



INDICE DE L'EMPLOI WCG 2024

PLEINS FEUX SUR L'ONTARIO



www.wcgservices.com



Table des **MATIÈRES**

01 **Contexte et méthodologie**

03 **Indice de l'emploi de WCG**

07 **Pleins feux sur l'Ontario**

16 **Conclusion**

WCG SERVICES

LEADER EN MATIÈRE D'EMPLOI DURABLE

Depuis plus de 30 ans, WCG travaille en partenariat avec les gouvernements et les organismes locaux de prestation de services afin de créer des occasions d'emploi durables pour les personnes, les entreprises et les communautés.

Chaque jour, nous aidons des personnes à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et à améliorer leur qualité de vie - y compris celles confrontées à des obstacles multiples et complexes pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Nos participants comprennent des personnes en situation de handicap, des personnes autochtones, des jeunes, des anciens combattants, des francophones, des personnes noires et racisées, ainsi que d'autres groupes démographiques sous-représentés sur le marché du travail.

WCG fait partie du groupe APM, qui fournit des services d'emploi et des services de santé connexes à l'échelle internationale. Notre réseau mondial d'entreprises partage un objectif fondamental : améliorer la qualité de vie. Au cours des 12 derniers mois, notre équipe de 14 750 personnes réparties dans 11 pays a amélioré la vie de plus de deux millions de personnes. En 2020, WCG a mandaté le cabinet d'études de marché indépendant CoreData pour mener une étude sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

Il résulte de cette étude le premier Indice de l'emploi 2021 de WCG et trois rapports de synthèse, dont un pour l'Alberta, un pour la Colombie-Britannique et un pour l'Ontario. Cet Indice, qui est le fruit d'une étude de marché novatrice, visait à créer un point de référence pour mesurer et suivre dans le temps l'accès à l'emploi et la carrière, et l'équité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre. Les résultats de cette étude ont créé un premier point de référence permettant aux entreprises et aux chercheurs d'emploi de s'orienter et de progresser vers des emplois équitables.

Trois ans plus tard, nous avons cherché à comprendre comment le paysage avait évolué depuis la publication des Indices de 2021 et de 2022. L'Indice de l'emploi 2024 de WCG donne un aperçu des tendances en matière d'équité et d'inclusion des Canadiens au cours des 12 derniers mois.

À PROPOS DE L'INDICE DE L'EMPLOI DE WCG

WCG Services a mandaté le cabinet d'études de marché indépendant CoreData pour élaborer et établir l'Indice de l'emploi de WCG. L'Indice évalue l'équité des occasions d'emploi pour les chômeurs canadiens et les mesures proactives prises par les chercheurs d'emploi et les employeurs pour améliorer les résultats en matière d'emploi. Il mesure trois piliers principaux : **les attitudes, l'accessibilité et les actions.**

ATTITUDES

Évalue si la mentalité des employeurs et des chercheurs d'emploi favorise de meilleurs résultats en matière d'emploi. Cela comprend les volets suivants :

- 1.1. Employabilité** : la perception par les employeurs quant à l'employabilité des groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail et la perception par les chercheurs d'emploi quant à leur propre employabilité.
- 1.2. Équité** : la volonté des employeurs d'embaucher ces groupes et la perception des chercheurs d'emploi quant à la volonté des employeurs.
- 1.3. Mythes** : la prévalence des attitudes négatives et des perceptions erronées des employeurs.

ACCESSIBILITÉ

Évalue l'accessibilité à des résultats significatifs en matière d'emploi. Cela comprend les volets suivants :

- 2.1. Sensibilisation** : si les chercheurs d'emploi savent où obtenir de l'aide pour trouver un emploi et si les employeurs savent où obtenir de l'aide pour embaucher des personnes issues de groupes généralement sous-représentés.
- 2.2. Disponibilité** : si les chercheurs d'emploi disposent du soutien nécessaire pour trouver un emploi et si les employeurs disposent du soutien nécessaire pour embaucher et fidéliser des personnes issues de groupes généralement sous-représentés.
- 2.3. Capacité** : les compétences et connaissances existantes des chercheurs d'emploi et la capacité organisationnelle des employeurs à embaucher des personnes issues de groupes généralement sous-représentés.

ACTIONS

Évalue les mesures et les interventions concrètes qui influencent les résultats en matière d'emploi. Cela comprend les volets suivants :

- 3.1. Services** : la facilité pour les employeurs et les chercheurs d'emploi d'accéder aux services d'emploi pour faciliter le recrutement, la rétention et la recherche d'emploi, et connaître la pertinence de ces services.
- 3.2. Système** : la compréhension par les employeurs et les chercheurs d'emploi quant à la manière d'accéder à ces soutiens dans le cadre du système actuel.
- 3.3. Activité** : les démarches entreprises par les chercheurs d'emploi pour accroître leur employabilité et par les employeurs pour embaucher et fidéliser ces chercheurs d'emploi.

TABLEAU DE BORD DE L'INDICE DE L'EMPLOI 2024 DE WCG

L'Indice a été élaboré à partir d'une étude quantitative menée en juin 2024 auprès de 1 008 employeurs et de 1 007 Canadiens ayant activement recherché un emploi au cours des 12 mois précédents.¹ Bien que l'échantillon des chercheurs d'emploi comprenne à la fois des personnes en emploi et au chômage, les résultats de l'Indice ne sont basés que sur les réponses des personnes qui étaient au chômage au moment où elles ont répondu.

Dans ce rapport, nous utilisons l'appellation « personnes issues de groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail », abrégée par la suite de « groupes sous-représentés ». Dans le cadre de cette étude, il s'agit des personnes qui sont ou s'identifient comme :

- Autochtones
- Personnes racisées
- Personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé physique ou mentale chroniques
- Personnes ayant une expérience professionnelle limitée
- Nouveaux arrivants au Canada (arrivés depuis moins de deux ans)
- Personnes ayant un casier judiciaire ou un passé carcéral
- Personnes en situation d'itinérance ou sans logement stable et sûr
- Survivants de violence ou de maltraitance
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Anciens combattants
- Personnes âgées (plus de 50 ans)
- Membres de la communauté 2ELGBTQI+
- Personnes ayant connu des périodes de chômage involontaire de longue durée



**1 008 EMPLOYEURS
ONT ÉTÉ
INTERROGÉS**



**1 007 CHERCHEURS
D'EMPLOI
CANADIENS ONT ÉTÉ
INTERROGÉS**



¹ Désignés par l'appellation "chercheurs d'emploi" dans le présent rapport

TABLEAU DE BORD DE L'INDICE DE L'EMPLOI DU WCG POUR 2024

TABLEAU DE BORD DE L'INDICE 2022 MOYENNE DES ATTITUDES, DE L'ACCESSIBILITÉ ET DES ACTIONS

Les résultats sont stables par rapport à la première étude de référence menée en 2021 et se situent dans la fourchette neutre à négative.

À première vue, l'absence de changement apparent est préoccupante. Toutefois, certains indicateurs montrent que les employeurs prennent davantage conscience du soutien disponible pour les aider à embaucher et à fidéliser les chercheurs d'emploi sous-représentés.

Créé en 2021, l'Indice de l'emploi WCG est conçu pour comprendre le paysage de l'emploi au Canada du point de vue des chercheurs d'emploi et des employeurs canadiens. Il suit les défis et les problèmes auxquels ils sont confrontés, les démarches entreprises par les chercheurs d'emploi pour trouver un emploi et les démarches entreprises par les employeurs pour embaucher et fidéliser des personnes issues de groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail.

Les résultats de l'Indice et de ses différents volets peuvent varier de +100 à -100, car ils reflètent à la fois des facteurs positifs et négatifs.



ATTITUDES

20.8 / 100
(-3.3 vs 2022)

Le pilier « Attitudes » est en baisse constante depuis la première étude de référence et révèle cette année des variations importantes dans ses volets sous-jacents.

Les chercheurs d'emploi et les employeurs ont une perception plus négative des occasions d'emploi offertes aux groupes sous-représentés, une tendance qui se manifeste à un moment où le taux de chômage national est à la hausse.² Toutefois, cette forte tendance à la baisse est en partie atténuée par une légère amélioration de la prévalence des attitudes négatives à l'égard des personnes issues des groupes sous-représentés, observées tant chez les chercheurs d'emploi que chez les employeurs.

Bien que la perception de l'employabilité soit relativement stable en glissement annuel, les groupes sous-représentés se montrent plus positifs quant à leur propre employabilité que les employeurs. Les employeurs ont des opinions particulièrement négatives sur l'employabilité des personnes ayant un casier judiciaire ou ne disposant pas d'un logement stable et sûr.



EMPLOYABILITÉ

68.5

+1.1 vs 2022



ÉQUITÉ

8.8

-18.5 vs 2022



MYTHES

-14.8

+7.6 vs 2022

ACCESSIBILITÉ

55.8 / 100
+0.3 vs 2022

Le pilier « Accessibilité » demeure le pilier de l'Indice qui affiche les meilleurs résultats, avec une progression lente, mais constante depuis la première étude de référence.

La légère amélioration du volet « Sensibilisation » reflète une meilleure compréhension par les employeurs des services disponibles pour les aider à embaucher des personnes issues de groupes sous-représentés.

Après une légère augmentation du volet « Capacités » en 2022, due à une plus grande confiance des employeurs dans leur capacité à embaucher et à fidéliser les nouveaux employés issus de groupes sous-représentés, cet aspect de l'Indice est demeuré stable en 2024.

Le volet « Disponibilité » est également demeuré inchangé cette année, la majorité des employeurs estimant disposer d'au moins une partie du soutien dont ils ont besoin pour embaucher et fidéliser les groupes sous-représentés, et la plupart des chercheurs d'emploi estimant disposer d'au moins une partie du soutien dont ils ont besoin pour trouver et maintenir un emploi.



SENSIBILISATION

50.3

+1.6 vs 2022



DISPONIBILITÉ

46.6

+0.1 vs 2022



CAPACITÉ

70.6

-0.7 vs 2022

² Le Quotidien — Enquête sur la population active, juin 2024 (statcan.gc.ca)

ACTIONS

43.3 / 100
(+3.8 vs 2022)

Le pilier « Actions » a connu une légère hausse en 2024, grâce à des améliorations dans tous ses volets.

Les employeurs disposent d'une meilleure connaissance des stratégies de recrutement et de fidélisation des groupes sous-représentés sur le marché du travail. De leur côté, les chercheurs d'emploi disposent d'une meilleure connaissance des ressources mises à leur disposition et leur pertinence dans leur démarche de recherche d'emploi.

Toutefois, il est possible de traduire ces connaissances en actions concrètes. Si un plus grand nombre d'employeurs déclarent avoir mis en place des mesures favorisant l'inclusivité et la diversité dans leurs pratiques d'embauche, seulement la moitié d'entre eux affirment que leur stratégie de recrutement comprend un soutien aux groupes sous-représentés.

Dans un contexte de hausse du chômage, un plus grand nombre de chercheurs d'emploi ont entrepris des démarches au cours des 12 derniers mois pour accroître leurs chances d'obtenir un emploi. La recherche d'emploi en ligne, la mise à jour du CV et le dépôt de candidatures sont des stratégies plus fréquentes que la formation formelle ou le recours aux fournisseurs de services d'emploi.



SERVICES

25.0

+4.2 vs 2022



SYSTÈME

34.6

+4.7 vs 2022



ACTIVITÉ

70.5

+2.7 vs 2022



PLEINS FEUX SUR L'ONTARIO



Depuis 2022, l'Ontario connaît une forte croissance démographique, ce qui accroît la concurrence sur un marché de l'emploi qui se resserre.

Cette croissance est principalement attribuable à l'immigration, qui représentait environ 50 % du solde migratoire international au premier trimestre 2024.⁴ Toutefois, entre le premier trimestre 2023 et le premier trimestre 2024, le taux de postes vacants en Ontario est passé de 4,3 % à 3,3 %, ce qui est inférieur à la moyenne nationale.⁵ Parallèlement, le taux de chômage provincial est passé de 5,7 % en juillet 2023 à 6,7 % en juillet 2024.⁶

Bien qu'une main-d'œuvre plus nombreuse et des compétences diversifiées grâce à l'immigration soient utiles, une concurrence accrue pour les emplois pose des défis importants, en particulier pour les groupes sous-représentés. Cela signifie que les chercheurs d'emploi doivent redoubler d'efforts pour trouver et maintenir un emploi, tout en faisant face à des attitudes d'employeurs bien ancrées.

LES CHERCHEURS D'EMPLOI PRENNENT DES MESURES PROACTIVES POUR TROUVER UN EMPLOI

Les chercheurs d'emploi ontariens trouvent qu'il est plus difficile de trouver du travail que le Canadien moyen (74 % contre 69 %). Parmi eux, plus de la moitié affirment postuler des emplois, mais peinent à se faire embaucher (51 %), et un tiers des chercheurs d'emploi croient qu'il existe suffisamment d'occasions d'emploi pour eux et pour les personnes dans une situation similaire.

Cela les incite à agir. La plupart des chercheurs d'emploi au chômage ont pris des mesures au cours des 12 derniers mois pour accroître leurs chances de trouver un emploi (62 %), ou prévoient de le faire au cours de l'année à venir (93 %). Les chercheurs d'emploi sont également nombreux à avoir perfectionné leurs compétences ou à prévoir de le faire au cours de l'année à venir. Les démarches les plus courantes pour trouver un emploi sont les suivantes :

- **Effectuer des recherches d'emploi :** les démarches les plus courantes entreprises par les chercheurs d'emploi ontariens au chômage au cours des 12 derniers mois pour accroître leurs chances de trouver un emploi ont été la recherche d'emplois en ligne (87 %) et la recherche d'emplois disponibles (84 %). Chacun de ces éléments a été mentionné plus souvent par les chercheurs d'emploi ontariens au chômage que par les chercheurs d'emploi à l'échelle nationale (83 % et 76 % respectivement).
- **Améliorer les compétences générales :** les Ontariens qui ont entrepris des démarches pour perfectionner leurs compétences au cours des 12 derniers mois sont plus susceptibles que le Canadien moyen qui a perfectionné ses compétences de mentionner des compétences générales comme la communication (44 % contre 34 % à l'échelle nationale) et la résolution de problèmes (43 % contre 34 % à l'échelle nationale) comme des domaines qu'ils ont activement essayé de perfectionner au cours des 12 derniers mois.

⁴ Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles, provinces et territoires : tableau de bord interactif*

⁵ Statistique Canada, *Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les régions économiques, données trimestrielles désaisonnalisées*

⁶ Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées*

Lorsqu'ils sont interrogés sur les éléments qui pourraient les aider à trouver un emploi, ils mentionnent davantage une compétence générale qu'une expérience de travail pertinente, démontrant ainsi leur compréhension de l'importance de ces compétences

- **Rechercher un soutien externe** : près de deux chercheurs d'emploi ontariens sur cinq (38 %) ont déjà sollicité l'aide d'un fournisseur de services d'emploi, un taux comparable à la moyenne nationale (37 %). Un peu moins de chercheurs d'emploi au chômage ayant entrepris des démarches pour trouver un emploi au cours des 12 derniers ont fait appel à un fournisseur de services d'emploi (33 % contre 26 % à l'échelle nationale). Les chercheurs d'emploi ontariens au chômage qui ont entrepris des démarches pour accroître leurs chances d'obtenir un emploi se sont également appuyés sur leur réseau personnel (58 %), ont fait appel à des recruteurs privés (27 %) et ont suivi une formation ou des études formelles (16 %).

L'ATTITUDE DES EMPLOYEURS ET LEURS PRATIQUES EN MATIÈRE D'INCLUSION SONT (POUR LA PLUPART) POSITIVES

Les employeurs de l'Ontario ont la même confiance quant à leur capacité à embaucher et à fidéliser les chercheurs d'emploi sous-représentés que les autres travailleurs. Nombre d'entre eux prennent des mesures positives pour mettre en place des stratégies de recrutement inclusives et des milieux de travail adaptés aux besoins particuliers des individus. En voici quelques exemples :

Culture inclusive en milieu de travail

Les employeurs ontariens démontrent clairement leur volonté de créer des milieux de travail inclusifs. La plupart des employeurs (61 %) affirment avoir pris des mesures au cours des 12 derniers mois pour favoriser l'inclusivité dans le recrutement et la diversité de la main-d'œuvre, un taux comparable à la moyenne nationale (59 %).

Mesures raisonnables d'adaptation

Huit employeurs ontariens sur dix (84 %) se disent prêts à offrir un soutien quelconque à un employé issu d'un groupe sous-représenté, un taux comparable à la moyenne nationale (88 %).

La mesure la plus courante que les employeurs sont prêts à offrir est la modalité de travail flexible (horaires, lieu et durée de travail). Il s'agit d'un facteur clé, car les personnes en situation de handicap qui ne bénéficient pas d'un soutien suffisant pour trouver et maintenir un emploi déclarent que ce type de soutien leur serait le plus utile pour maintenir leur emploi.

Soutien aux groupes sous-représentés

Plus de la moitié des employeurs ontariens (53 %) affirment que leur stratégie de recrutement comprend un soutien aux groupes sous-représentés. Cependant, 29 % déclarent adapter leur stratégie à chaque candidat, tandis que près d'un sur cinq (18 %) applique une stratégie uniforme à l'ensemble des candidats.

PLEINS FEUX SUR L'ONTARIO - PRINCIPALES CONCLUSIONS

Conformément à la moyenne nationale, l'attitude des employeurs à l'égard des groupes sous-représentés est majoritairement positive. Toutefois, les perceptions erronées concernant certains groupes sous-représentés demeurent répandues.

Deux tiers des employeurs ontariens (65 %) ont été confrontés à des attitudes négatives ou à des perceptions erronées à l'égard des groupes sous-représentés de la part de collègues ou d'autres chefs d'entreprise. Plus préoccupant encore, un sur cinq (19 %) déclare avoir souvent entendu ces attitudes. Les expériences des employeurs reflètent celles des chercheurs d'emploi, puisque trois chercheurs d'emploi ontariens sur quatre (74 %) ont été confrontés à des attitudes négatives de la part d'employeurs. Cette situation est préoccupante, car :

- 95 % des personnes qui ont été confrontées à des attitudes négatives déclarent que ces attitudes ont eu un impact négatif sur elles - généralement sur leurs chances d'obtenir un emploi au cours du processus d'embauche ou sur leur estime de soi;
- Le défi organisationnel le plus souvent cité par les employeurs ontariens lorsqu'il s'agit d'embaucher des personnes de groupes sous-représentés est celui des perceptions négatives (34 %).

Attitudes observées par les employeurs à l'égard des groupes sous-représentés⁷:



PRÉOCCUPATIONS CONCERNANT LES ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS

42 % des employeurs considèrent les antécédents professionnels irréguliers comme un avertissement



JEUNES TRAVAILLEURS

38 % estiment que de nombreux jeunes sont moins fiables que les personnes plus âgées



CASIER JUDICIAIRE

37 % croient que les personnes ayant un casier judiciaire font rarement de bons employés



DÉFIS POSÉS PAR LES HANDICAPS ET LES BLESSURES

31 % considèrent que d'embaucher une personne en situation de handicap ou blessée est un défi



TRAVAILLEURS ÂGÉS

31 % trouvent que les travailleurs plus âgés sont trop ancrés dans leurs habitudes

⁷B3. Parmi les attitudes ou perceptions suivantes, quelles sont celles que vous avez entendues ou observées ? Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

n=148 employeurs ontariens qui ont été confrontés à des attitudes négatives ou à des perceptions erronées à l'égard des groupes sous-représentés

LES EMPLOYEURS FONT ÉTAT DE DIFFICULTÉS À EMBAUCHER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs ontariens expriment un certain nombre de préoccupations lorsqu'il s'agit d'embaucher des personnes en situation de handicap. Pourtant, 72 % des employeurs ayant embauché une personne en situation de handicap déclarent que l'expérience a été positive.

Moins de la moitié des employeurs qui adoptent une approche de recrutement favorisant les groupes sous-représentés incluent un soutien spécifique aux personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé. Cela est préoccupant, car une personne sur quatre au Canada vit avec un handicap, ce qui représente une part importante de la population en âge de travailler.

Toutefois, la majorité des employeurs ontariens reconnaissent la nécessité d'en faire davantage pour permettre aux personnes en situation de handicap d'exceller de manière significative au travail.⁸ La grande majorité (94 %) des employeurs mentionnent qu'ils s'efforcent activement pour faire en sorte que la culture en milieu de travail permette aux personnes en situation de handicap d'exceller, qu'ils y sont déjà parvenus ou qu'ils reconnaissent qu'ils doivent en faire davantage.

Parmi les préoccupations exprimées par les employeurs ontariens au sujet de l'embauche de personnes en situation de handicap, on retrouve :

La perception du risque

Un peu moins d'un quart des employeurs ontariens (23 %) se disent préoccupés par les risques encourus ou leur capacité à gérer les personnes en situation de handicap une fois qu'elles sont embauchées, comparativement à 27 % à l'échelle nationale. Bien que des processus adaptés puissent atténuer ces préoccupations, seulement 53 % des employeurs affirment que leur stratégie de recrutement inclut un soutien pour les groupes sous-représentés. Parmi eux, seuls deux sur cinq (41 %) déclarent que la mesure de soutien est destinée aux personnes en situation de handicap (y compris les personnes souffrant de troubles physiques ou mentaux chroniques).

Les contraintes de ressources

Environ un employeur ontarien sur quatre (23 %) considère que le manque de ressources (temps, argent, personnel) constitue un obstacle à l'embauche de personnes en situation de handicap, comparativement à 26 % à l'échelle nationale. Toutefois, les ressources nécessaires pour offrir le soutien aux personnes en situation de handicap en milieu de travail pourraient être surestimées. Lorsqu'on leur demande ce dont ils ont le plus besoin pour maintenir un emploi, 62% des chercheurs d'emploi en situation de handicap qui ne bénéficient pas d'un soutien suffisant pour trouver et maintenir un emploi disent qu'ils veulent des modalités de travail flexible.

Les difficultés d'adaptation

Près d'un employeur sur quatre (23 %) mentionne des difficultés à adapter les tâches ou les rôles pour les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé, un taux comparable à la moyenne nationale (26 %). Ces constats mettent en lumière le besoin d'un soutien accru pour les employeurs ontariens afin de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

⁸ Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 à 2022

IL Y A UN DÉCALAGE ENTRE LES PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS SUR L'EMPLOYABILITÉ DES CHERCHEURS D'EMPLOI SOUS-REPRÉSENTÉS ET LES PRATIQUES D'EMBAUCHE

Les employeurs ontariens ont des perceptions de l'employabilité des groupes sous-représentés similaire à celle des autres employeurs au Canada. Cependant, certains groupes sont considérés comme moins employables que d'autres. Les employeurs évaluent l'employabilité de la plupart des groupes, y compris les personnes âgées (plus de 50 ans), les jeunes (moins de 25 ans) et les anciens combattants, de la même manière que les chercheurs d'emploi ontariens de ces groupes évaluent leur propre employabilité. Toutefois, les chercheurs d'emploi qui ont déjà été incarcérés ou qui ont un casier judiciaire, les personnes en situation d'itinérance ou sans logement stable, ainsi que celles en situation de handicap sont tous considérés comme moins employables par les employeurs ontariens, comparativement aux autres groupes sous-représentés.

Cela s'étend aux pratiques d'embauche dans le monde réel, où les personnes considérées comme moins employables ont moins de chances de se voir offrir des occasions d'emploi. Cependant, les données de notre enquête montrent qu'il existe un décalage entre la façon dont les employeurs évaluent l'employabilité de certains groupes et leurs pratiques d'embauche réelles. Par exemple, alors que 58 % des employeurs ontariens estiment que les personnes en situation de handicap sont employables, seulement 25 % d'entre eux recrutent activement des personnes en situation de handicap. De même, 57 % des employeurs ontariens estiment les chômeurs de longue durée employables, mais seulement 30 % recrutent activement dans ce groupe.

Dans l'ensemble, nos données montrent un écart entre l'employabilité théorique et les décisions pratiques d'embauche pour les personnes issues de groupes sous-représentés.



PERCEPTION DE L'EMPLOYABILITÉ PAR LES EMPLOYEURS ONTARIENS PAR RAPPORT AUX PRATIQUES D'EMBAUCHE⁹

GROUPE	CONSIDÉRÉS COMME EMPLOYABLES (NOTES 7 À 10/10)	EMBAUCHÉ ANTÉRIEUREMENT	RECRUTEMENT ACTIF
Une personne en situation de handicap	58%	43%	25%
Un chômeur de longue durée	57%	37%	30%
Une personne ayant une expérience professionnelle limitée	52%	52%	42%
Une personne ayant un casier judiciaire / un passé carcéral	37%	17%	16%
Une personne en situation d'itinérance ou sans logement stable et sûr	41%	10%	13%
Une personne ayant survécu à de la violence ou de la maltraitance	71%	27%	20%
Un ancien combattant	76%	23%	24%
Un jeune (moins de 25 ans)	77%	67%	39%
Une personne âgée (plus de 50 ans)	69%	58%	28%

n=227 employeurs ontariens

⁹ B2 : De manière générale, quel est, selon vous, le degré d'employabilité des candidats potentiels suivants ?

C1 : Votre organisation a-t-elle déjà embauché une ou plusieurs personnes s'identifiant à l'un des groupes suivants ?

C2/C2a : Votre organisation recrute-t-elle activement des personnes issues de groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail ?

LES CHERCHEURS D'EMPLOI ÉVALUENT TRÈS BIEN LEURS COMPÉTENCES GÉNÉRALES, MAIS MANQUENT DE CONFIANCE EN LEURS COMPÉTENCES SPÉCIALISÉES

En moyenne, les chercheurs d'emploi ontariens ont davantage confiance en leurs compétences générales pour effectuer le travail souhaité qu'en leurs compétences spécialisées requises pour l'emploi visé.

Cependant, les chercheurs d'emploi ontariens dont l'emploi souhaité requiert des compétences générales affichent une confiance légèrement inférieure à celle des chercheurs d'emploi à l'échelle nationale. Par exemple, 73 % des chercheurs d'emploi ontariens dont l'emploi souhaité requiert des compétences en communication estiment déjà posséder ces compétences, comparativement à 79 % à l'échelle nationale. De même, 85 % des chercheurs d'emploi qui croient que l'emploi souhaité requiert des compétences en travail d'équipe estiment déjà posséder ces compétences, comparativement à 89 % à l'échelle nationale.

En ce qui concerne les compétences spécialisées, les chercheurs d'emploi ontariens affichent une confiance supérieure à la moyenne nationale dans certains domaines, notamment les certifications et les titres de compétence requis pour certains secteurs d'activité ou emplois spécifiques. Ainsi, 62 % des chercheurs d'emploi ontariens dont l'emploi souhaité exige de telles certifications ou de tels titres les possèdent déjà, contre 56 % à l'échelle nationale.

Les employeurs partagent les préoccupations des candidats concernant les qualifications formelles et les compétences générales. Lorsqu'on leur demande quelles sont les raisons les plus courantes pour lesquelles les groupes sous-représentés ne réussissent pas le processus d'embauche, les employeurs ontariens citent le plus souvent la formation/les qualifications du candidat (44 %), le manque de connaissances et d'habiletés pratiques (40 %) et l'absence d'expérience professionnelle pertinente (33 %).



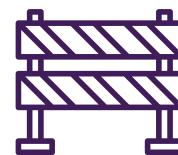
UN SOUTIEN EXTERNE PEUT AIDER LES EMPLOYEURS ET LES CHERCHEURS D'EMPLOI À SURMONTER LES OBSTACLES

La proportion d'employeurs ontariens signalant des obstacles au recrutement des groupes sous-représentés (75 %) est légèrement inférieure à la moyenne nationale, les obstacles les plus courants étant liés à un manque de compétences spécialisées. Malgré cela, un employeur sur cinq affirme ne pas disposer des moyens pour offrir une formation en cours d'emploi en matière de compétences générales (17 %) ou de compétences spécialisées (21 %), alors que 38 % reconnaissent que ces formations les aideraient à fidéliser les personnes issues des groupes sous-représentés.

Les Ontariens issus de groupes sous-représentés sont confrontés à des obstacles et à des défis uniques à chaque étape du processus d'embauche. Les trois quarts des chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés déclarent qu'il est difficile de trouver un emploi (74 %), ce pourcentage atteignant 85 % chez les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap et les immigrants arrivés au Canada au cours des deux dernières années. Seule la moitié des chercheurs d'emploi croient que les employeurs sont disposés à embaucher des personnes ayant des compétences et des capacités comparables aux leurs (47 %), et un taux encore plus faible chez les personnes en situation de handicap (28 %) et les chômeurs de longue durée (19 %).

La bonne nouvelle, c'est qu'un soutien externe et flexible aide les chercheurs d'emploi et les employeurs à surmonter les obstacles au recrutement et au maintien à l'emploi. Le principal soutien que les employeurs ontariens souhaitent obtenir pour fidéliser les personnes issues de groupes sous-représentés est l'accès à des formations en compétences spécialisées, à du mentorat et à du soutien pour mettre en place des mesures d'adaptations ou des modifications. De leur côté, les chercheurs d'emploi qui ne disposent pas de tout le soutien nécessaire pour trouver et maintenir un emploi ont besoin d'être mis en relation avec des employeurs qui embauchent (57 %), de suivre une formation pour se préparer à un emploi précis (49 %) et de bénéficier d'une préparation aux entrevues (47 %).

Ces résultats montrent la nécessité d'interventions ciblées pour éliminer les obstacles spécifiques à l'emploi en Ontario et mettent en évidence où les fournisseurs de services d'emploi peuvent offrir ces services. Seuls deux chercheurs d'emploi ontariens sur cinq et la moitié des employeurs ontariens ont déjà eu recours à un fournisseur de services d'emploi.



75 % DES EMPLOYEURS FONT ÉTAT D'OBSTACLES COMME L'ABSENCE DE FORMATION EN COMPÉTENCES GÉNÉRALES OU SPÉCIALISÉES, ET SEULEMENT 38 % RECONNAISSENT LES AVANTAGES D'UN TEL SOUTIEN



74 % DES CHERCHEURS D'EMPLOI SOUS-REPRÉSENTÉS TROUVENT LA RECHERCHE D'EMPLOI DIFFICILE, GRIMPANT À 85 % POUR LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE ET LES NOUVEAUX ARRIVANTS



DES MESURES DE SOUTIEN FLEXIBLES COMME LA FORMATION, LE MENTORAT ET LES MESURES D'ADAPTATION AIDENT À SURMONTER LES OBSTACLES À L'EMBAUCHE ET AU MAINTIEN À L'EMPLOI

CONCLUSION



PLEINS FEUX SUR L'ONTARIO - CONCLUSION

Le paysage de l'emploi en Ontario offre des possibilités uniques d'améliorer l'équité et l'inclusion. Alors que les chercheurs d'emploi en Ontario sont confrontés à un resserrement du marché du travail, ils font également preuve d'une grande volonté de perfectionner leurs compétences et de chercher un soutien. Les employeurs affichent une attitude positive à l'égard de la diversité et de l'inclusion, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour traduire ces attitudes et ces intentions en résultats sur le plan de l'emploi pour les groupes sous-représentés.

Notre enquête suggère plusieurs axes d'interventions potentiels en Ontario :

1. Sensibiliser davantage les chercheurs d'emploi et les employeurs aux fournisseurs de services d'emploi

Parmi les chercheurs d'emploi n'ayant jamais eu recours à un fournisseur de services d'emploi, 50 % ne savent pas où les trouver ni comment ils peuvent les aider. De même, 39 % des employeurs qui n'ont jamais eu recours à un fournisseur de services d'emploi affirment ne pas connaître leur existence, ni savoir comment les contacter ou comment ils pourraient leur être utiles. En outre, 31 % des employeurs ont cité le coût de ces services comme raison de ne pas les utiliser, alors que ces services sont en réalité offerts gratuitement.

2. Fournir un soutien ciblé

Fournir un soutien ciblé pour aider les employeurs à gérer les risques et à adapter les postes aux personnes en situation de handicap.

3. Proposer des formations en compétences spécialisées et numériques

Proposer des programmes de formation pour aider les chercheurs d'emploi à développer des compétences spécialisées et numériques, ainsi que des compétences générales, dans les domaines où les chercheurs d'emploi ontariens se disent moins confiants.

4. Améliorer la perception des employeurs à l'égard des talents sous-représentés

Collaborer avec les employeurs pour améliorer leur perception de l'employabilité des divers groupes sous-représentés et leur permettre de tirer parti d'un bassin de talents inexploité.

5. S'attaquer aux obstacles du marché du travail en Ontario

Élaborer des initiatives visant à éliminer les obstacles spécifiques signalés par les chercheurs d'emploi et les employeurs de l'Ontario. Les fournisseurs de services d'emploi disposent d'un potentiel inexploité pour combler l'écart entre les employeurs et les chercheurs d'emploi en Ontario. Alors que 57 % des chercheurs d'emploi ontariens qui ne bénéficient pas d'un soutien suffisant pour trouver et maintenir un emploi affirment que le fait d'être mis en relation avec des employeurs qui embauchent les aiderait à trouver un emploi, seuls 30 % des employeurs ontariens travaillent actuellement avec des fournisseurs de services d'emploi qui pourraient faciliter ces mises en relation.

6. Aider les immigrants qualifiés à bâtir des réseaux professionnels

Compte tenu des niveaux d'immigration relativement élevés en Ontario, il est essentiel de cibler les immigrants qualifiés récemment arrivés au Canada qui pourraient éprouver des difficultés à bâtir de nouveaux réseaux professionnels et d'emploi.



PLEINS FEUX SUR L'ONTARIO - CONCLUSION



Les fournisseurs de services d'emploi peuvent jouer un rôle crucial dans l'amélioration des résultats en matière d'emploi et dans la promotion d'une main-d'œuvre plus inclusive en Ontario. Les attitudes plus positives des employeurs ontariens envers la diversité et l'inclusion, comparativement à la moyenne nationale, constituent une base solide pour la mise en œuvre de ces initiatives.

LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS NÉCESSITANT UNE ATTENTION IMMÉDIATE

Les personnes âgées (plus de 50 ans) : 80 % des employeurs de l'Ontario ayant déjà embauché des personnes plus âgées font état d'expériences positives avec ce groupe d'âge, et 69 % les considèrent comme employables. Cependant, seulement 28 % des employeurs recrutent activement des personnes de ce groupe. Les employeurs pourraient tirer parti de cette main-d'œuvre expérimentée de manière plus active.

Les personnes 2ELGBTQI+ : 83 % des employeurs de l'Ontario ayant embauché des personnes s'identifiant comme faisant partie de la communauté 2ELGBTQI+ font état d'expériences positives avec ce groupe. Toutefois, seuls trois employeurs ontariens sur dix (30 %) recrutent activement des personnes de ce groupe.

Les anciens combattants : 86 % des employeurs ontariens ayant embauché des anciens combattants font état d'expériences positives et 76 % les considèrent comme employables. Le contraste est frappant avec la situation actuelle, puisque seuls 24 % des employeurs recrutent activement des anciens combattants. Ce groupe représente un bassin de talents potentiellement inexploité pour les employeurs.

Les personnes racisées : 79 % des employeurs ontariens ayant embauché des personnes racisées font état d'expériences positives, et 35 % des employeurs ontariens recrutent activement des personnes de ce groupe, un taux plus élevé que pour d'autres groupes sous-représentés, mais qui laisse néanmoins place à l'amélioration. Les expériences positives en milieu de travail suggèrent que les employeurs auraient avantage à intensifier leurs efforts de recrutement auprès des chercheurs d'emploi racisés.

Les jeunes (moins de 25 ans) : les trois quarts des employeurs ontariens ayant embauché des jeunes de moins de 25 ans font état d'expériences positives. En tant que groupe, les jeunes ont un taux d'employabilité élevé (77 %), mais seulement 39 % des employeurs ontariens recrutent activement des jeunes. Les jeunes bénéficient du taux le plus élevé d'expérience positive en emploi parmi tous les groupes sous-représentés, pourtant il existe un écart important entre les résultats positifs de leur embauche et les efforts de recrutement entrepris. Les employeurs pourraient tirer parti de cette main-d'œuvre expérimentée de manière plus active.

Il est important de noter que, bien que ce rapport mette en évidence les différences entre l'Ontario et le reste du pays, de nombreux défis et possibilités en Ontario reflètent les tendances nationales. Les stratégies nationales qui ont fait leurs preuves peuvent être adaptées et mises en œuvre en Ontario tout en tenant compte des nuances du paysage de l'emploi ontarien.

À l'avenir, il sera essentiel de suivre et d'analyser régulièrement ces tendances afin d'évaluer l'impact des interventions et d'ajuster continuellement les stratégies visant à améliorer l'équité en matière d'emploi pour les groupes sous-représentés en Ontario.

A large, stylized white 'W' logo is centered at the top of the image, set against a solid blue background. The 'W' is composed of three vertical strokes and two diagonal strokes, creating a modern, geometric look.

www.wcgservices.com

