

9-10 juillet 2014  
Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard



# Défis sur le marché du travail en Ontario : le point de vue d'un employeur

**Josh Hjartarson**

Vice-président aux politiques et aux relations gouvernementales  
Chambre de commerce de l'Ontario

# Plan de la présentation

2

1. Cinq défis pour le marché du travail en Ontario
2. Programmes liés à la demande
  - i. Entrée express (EE)
  - ii. Subvention pour l'emploi
3. Défis
4. Solutions : le point de vue d'un employeur
5. Conclusion

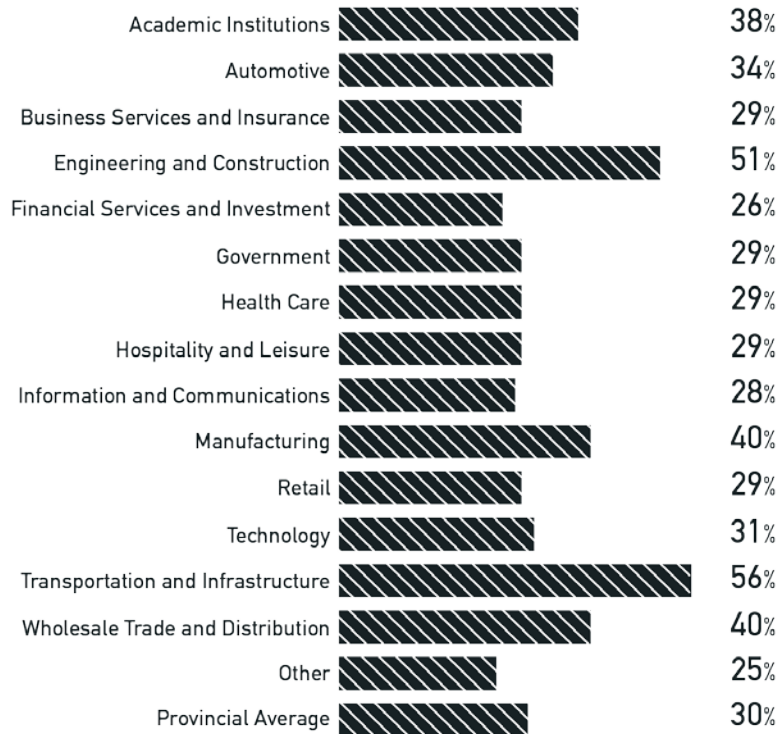
# Cinq défis pour le marché du travail en Ontario

3

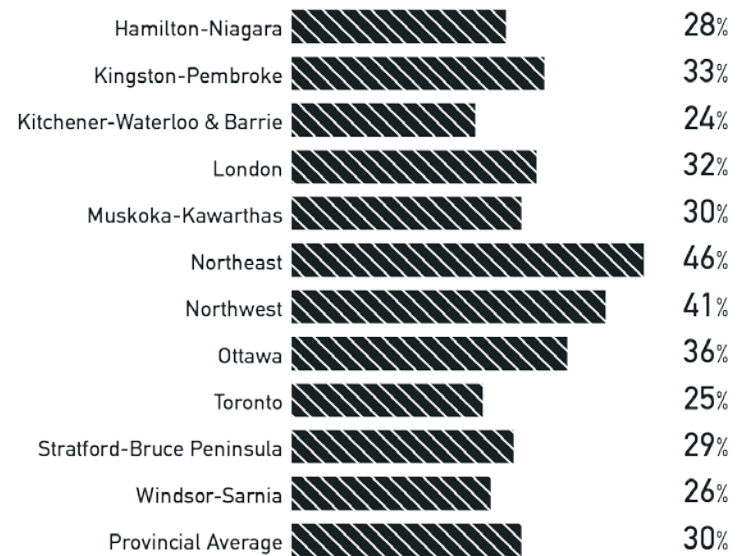
1. Économie en transition
2. Pénuries perçues de main-d'œuvre qualifiée
3. Vieillesse de la population active
4. Nombre d'immigrantes et immigrants qualifiés entrant en Ontario en baisse
5. Employeurs qui (en moyenne) investissent moins dans la formation que leurs homologues dans d'autres pays

# Pénuries perçues de main-d'œuvre qualifiée

## Percentage by Economic Sector



## Percentage by Economic Region

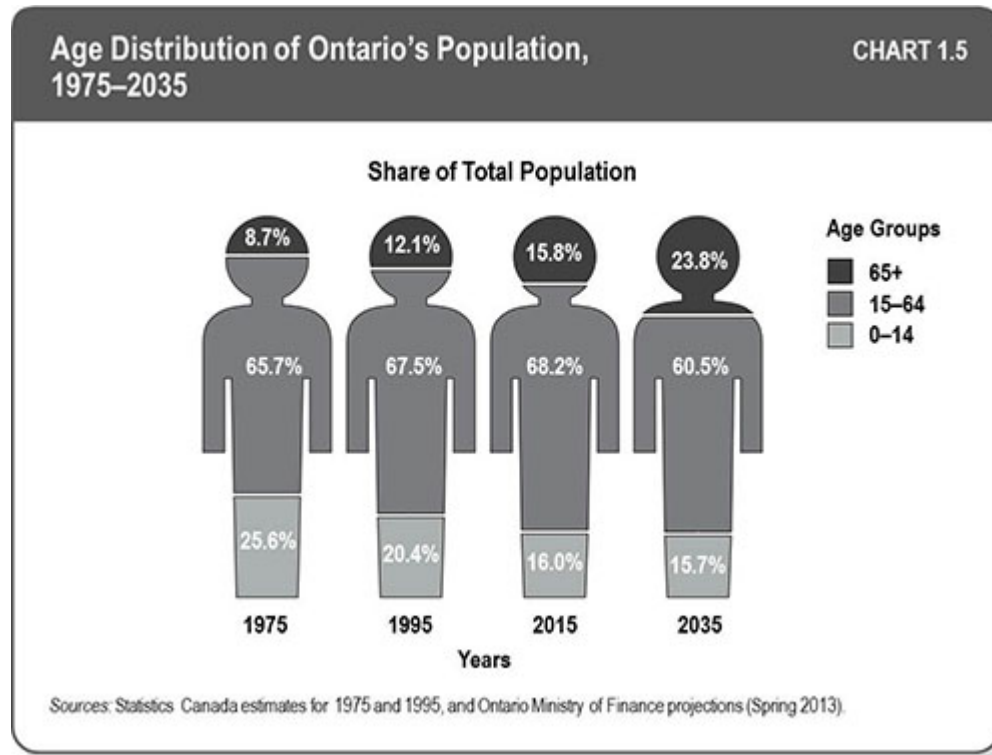


N = 2,059 | Survey Date: January-February 2013

Q | Has your business/organization had difficulty filling a job opening over the last 12-18 months due to the fact that you could not find someone with the right qualifications?

# Vieillessement de la population active

5



# Tendances en immigration

- Depuis 2001, l'immigration annuelle en Ontario a baissé de 34 p. 100 (chutant de 148 639 individus en 2001 à 98 826 en 2012).
- Les immigrantes et immigrants de la catégorie économique représentent 50 p. 100 du total des arrivées en Ontario en 2012. En 2001, la proportion était de 64 p. 100.

# Tendances dans les politiques sur le marché du travail

7



<b>Rôle de l'employeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rôle formel minime</li> <li>liens ponctuels avec les collèges / universités / établissements de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rôle consultatif sur le programme d'études au postsecondaire et sur la formation pour les compétences dans le secteur</li> <li>liens toujours ponctuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>influence directement la formation ou l'offre</li> <li>liens solides et constants</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gouvernement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gouvernement</li> <li>contributions du gouvernement et de l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gouvernement</li> <li>contributions du gouvernement et de l'employeur</li> </ul>
<b>Prestation des programmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>université / collège / établissement de formation</li> <li>tiers prestataire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>université / collège / établissement de formation</li> <li>tiers prestataire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>employeur</li> <li>université / collège / établissement de formation</li> <li>tiers prestataire</li> </ul>
<b>Exemples</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>système d'enseignement postsecondaire</li> <li>formation en littératie et sur les compétences de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>comités consultatifs des établissements</li> <li>Elevate Canada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>accueil et intégration</li> <li>formation en apprentissage</li> <li>subvention pour l'emploi Canada-Ontario</li> </ul>

# Programmes liés à la demande

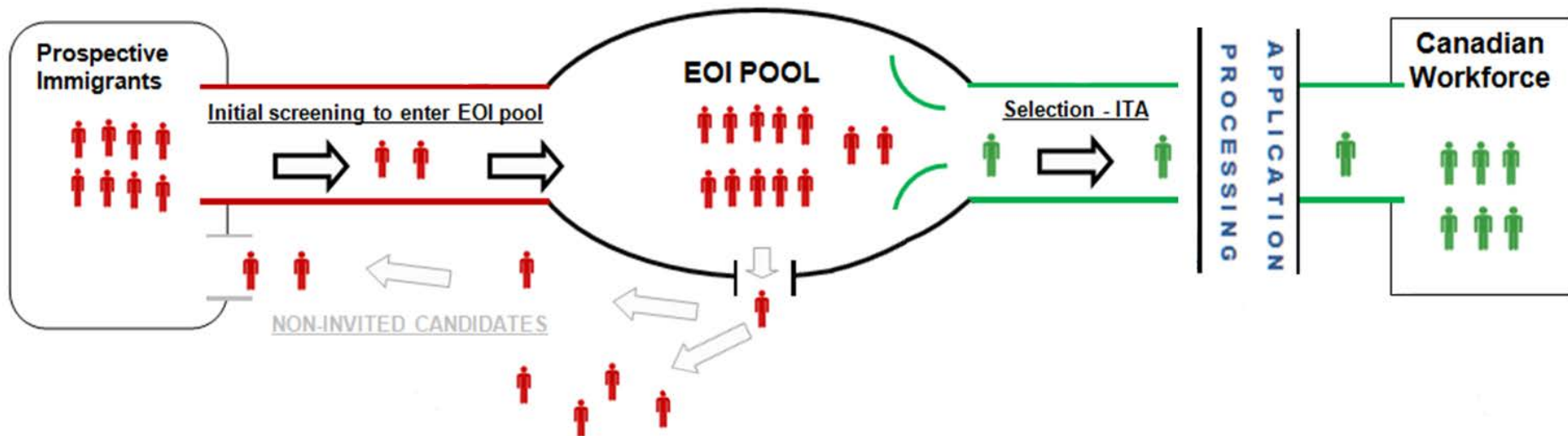
8

- Immigration : Entrée express (EE)
- Formation : Subvention pour l'emploi



# Entrée express (EE)

9



# Formation : Subvention pour l'emploi

- La Subvention pour l'emploi a été introduite dans le budget fédéral de 2013. Il s'agit d'un nouveau programme de formation de personnel qualifié lié à la demande.
  - à la disposition des entreprises pour former des individus canadiens sous-employés ou au chômage
  - jusqu'à 15 000 dollars par personne pour les frais de formation (jusqu'à 10 000 dollars en provenance de sources gouvernementales)
  - exige des employeurs qu'ils couvrent en moyenne 1/3 du coût total (souplesse supplémentaire pour les petits employeurs)
  - formation de courte durée qui doit être offerte par un tiers admissible

# Défis pour les programmes liés à la demande

11

- les PME et le problème des « économies d'échelle »
- le problème du « bien public »
- problème pour les actions collectives / manque de collaboration sectorielle
- marché du travail « bruyant » en Ontario
- l'Ontario en tant qu'acteur passif

# Solutions : le point de vue d'un employeur

12

- établir des niveaux de référence pour les délais de traitement
- traiter les employeurs et les utilisatrices et utilisateurs potentiels comme des clientes et clients
- ménager un équilibre entre intégrité et convivialité
- collaborer avec les associations d'employeurs / sectorielles pour favoriser et faciliter la participation des employeurs
- faire du marketing sur le problème et le système
  - La stratégie consistant à mettre les choses en place en espérant que tout se fera automatiquement par la suite ne fonctionne pas.
- faire une évaluation et rendre compte publiquement des résultats et de la participation des employeurs

# Le point de vue d'un employeur : l'immigration

13



13 recommandations  
pour favoriser la  
participation des  
employeurs

# Le point de vue d'un employeur : l'immigration

14

- accélérer les avis relatifs au marché du travail pour les employeurs fiables et pour des professions spécifiques
- laisser les employeurs puiser directement dans la réserve de candidates et candidats
- attribuer les PCP selon des principes rigoureux
- permettre aux employeurs d'utiliser les outils d'embauche dont ils se servent habituellement
- utiliser l'EE comme source d'information sur le marché du travail

# Le point de vue d'un employeur : la formation

15



Recommandations  
concernant le  
renforcement du « rôle  
de l'employeur dans la  
formation »

Rapport attendu à  
l'été 2014

# Le point de vue d'un employeur : la formation

16

- aménagements selon l'échelle de l'employeur et ses besoins
  - souplesse dans la contribution de l'employeur
- formation par un tiers par défaut (mais la formation interne devrait être autorisée)
- réévaluation des « marchés » de prestataires
- favoriser la collaboration sectorielle quand c'est possible



# Merci

Coordonnées :

**[joshhartarson@occ.on.ca](mailto:joshhartarson@occ.on.ca)**