche montre que les immigrants stimuler et de développer l'économie et renforcer les régions compétitivité mondiale. Ce est un fait bien connu que les nouveaux arrivants connaissent des taux de chômage plus élevés que les résidents nés au Canada. Le taux de chômage à partir de Septembre 2015, compte tenu de la vitesse moyenne sur trois mois glissants pour Toronto région métropolitaine de recensement (RMR) pour les résidents nés au Canada est de 7,6% par rapport au taux de chômage des nouveaux arrivants au Canada depuis moins de cinq ans est de 12,3%.

Afin de réduire les défis et les longues périodes de transition liés à l'intégration des nouveaux arrivants dans la population active, un plus grand accent doit être mis sur l'engagement et la sensibilisation des employeurs («demande» de l'équation du marché du travail) de combler cette lacune du marché du travail dans la région.

### Stratégies d'action:

1. "Speed Mentoring" qui rassemble les employeurs qui ont identifié qu'ils ont une ouverture d'emploi et demandeurs d'emploi des nouveaux arrivants qui répondent aux critères pour l'emploi. Cette volonté l'occasion pour les demandeurs d'emploi de rencontrer des employeurs pour discuter de leurs ensembles de compétences et de fournir à l'employeur la possibilité d'obtenir une sensation pour la société ajustement. Une occasion de réseautage aura lieu à la fin de l'événement.
2. Promouvoir les avantages d'embaucher des nouveaux arrivants par le biais d'une entreprise au thème d'affaires avec un panel d'entreprises qui ont réussi nouveaux arrivants intégrés dans leur main-d'œuvre à partager les meilleures pratiques et des conseils pour la réussite intégration.
3. Établir un conduit entre les employeurs et les organismes qui peuvent soutenir la présélection, interviewer et l'intégration des nouveaux arrivants employés.
4. Maintien de votre participation dans le partenariat local de l'immigration à travers le développement de stratégies et plans d'action locaux qui créent un communauté accueillante et inclusive grâce à l'intégration économique des nouveaux arrivants.

## Aller de l'avant: 2016 – 2017 des plans d'action

### **Priorité n° 2**

#### **Luttant contre le sous-emploi des jeunes dans la région de York et de BWG**

##### **Justification:**

Le chômage des jeunes (20-24 ans) a continué à planer à 15% depuis 2012. WPBYR + BWG a la main-d'œuvre instruite parmi les plus grandes municipalités du Canada avec 70% de la population l'âge de 25 à 64 ayant une éducation post-secondaire. L'économie de la région continue de rebondir fortement depuis 2008 récession, la question demeure de savoir pourquoi les jeunes sont mal à la transition vers le marché du travail local? En 2015, WPBYR + BWG a entrepris un projet pour les jeunes qui a interrogé 1 500 jeunes de 20-29 ans qui a posé une série de questions sur leurs ensembles d'enseignement postsecondaire compétences, leur domaine désiré de l'emploi, leur domaine d'emploi actuel et les outils qu'ils utilisent pour chercher un emploi.

##### **Stratégies d'action:**

1. Mener des recherches d'offres d'emploi par les employeurs YR + BWG d'analyser les types de professions et types de secteurs de l'industrie étant posté une attention particulière pour les ensembles de compétences souhaités et comparer ces données pour le champ désiré de données sur l'emploi recueillies à partir de l'enquête de la jeunesse. Y at-il une inadéquation des compétences dans la région? Les employeurs attendent d'expérience en milieu de travail, même avec des emplois de niveau d'entrée? Sont en stage non rémunéré saisir les opportunités d'emploi de niveau d'entrée?
2. Partager les conclusions du rapport avec les partenaires communautaires, les conseils scolaires, les établissements d'enseignement post-secondaires, les chambres de commerce, les ministères, les fournisseurs de services d'emploi et les employeurs à fournir une meilleure compréhension de ce qui se passe dans le marché du travail local afin d'identifier les pratiques des solutions.

### **Priorité n° 3**

#### **Suite Discussion de l'employeur et de l'engagement**

##### **Justification:**

En 2013, le WPBYR + BWG a lancé une initiative intitulée l'Employeur Leadership Council de la région de York et de Bradford, West Gwillimbury (ELC). Le but ultime du projet a été de soutenir l'emploi dans le marché du travail local. L'approche ELC a été d'identifier les employeurs de toute la région et de les inviter à participer aux conseils de partager leurs expériences, leurs défis et des idées pour l'amélioration de trouver et de garder les employés dont ils ont besoin aujourd'hui et dans l'avenir de leurs entreprises. Ce projet représente une population d'environ 20.000 employés ou plus entre tous les participants du conseil. Augmentation collaboration entre les entreprises, le gouvernement et l'éducation est la clé pour soutenir l'économie robuste que notre région bénéficie. Grâce à la poursuite des discussions avec les employeurs et le partage d'outils et de ressources pour l'embauche et le maintien de leur main-d'œuvre, les employeurs connaîtront efficacité et la productivité accrue résultant de l'embauche de plus de travailleurs dans le marché du travail local.

##### **Stratégies d'action:**

1. Entreprendre un exercice de cartographie pour déterminer les habitudes de recrutement pour déterminer embauches annuelles, le chiffre d'affaires, type d'emploi et les échelles salariales des employeurs représentant une variété de secteurs dans notre région afin de mieux comprendre le profil du marché du travail local.
2. Entreprendre un exercice de cartographie qui permettra d'identifier les outils, les ressources et le soutien qui existent actuellement pour aider les employeurs à l'embauche et l'intégration des nouveaux arrivants dans leurs entreprises et de préparer un plan d'action de partager cette information avec les employeurs.

## Aller de l'avant: 2016 – 2017 des plans d'action

### **Priorité n° 4**

#### **Soutenir la collaboration entre les entreprises et l'éducation**

##### **Justification:**

D'affaires dans notre région est majoritairement petites et de taille moyenne; les entreprises qui sont des «personnes-intensives» tirent leurs revenus directement à partir des sorties personnes. Le recrutement et la mesure de rétention que l'effectif adéquat et le chiffre d'affaires limitée est essentielle à réussite de toute entreprise. Les discussions avec les membres ELC identifiés que les employeurs et les éducateurs doivent collaborer plus. Les éducateurs ont besoin de comprendre les défis et les lacunes les employeurs sont confrontés en termes de connaissances et les compétences des jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Un défi majeur que les employeurs identifient lors de la recherche pour les nouveaux employés est que les candidats manquent de l'expérience de travail de lieu si elles sont un nouveau venu dans la région ou un récent diplômé d'un institution post-secondaire.

##### **Stratégies d'action:**

1. Accroître la participation de l'employeur dans l'organisation des stages post-secondaires et des expériences de travail co-op. Le WPBYR + BWG agira comme agent de liaison et de relier les employeurs ELC avec les institutions post-secondaires ou les programmes de mentorat pont pour accueillir des stages pour les étudiants qui bénéficieraient d'eux. Le désir de soutenir le développement de la main-d'œuvre de demain est apparente, mais le temps d'organiser la logistique de la mise en place est la barrière. Avec la connexion de WPBoard avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire, nous sommes en mesure de soutenir l'organisation de ce projet.

## Les intervenants et les partenaires communautaires

- Advanced Control Systems Ltd.
- Aecomtric Corporation
- Allstate Insurance
- AMP Promatic Inc.
- Angus Glen Golf Club
- Apotex Inc.
- Applanix Corporation
- Aquatech Dewatering Company Inc.
- Assante Wealth Management
- Axiom Group Inc.
- Bennington Construction
- Bondfield Construction Company Ltd.
- Boot's Landscaping
- Boston Pizza Aurora
- Buchner Manufacturing Inc.
- Cameraworks Productions Inc.
- Camfil Canada Inc.
- Canada's Wonderland
- Cara Operations Limited
- Cardinal Golf Club
- CDI Computer Dealers Inc.
- Cericola Farms, Sure Fresh Foods Inc.
- Chaggares and Bonhomme Chartered Professional Accountants
- Chant Construction Limited
- Chouinard Bros. Roofing
- Clean My Space
- CleanRiver
- Clover Tool Manufacturing Ltd.
- Commport Communications
- Compugen Inc.
- Corrosion Service Company Ltd.
- CPI Card Group Canada Inc.
- Cynthia's Chinese Restaurant
- Dependable Mechanical Systems
- doggieland
- Dominion Caulking Limited
- E&W Development Centre
- Employment Ontario Service Providers
- Financial Solutions Link Corp.
- Frank T. Ross and Sons Ltd.
- Frankie Tomatto's
- Futurevic Global Sourcing Inc.
- GE Digital Energy
- General Contractor's Section, Toronto
- Home Care Assistance
- HR.com
- Human Resources Professionals of York Region
- IBM Canada Ltd.
- InterAd Weston (Axxess Logistics)
- ITL Circuits
- JL Sales & Marketing Group
- King Cole Ducks Limited
- Kingbridge Conference Centre
- Literacy Council of York-Simcoe
- Longo Brothers Fruit Market Inc.
- Longview Solutions Corp.
- Lotec Wireless Inc.
- Lott & Company Chartered Professional Accountants
- Mackenzie Health Centre
- Magna Closures
- Mainline Services, Inc.
- Manpower
- Mazda Canada Inc.
- Merry Maids
- Miller Thomson LLP
- Mircom Technologies Ltd.
- Moxie's Bar & Grill
- MSM - Division of Magna Powertrain
- Nature's Emporium
- Neopost Canada
- Net Electric Limited
- Nexans Americas
- Nor-Line Plumbing & Mechanical
- Northern Alarm Protection
- Novo Plastics Inc.
- Novotel Hotel Vaughan
- Onico Solutions
- Orr & Associates Insurance Brokers
- Pactiv Foods
- Paramount Fine Foods
- Park Inn by Radisson Toronto-Markham
- Pfaff Automotive Partners
- Powerstream
- Priestly Demolition Inc.
- Pro-Lab Diagnostics
- Pro-Tek Electric Inc.
- Pure Motivation Fitness
- QA Consultants
- QRX Technology Group Inc.
- Reno-Depot
- Rescue 7 Inc.
- Richpark Developments Ltd.
- Robert B. Somerville Co.
- Rose Winter Solutions
- SBMB LAW
- Seneca College
- SmartCentres
- Solid Caddgroup Inc.
- Staples
- Staples Head Office
- State & Main Kitchen and Bar
- Stouffville Glass Inc.
- Summer Fresh Salads Inc.
- The Briars
- The Duchess of Markham
- The Home Depot
- The Matcom Group
- The Pickle Barrel
- The Recycle People Corp.
- The Regional Municipality of York
- Topax Export Packaging Systems
- Toronto Star Newspaper Limited
- Toshiba of Canada, Limited
- Tree Frog Interactive
- Trisan Construction
- United Way York Region
- Vince's Market
- Weins Canada
- Welcome Centres of York Region
- Welded Tube of Canada
- Wilson Vukelich LLP
- Women's Centre of York Region
- Woodbridge Foam Corporation
- Worley Parsons Canada
- XE.com Inc.
- York Catholic District School Board
- York Region District School Board
- York Region Media Group
- Your Community Realty Royal LePage

2015

# Update

marché du travail local

COMMISSION   
de planification  
de la main-d'oeuvre  
DE LA RÉGION DE YORK ET DE BRADFORD, WEST GWILLIMBURY

un membre de

Planification  
de main-d'oeuvre  
de l'Ontario 

**EMPLOI  
ONTARIO**

Ce projet Emploi Ontario est financé  
par le gouvernement de l'Ontario.

[wpboard.ca](http://wpboard.ca)